
Практичні питання працевлаштування та зайнятості осіб з інвалідністю

посібник

Видання даного посібника здійснене в рамках проекту **«Кожен має право на працю: Партнерства задля покращення можливостей для зайнятості молоді з особливими потребами»**. Проект реалізується Фондом Східна Європа. Фінансування проекту забезпечують Фонд стратегічних програм Уряду Великої Британії та Агентство США з міжнародного розвитку (USAID) через Фонд Євразія. Точка зору, відображена у цьому документі, може не збігатися з точкою зору Фонду стратегічних програм Уряду Великої Британії, Фонду Євразія або Агентства США з Міжнародного Розвитку (USAID).

Практичні питання працевлаштування та зайнятості осіб з інвалідністю / А.Г. Шевцов, О.О. Волошинський, М.М. Хміль, О.П. Рісний, за наук. ред. А.Г. Шевцова – Львів: 2009. – 140 с.

ISBN 978-966-8800-21-4

Автори-укладачі

Шевцов Андрій Гаррійович – президент НТІ „Інститут соціальної політики”, професор Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова;
Волошинський Олександр Олександрович – голова Товариства «Зелений хрест»;
Хміль Михайло Михайлович – директор Львівського обласного центру зайнятості;
Рісний Олег Петрович – директор Львівського міського центру зайнятості.

Наукова редакція

А.Г. Шевцов, канд. фіз.-мат. наук, професор ІКПП НПУ ім. М.П. Драгоманова

Рецензент

В.О. Кондратенко, канд. пед. наук., доцент ІКПП НПУ ім. М.П. Драгоманова

*Посібник спрямовано на аудиторію читачів працездатного віку,
які мають інвалідність*

Товариство „Зелений хрест“

Львів, пр. Чорновола 4/1

поштова адреса:

79019 Львів а/с 2834

тел./факс: 032-244-56-07

інтернет: <http://www.gcs.org.ua>

електронна пошта: office@gcs.org.ua

ISBN 978-966-8800-21-4

© А.Г. Шевцов, О.О. Волошинський

© ПП О.В. Вербило

Зміст

Вступ.....	5
------------	---

Розділ 1

Соціально-економічні проблеми захисту прав і законних інтересів осіб з інвалідністю у сфері зайнятості	7
1.1. Право на працю. Гарантії	8
1.2. Економічні, правові та організаційні засади оплати праці	12
1.3. Трудовий договір	14
1.4. Право на відпочинок	17
1.5. Визнання інваліда безробітним. Гарантії і пільги безробітним інвалідам	18
1.6. Державне соціальне страхування та пенсійне забезпечення громадян з інвалідністю	20
1.7. Норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів	25
1.8. Діяльність Фонду соціального захисту інвалідів	30
1.9. Правове регулювання обмежень трудової діяльності осіб з інвалідністю. Здатність до трудової діяльності. Професійна працездатність. Встановлення групи інвалідності	34
1.10. Підсумки.....	40

Розділ 2

Техніка пошуку роботи	45
2.1. Проблеми працевлаштування та безробіття в умовах ринкової економіки	45
2.2. Особистісні якості при пошуку роботи	48
2.3. Пошуки джерел вакансій	52
2.4. Техніка пробних телефонних дзвінків	57
2.5. Складання резюме та його зразки	64
2.6. Написання листів та поради щодо відвідування роботодавців	74
2.7. Співбесіда. Прийом на роботу.....	79

Розділ 3

Окремі питання професійної реабілітації інвалідів	83
3.1. Професіограми та професіокарти професій.....	84
3.2. Загальна характеристика умов праці, показаних для працевлаштування інвалідів	94
3.3. Загальна характеристика умов праці, протипоказаних для працевлаштування інвалідів	100
3.4. Вимоги до робочих місць інвалідів.....	101
3.5. Працевлаштування інвалідів в умовах атестації робочих місць.....	107
3.6. Напрямки діяльності та функції Всеукраїнського центру професійної реабілітації інвалідів	110
Список скорочень	116
Використана література	117
Додатки.....	119

Вступ

Сучасний світ, інтенсивно змінюючись, усе більше переходить від техногенної цивілізації до антропогенної. Одночасно цивілізовані суспільства визнають людину своєю найвищою цінністю, а пріоритетною метою — спрямування зусиль і ресурсів на її всебічний розвиток як особистості. Реалізація цієї мети передбачає, у тому числі, й розвиток особистості людини з фізичними, сенсорними чи розумовими вадами. Такий розвиток неможливо забезпечити без створення й удосконалення специфічних соціальних інструментів сприяння реабілітації, адаптації та інтеграції людей з інвалідністю у повноцінне суспільне життя. Вирішити цю проблему можна, значною мірою, завдяки професійній реабілітації та працевлаштуванню людей з обмеженнями життєдіяльності.

Важливість цих складових проблеми інвалідності зумовлена тим, що для зазначеної категорії населення безперервна професійна освіта та працевлаштування являють собою потужні засоби соціальної реабілітації як щодо матеріального забезпечення життєвих потреб, так і в площині формування особистості, її адекватної соціальної адаптації.

На сьогодні серед фахівців існують різні погляди щодо головних детермінант наявних труднощів і перешкод зайнятості осіб з обмеженнями життєдіяльності. Багато хто вважає, що основною проблемою є певна недосконалість нормативно-законодавчої бази, можливість неоднозначного трактування деяких законодавчих норм роботодавцями, уникнення в такий спосіб передбачених законами санкцій. Інші спеціалісти вбачають корені проблеми у недостатній ефективності механізмів реалізації вимог чинного законодавства, малому розмірі штрафів, неповноті й недостовірності звітності деяких підприємств та організацій із даних питань. Дехто схильний пояснювати все особливостями суспільного менталітету щодо розуміння потреб, місця й ролі людей з обмеженнями життєдіяльності в сучасному світі. Указують також на нестачу обізнаності роботодавців і керівників місцевих органів виконавчої влади різних рівнів щодо економічної доцільності влаштування повноцінної зайнятості для людей з інвалідністю з точки зору інтересів держави. Серед інших

причин часто виокремлюють відсутність спеціального державного органу, який би предметно займався лише зайнятістю таких громадян. Зазначають також нестачу спеціально обладнаних робочих місць на підприємствах і в організаціях, недосконалість звичайного виробничого середовища та його функціональну й архітектурну непристосованість до можливостей і потреб інвалідів. Указують на небажання роботодавців забезпечувати законні пільги в організації праці людей з інвалідністю, недостатність інформаційного забезпечення пошуку прийнятної роботи. Відзначають також недоліки системи соціальної реабілітації взагалі, яка діє в країні, зокрема таких її складових, як професійна освіта, професійна підготовка, орієнтація, реабілітація тощо.

Мета цього посібника — підвищення обізнаності громадян з інвалідністю працездатного віку з питань працевлаштування, зайнятості та професійної реабілітації. Адже некомпетентність та недосконалість правової самосвідомості цих осіб у такій сфері, може бути значною перешкодою до їх повноцінної соціальної інтеграції.

Соціально-економічні проблеми захисту прав і законних інтересів осіб з інвалідністю у сфері зайнятості

Право на працю — одне з фундаментальних прав людини, встановлене міжнародно-правовими актами, визнане всіма державами. Право на працю і захист від безробіття проголошено Загальною декларацією прав (ООН, 1948 р.), Міжнародним Пактом про економічні, соціальні та культурні права (ООН, 1966 р.), Конвенціями і Рекомендаціями Міжнародної організації праці. На європейському рівні право на працю встановлено Європейською соціальною хартією (Рада Європи, 1961р., переглянута у 1996 р.) тощо.

Це право відображає необхідність задоволення потреб людини у створенні суспільних благ та забезпеченні джерелами існування себе і своєї сім'ї. Право на працю передбачає також наявність умов для особистого розвитку та реалізації творчого потенціалу людини. При цьому повинні враховуватися особисті властивості людині, покликання, вміння, майстерність, професійна підготовка, освіта, а також суспільна потреба.

Особам з інвалідністю потрібно знати, якими правами вони володіють. Правові знання ще потрібні через те, що сучасне законодавство породжує недосконалі соціальні відносини, зокрема особам з обмеженими можливостями часом доводиться виборювати своє право на працю як повноцінним членам суспільства.

Реалізація права на працю пов'язана з цілою системою суспільних відносин: соціальних, економічних, політичних.

Законодавство у сфері праці регламентує трудові відносини, встановлює державні гарантії щодо прав громадян на працю: створення сприятливих умов праці, захист робітників і роботодавців.

Взаємовідносини, що виникають у сфері праці між найманими працівниками, роботодавцями і державою, складають систему багатоманітних соціально-трудова відносин.

1.1. Право на працю. Гарантії

Громадянам з інвалідністю право на працю в Україні гарантоване Конституцією України, державними нормативно-правовими актами.

„Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він обирає, або на яку вільно погоджується.

Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та виду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Кожен має право на належні, безпечні й здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом”

Конституція – основний Закон України, стаття 43.

Основні трудові права та обов’язки працівників.

„Право громадян України на працю – тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, види занять і роботи, забезпечується державою. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку.

Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору на підприємстві, установі, організації.”

Кодекс законів про працю України, глава I, стаття 2

„Громадяни мають право на безплатне сприяння державної служби зайнятості у працевлаштуванні.

До державної служби зайнятості за сприянням у працевлаштуванні можуть звертатися усі незайняті громадяни, які бажають працювати, а також громадяни, які бажають змінити місце роботи, працевлаштуватися за сумісництвом чи у вільний від навчання час.”

**Положення щодо застосування Закону України
“Про зайнятість населення”. Загальна частина, п.1**

Правові гарантії захисту прав і законних інтересів людини у сфері праці поділяються на: конституційні і судові. Конституційні гарантії полягають у тому, що Конституція України покладає на органи державної влади обов'язок захищати і гарантувати права людини у сфері праці. Для цього органи законодавчої і виконавчої влади наділені відповідними повноваженнями. **Законодавство про працю** складається з Кодексу законів про працю України та інших нормативно-правових актів що регулюють правовідносини у цій сфері. Судові гарантії — це право звернення людини до суду за захистом своїх прав і законних інтересів. Завдяки судовим гарантіям постраждалі можуть вимагати відшкодування матеріальних збитків і моральної шкоди, завданих їм певними суб'єктами господарської діяльності та громадянами. Стаття 124 Конституції України передбачає, що юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі.

Основні права громадян у сфері праці:

- вільний вибір професії, виду занять і роботи;
- робота з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру;
- відпочинок відповідно до законів про скорочення робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки;
- здорові і безпечні умови праці;
- об'єднання в професійні спілки та вирішення колективних трудових конфліктів (колективні переговори та договори);
- матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності;
- матеріальна допомога в разі безробіття та соціальні послуги;
- звернення до суду для вирішення індивідуальних трудових спорів та інші права, встановлені законодавством.

Згідно з Законом України „Про зайнятість населення” держава гарантує громадянам у працездатному віці, у тому числі особам з інвалідністю:

- добровільність праці, вільний вибір або зміну професії та виду діяльності;
- безплатне сприяння державними службами зайнятості у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб;
- безплатне навчання безробітних нових професій, перепідготовку в навчальних закладах або в системі державної служби зайнятості з виплатою матеріальної допомоги;
- компенсацію відповідно до законодавства матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість; правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи;
- виплату вихідної допомоги працівникам, які втратили постійну роботу на підприємствах, в установах і організаціях, у випадках і на умовах, передбачених чинним законодавством;
- виплату безробітним в установленому порядку допомоги по безробіттю, матеріальної допомоги по безробіттю, матеріальної допомоги членам сім'ї, які перебувають їх утриманні, та інших видів допомоги;
- включення періоду перепідготовки та навчання нових професій, участі в оплачуваних громадських роботах, одержання допомоги по безробіттю та матеріальної допомоги по безробіттю до стажу роботи, а також до безперервного трудового стажу;
- надання роботи за фахом на період не менше трьох років випускникам державних вищих навчальних, професійних навчально-виховних закладів, раніше заявлених підприємствами, установами, організаціями.

Основні напрями державної політики у сфері охорони праці визначаються Законом України „Про охорону праці” та ґрунтуються на таких визначальних принципах:

- пріоритет життя і здоров’я працівників, повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці;
- соціальний захист працівників, повного відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;
- адаптація трудових процесів до можливостей працівника з урахуванням його здоров’я та психологічного стану.

Свою діяльність щодо охорони праці держава спрямовує на створення належних безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням.

Стаття 12 **Закону України „Про охорону праці”** встановлює спеціальні правові засади охорони праці інвалідів:

- підприємства, які використовують працю інвалідів, зобов’язані створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації, вживати додаткові заходи безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників;
- у випадках, передбачених законодавством, роботодавець зобов’язаний організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування інвалідів відповідно до медичних рекомендацій;
- залучення інвалідів до надурочних робіт і робіт у нічний час можливе лише за їх згодою та за умови, що це не суперечить рекомендаціям медико-соціальної експертної комісії.

1.2. Економічні, правові та організаційні засади оплати праці

Економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного і договірною регулювання оплати праці **регулює Закон України „Про оплату праці”**.

Відповідно до статті 2 зазначеного Закону заробітна плата може включати:

- **основну заробітну плату** — винагороду за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і підрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців;

- **додаткову заробітну плату** — винагороду за працю понад встановлені 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 спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Особливе значення для соціального захисту людини у сфері праці має положення про визначену статтею 3 Закону мінімальну заробітну плату. **Мінімальна заробітна плата — це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт). До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати.**

Законом України „Про оплату праці” передбачені також **інші норми і гарантії щодо оплати праці**: за роботу в надурочний час; у святкові,

неробочі та вихідні дні; за час простою, який мав місце не з вини працівника; при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника; для працівників молодше вісімнадцяти років; оплата щорічних відпусток для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років; при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; для донорів тощо. Крім того, Кодексом законів про працю України та іншими актами законодавства України встановлюються гарантії та компенсації працівникам в разі приїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи у польових умовах тощо. Ці норми і гарантії в оплаті праці є мінімальними державними гарантіями.

Гарантії у сфері праці держава забезпечує, створюючи умови для розвитку колективно-договірних відносин та узгодження інтересів працівників, власників та уповноважених ними органів.

Колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом з однієї сторони, і однією або кількома профспілковими чи іншими уповноваженими на представництво трудовим колективом органами, а у разі відсутності таких органів – представниками трудящих, обраними і уповноваженими трудовим колективом.

1.3. Трудовий договір

Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. **Трудовий договір є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою.** Правові гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору закріплені статтями Глави III Кодексу законів про працю України. Згідно з умовами трудового договору працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, дотримуватися внутрішнього трудового розпорядку, а власник підприємства або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному, або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін. Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін.

Трудовий договір може бути:

- 1) безстроковим, що укладається на невизначений строк;
- 2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін;
- 3) таким, що укладається на час виконання певної роботи. Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

Законами України закріплені окремі спеціальні гарантії захисту прав інвалідів у сфері праці.

Законодавством України регламентовані умови праці осіб з інвалідністю, передбачена система пільг для працюючих інвалідів та працівників, що мають дітей-інвалідів. Встановлення цих пільг і переваг направлене на створення умов для реалізації особами з інвалідністю повною мірою свого конституційного права на працю, на створення оптимальних умов для їх продуктивної і безпечної роботи, на недопущення їх дискримінації при прийомі на роботу і звільненні з роботи.

Порядок укладання і розірвання трудового договору з інвалідами. З метою сприяння трудової зайнятості осіб з обмеженими можливостями статтею 26 КЗпП України при прийнятті на роботу інвалідів, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи, (при укладенні з ними трудових договорів) **заборонено встановлювати випробування щодо перевірки відповідності таких працівників роботі, яка їм доручається.**

На підставі КЗпП України працівникам, які дістали на підприємстві, в установі організації трудове каліцтво або професійне захворювання, надається:

- право зберігати за собою місце роботи (посаду) до відновлення працездатності або встановлення інвалідності (стаття 40);
- перевага в залишенні на роботі при рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами організації виробництва і праці (стаття 42);
- переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу на це підприємство, в установу, організацію, якщо з цим працівником трудовий договір був розірваний у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників (стаття 42-1).

При скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.

Стаття 17 Закону України „Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні” не допускає відмову в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення за ініціативою адміністрації, переведення інваліда на іншу роботу без його згоди з мотивів інвалідності, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійні обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я інвалідів.

Відповідно до статті 17 Закону України „Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні” з метою реалізації творчих і виробничих здібностей інвалідів та з урахуванням індивідуальних програм реабілітації забезпечується право працювати на підприємствах, в установах, організаціях, а також займатися підприємницькою та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом.

Згідно зі статтею 18 зазначеного Закону підприємства, установи, організації фізичні особи, які використовують найману працю, зобов'язані виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування інвалідів, у тому числі спеціальні робочі місця; створювати для них умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені чинним законодавством надавати державній службі зайнятості інформацію, необхідну для організації працевлаштування інвалідів; звітувати Фонду соціального захисту інвалідів про зайнятість та працевлаштування інвалідів у порядку, встановленому постановою Кабінетом Міністрів України від 31 січня 2007 р. № 70 „ Про реалізацію статей 19 і 20 Закону України „Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні”.

Відповідно до статті 18 Закону України „Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні” права інвалідів на працевлаштування та оплачувану роботу, в тому числі з умовою про виконання роботи вдома, забезпечуються шляхом їх безпосереднього звернення до підприємств, установ, організацій чи до державної служби зайнятості.

1.4. Право на відпочинок

Очевидно, що праця обов'язково повинна чергуватися з відпочинком. Стаття 45 Конституції України наголошує, що право на відпочинок має той, хто працює. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки. КЗпП України встановлено, що нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень (стаття 50), а щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарні дні за відпрацьований робочий рік (стаття 75).

Скорочена тривалість робочого часу встановлюється:

- для працівників віком від 16 до 18 років — 36 годин на тиждень, для осіб віком 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) — 24 години на тиждень (стаття 51 КЗпП України);
- для інвалідів I, II груп, які працюють на підприємствах, у цехах та на дільницях, призначених для використання праці інвалідів, якщо вони не користуються правом на одержання більш високих пільг, — 6 годин на добу (36 годин на тиждень).

Щорічні (основні і додаткові) відпустки. Відповідно до статті 6 Закону України „Про відпуски” інвалідам I та II груп щорічна основна відпустка надається тривалістю не менш, ніж 30 календарних днів із розрахунку шестиденного робочого тижня, а інвалідам III групи — 26 календарних днів. Згідно зі статтею 10 зазначеного Закону інвалідам за їх бажанням щорічні відпустки надаються повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи на даному підприємстві і в зручний для них час.

Слід зауважити, що відповідно до статті 25 Закону України „Про відпуски” інвалідам I та II груп в обов'язковому порядку за їх бажанням надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю до 60 календарних днів щорічно, інвалідам III групи — тривалістю до 30 календарних днів щорічно.

Застосування праці інвалідів (робота в нічний час, надурочна робота, робота у вихідні і неробочі дні).

Статтею 12 Закону України „Про охорону праці”, статтями 55, 63, 172 КЗпП України передбачено, що залучення інвалідів до надурочних робіт та робіт у нічний час (нічний час – час із 22.00 год. до 6.00 год.) можливе лише за їх згоди та за умови, що така робота не суперечить рекомендаціям медико-соціальної експертної комісії.

1.5. Визнання інваліда безробітним. Гарантії і пільги безробітним інвалідам

Статтею 18-1 Закону України „Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні” передбачено, що **інвалід, який не досяг пенсійного віку, не працює, але бажає працювати, має право бути зареєстрованим у державній службі зайнятості як безробітний.**

На підставі статті 2 Закону України „Про зайнятість населення” інваліди, які не досягли пенсійного віку, не працюють та зареєстровані як такі, що шукають роботу, визнаються безробітними.

Не можуть бути визнані безробітними громадяни, які мають право на пенсію зі віком, у тому числі на пільгових умовах, на пенсію за вислугу років або досягли встановленого законом пенсійного віку.

Рішення про визнання інваліда безробітним, і взяття його на облік для працевлаштування, приймається центром зайнятості за місцем проживання інваліда, на підставі поданих ним рекомендацій МСЕК та інших передбачених законодавством документів.

Статтею 5 зазначеного Закону передбачено, що держава забезпечує надання додаткових гарантій щодо працевлаштування працездатним громадянам у працездатному віці, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, у тому числі інвалідам, які не досягли пенсійного віку.

Пошук відповідної роботи для інвалідів здійснюється за рекомендаціями МСЕК, наявними у інваліда кваліфікації і знань, з урахуванням його побажань.

Підприємства, установи і організації, незалежно від форм власності, їх службові особи зобов'язані сприяти проведенню державної політики зайнятості на основі працевлаштування осіб, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці, в кількості, визначеній місцевими державними адміністраціями, виконавчими органами відповідних рад, та інвалідів у кількості, визначеній згідно із Законом України “Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні”.

У випадках необхідності підбору належної роботи інваліду, у тому числі з умовою про виконання роботи вдома, відповідно до рекомендацій МСЕК, наявної кваліфікації та з урахуванням його побажань може проводитись професійна підготовка, підвищення кваліфікації і перепідготовка осіб, зареєстрованих у службі зайнятості як таких безробітних, що шукають роботу.

Державна служба зайнятості може за рахунок Фонду соціального захисту інвалідів надавати дотацію роботодавцям на створення спеціальних робочих місць для інвалідів, зареєстрованих у державній службі зайнятості, в порядку, визначеному постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2006 р. № 1836 „Про реалізацію статті 18-1 Закону України „Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні”.

Забезпечення прав інвалідів на працевлаштування та оплачувану роботу, в тому числі за умов виконання роботи вдома, здійснюється шляхом безпосереднього звернення до підприємств, установ, організацій чи до державної служби зайнятості.

1.6. Державне соціальне страхування та пенсійне забезпечення громадян з інвалідністю

Становлення демократичного суспільства, закріплення ринкових відносин, зумовили спрямування державної соціальної політики на створення нової системи соціального захисту громадян, в основу якої закладено принципи соціального страхування. Важливість розвитку системи соціального страхування, зумовлюється встановленням спільної відповідальності найманого працівника, підприємця та державі, за забезпечення рівня соціального захисту.

Статтями 253, 256 КЗпП України передбачено, що особи, які працюють за трудовим договором (контрактом) на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, або у фізичної особи, підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню.

Статтею 4 Закону України „Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування” встановлюються залежно від страхового випадку такі види загальнообов'язкового державного соціального страхування:

- пенсійне страхування;
- страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням;
- медичне страхування;
- страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності;
- страхування на випадок безробіття;
- інші види страхування, передбачені законами України.

Законом України „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату дієздатності” передбачено:

- проведення профілактичних заходів, спрямованих на усунення шкідливих і небезпечних виробничих факторів, запобігання нещасним випадкам на виробництві, професійним захворюванням та іншим випадкам загрози здоров'ю працюючих, викликаним умовами праці;
- відновлення здоров'я та працездатності потерпілих на виробництві від нещасних випадків або професійних захворювань;
- відшкодування шкоди, пов'язаної з втратою застрахованими особами заробітної плати або відповідної її частини під час виконання трудових обов'язків, надання їм соціальних послуг у зв'язку з ушкодженням здоров'я, а також у разі їх смерті здійснення страхових виплат непрацездатним членам їх сімей.

Варто знати, що платником страхових внесків до страхового фонду на державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання є роботодавець. При цьому для страхування від нещасного випадку на виробництві не потрібно згоди або заяви працівника. Всі особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту), вважаються застрахованими.

Відшкодування шкоди, заподіяної працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або у разі смерті працівника, здійснюється Фондом соціального страхування від нещасних випадків відповідно до Закону України „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності”.

Гарантії захисту прав громадян на отримання матеріального забезпечення та соціальних послуг у разі тимчасової непрацездатності (включаючи догляд за хворою дитиною, дитиною-інвалідом, хворим членом сім'ї), вагітності та пологів, народження дитини, необхідності догляду за малолітньою дитиною, смерті громадянина або члена його сім'ї держава забезпечує на підставі Закону України **„Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням”**.

З прийняттям Закону України „Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” Пенсійним фондом України з 2000 року **запроваджено персоналізований облік внесків на загальнообов’язкове державне пенсійне страхування.**

Відповідно до цього Закону право на отримання пенсій та соціальних послуг солідарної системи мають (стаття 8):

- 1) громадяни України, які застраховані згідно із цим Законом та досягли встановленого цим Законом пенсійного віку чи визнані інвалідами в установленому законодавством порядку і мають необхідний для призначення відповідного виду пенсії страховий стаж, а в разі смерті цих осіб — члени їхніх сімей, та інші особи, передбачені цим Законом;
- 2) особи, яким до дня набрання чинності цим Законом була призначена пенсія відповідно до Закону України “Про пенсійне забезпечення” (крім соціальних пенсій).

Відповідно до цього Закону за рахунок коштів Пенсійного фонду в солідарній системі призначаються такі пенсійні виплати (стаття 9):

- 1) пенсія за віком;
- 2) пенсія по інвалідності внаслідок загального захворювання (у тому числі каліцтва, не пов’язаного з роботою, інвалідності з дитинства);
- 3) пенсія у зв’язку з втратою годувальника.

Особі, яка має одночасно право на різні види пенсії (за віком, по інвалідності зв’язку з втратою годувальника), надається **право вибору пенсійних виплат**, тобто один із цих видів пенсії призначається за її вибором.

Законом про пенсійне страхування передбачено також, що непрацездатні громадяни крім пенсійних виплат із системи пенсійного забезпечення мають право отримувати доплати, надбавки та підвищення до зазначених виплат, додаткову пенсію в порядку та за рахунок коштів, визначених законодавством.

У структурі одержувачів пенсій, які перебувають на обліку в органах Пенсійного фонду України, інваліди становлять понад 10 відсотків.

Для призначення пенсій по інвалідності відповідно до Закону України „Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” необхідно мати такий страховий стаж на дату звернення:

- до досягнення особою 23 років включно — 2 роки;
- від 24 років до досягнення особою 26 років включно — 3 роки;
- від 27 років до досягнення особою 31 року включно — 4 роки;
- для осіб 32 років і старше — 5 років.

Залежно від групи інвалідності призначається пенсія по інвалідності. Пенсія по інвалідності нараховується від розміру пенсії за віком, обчисленої відповідно до статей 27 і 28 Закону „Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування”.

Порядок розрахунку пенсії по інвалідності.

Інвалідам I групи — 100 % пенсії за віком

Інвалідам II групи — 90 % пенсії за віком

Інвалідам III групи — 50 % пенсії за віком

Статтею 28 Закону України „Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” встановлено, що мінімальний розмір пенсії за віком за наявності у чоловіків 25 років, а у жінок — 20 років страхового стажу встановлюється у розмірі прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність. За кожен повний рік страхового стажу понад 25 років чоловікам і 20 років жінкам, пенсія за віком збільшується на 1 відсоток розміру пенсії, обчисленої відповідно до статті 27 цього Закону, але не більше ніж на 1 відсоток від прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність.

На забезпечення соціально-економічних прав інвалідів також спрямований **Закон України „Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам”**, на підставі якого інвалідам призначаються:

- державна соціальна допомога особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам (далі — державна соціальна допомога);
- державна соціальна допомога на догляд.

Розмір державної соціальної допомоги розраховується у процентному відношенні прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність.

Порядок розрахунку розміру державної соціальної допомоги:

Інвалідам I групи – 100 % прожиткового мінімуму

Інвалідам II групи – 80 % прожиткового мінімуму

Інвалідам III групи – 60 % прожиткового мінімуму

На підставі Закону України “Про державну соціальну допомогу інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам” державна соціальна допомога надається інвалідам з дитинства I, II, III груп і дітям-інвалідам віком до 18 років. Крім того, враховуючи необхідність покриття додаткових витрат, викликаних інвалідністю, Законом встановлено надбавку на догляд в залежності від ступеня розладу функцій організму та обмеження життєдіяльності інваліда, а також у відповідності з віком дитини-інваліда.

Розмір допомоги встановлюється у процентному відношенні до прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, і призначається в таких розмірах:

Порядок розрахунку розміру державної соціальної допомоги інвалідам з дитинства I, II, III груп і дітям-інвалідам.

Державна соціальна допомога інвалідам з дитинства.

- Інвалідам з дитинства I гр. 100 % прожиткового мінімуму.
- Інвалідам з дитинства II гр. 80 % прожиткового мінімуму.
- Інвалідам з дитинства III гр. 60 % прожиткового мінімуму.
- На дітей-інвалідів 70 % прожиткового мінімуму.

Призначена державна соціальна допомога виплачується інваліду з дитинства незалежно від одержуваного ним заробітку, стипендії аліментів або інших доходів.

Відповідно до статті 17 Закону України „Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні” з метою реалізації творчих і виробничих здібностей інвалідів та з урахуванням індивідуальних програм реабілітації забезпечується право працювати на підприємствах, в установах, організаціях, а також займатися підприємницькою та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом.

Згідно зі статтею 18 зазначеного Закону підприємства, установи, організації фізичні особи, які використовують найману працю, зобов'язані виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування інвалідів, у тому числі спеціальні

робочі місця; створювати для них умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації; забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені чинним законодавством; надавати державній службі зайнятості інформацію, необхідну для організації працевлаштування інвалідів; звітувати Фонду соціального захисту інвалідів про зайнятість та працевлаштування інвалідів у порядку, встановленому постановою Кабінетом Міністрів України від 31 січня 2007 р. № 70 „ Про реалізацію статей 19 і 20 Закону України “Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні”.

1.7. Норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів

Адміністративно-господарські санкції стосовно роботодавців, які не виконують чинних нормативно-правових вимог.

Законодавча та нормативно-правова база України чітко визначає коло прав та обов’язків роботодавців, їх відповідальності перед державою і суспільством щодо забезпечення зайнятості інвалідів. Зокрема, Законом України „Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні” передбачено низку відповідних державних вимог.

Норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів

Для підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організації громадських організацій інвалідів, фізичних осіб, які використовують найману працю устанавлюється норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів в обсязі чотирьох відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, — у кількості одного робочого місця.

Підприємства, установи, організації, у тому числі підприємства, організації громадських організацій інвалідів, фізичні особи, які використовують найману працю, самостійно розраховують кількість робочих місць для працевлаштування інвалідів відповідно до встановленого нормативу робочих місць і забезпечують працевлаштування інвалідів.

Порядок виконання роботодавцями нормативу робочих місць

Виконанням нормативу робочих місць у визначеній кількості вважається працевлаштування інвалідів, для яких це місце роботи є основним. До виконання підприємствами, установами, організаціями, фізичними особами, які використовують найману працю, нормативу робочих місць може бути зараховано забезпечення роботою інвалідів на підприємствах, в організаціях громадських організацій інвалідів шляхом створення господарських об'єднань підприємствами, установами, організаціями, фізичними особами, які використовують найману працю, та підприємствами, організаціями громадських організацій інвалідів з метою координації виробничої, наукової та іншої діяльності для вирішення спільних економічних та соціальних завдань.

Порядок зарахування кількості робочих місць для працевлаштування інвалідів до нормативу таких робочих місць у господарських об'єднаннях, до складу яких входять підприємства громадських організацій інвалідів, затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 31 січня 2007 р. № 70 „Про реалізацію статей 19 і 20 Закону України “Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні”.

Адміністративно-господарські санкції та пеня стосовно роботодавців, які не виконують чинних нормативно-правових вимог

Підприємства, установи, організації, у тому числі підприємства, організації громадських організацій інвалідів, фізичні особи, які використовують найману працю, де середньооблікова чисельність працюючих інвалідів менша, ніж встановлено нормативом, щороку сплачують відповідним відділенням Фонду соціального захисту інвалідів адміністративно-господарські санкції. Сума цих санкцій визначається в розмірі середньої річної заробітної плати на відповідному підприємстві, установі, організації, у тому числі підприємстві, організації громадських організацій інвалідів, фізичної особи, яка використовує найману працю, за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування інваліда і не зайняте інвалідом. Для підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських організацій інвалідів, фізичних осіб, на яких працює від 8 до 15 осіб, розмір адміністративно-господарських санкцій за робоче місце, призначене для працевлаштування інваліда і не зайняте інвалідом, визначається в розмірі половини середньої річної заробітної плати на відповідному підприємстві, в установі, організації, у тому числі підприємстві

організації громадських організацій інвалідів, у фізичної особи, яка використовує найману працю.

Сплату адміністративно-господарських санкцій та пені підприємства, установи, організації, у тому числі підприємства, організації громадських організацій інвалідів фізичні особи, які використовують найману працю, проводять відповідно до закону за рахунок прибутку, який залишається в їх розпорядженні після сплати всіх податків і зборів (обов'язкових платежів).

Використання державою коштів від сум адміністративно-господарських санкцій та пені

Суми адміністративно-господарських санкцій та пені, що надійшли до державного бюджету, використовуються Фондом соціального захисту інвалідів для:

- фінансування заходів, які здійснюються центральними органами виконавчої влади та підпорядкованими їм установами, у тому числі спеціалізованими, і підприємствами, організаціями громадських організацій інвалідів, щодо соціальної, трудової, фізкультурно-спортивної та професійної реабілітації інвалідів;

- надання підприємствам, установам, організаціям, у тому числі підприємствам, організаціям громадських організацій інвалідів, фізичним особам, які використовують найману працю, цільової позики (на поворотній основі з терміном повернення до трьох років) на створення робочих місць, призначених для працевлаштування інвалідів, у межах коштів, передбачених на зазначені потреби у відповідному році;

- фінансування витрат на професійне навчання непрацюючих інвалідів, у тому числі за направленням державної служби зайнятості, на професійне навчання інвалідів із числа випускників спеціальних загальноосвітніх шкіл (шкіл-інтернатів), загальноосвітніх санаторних шкіл (шкіл-інтернатів), загальноосвітніх навчальних закладів на спеціалізованих робочих місцях підприємств, організацій інвалідів;

- надання фінансової допомоги на здійснення заходів соціальної, трудової, фізкультурно-спортивної та професійної реабілітації інвалідів (відновлення працездатності шляхом забезпечення інваліда технічними реабілітаційними засобами, створення умов для занять фізичною культурою і спортом, оплата

навчання та перекваліфікації, створення на робочому місці інваліда належних санітарно-гігієнічних, виробничих і технічних умов згідно з індивідуальною програмою реабілітації інваліда, випуск для інвалідів спеціальної літератури та аудіозаписів для їх професійної підготовки), працевлаштування інвалідів шляхом створення робочих місць, у тому числі спеціальних робочих місць, а також надання фінансової допомоги на технічне оснащення діючих робочих місць для працевлаштування на них інвалідів та на технічне переоснащення виробництва підприємств, організацій громадських організацій інвалідів з метою створення додаткових робочих місць і працевлаштування на них інвалідів;

- надання підприємствам, установам, організаціям, у тому числі підприємствам, організаціям громадських організацій інвалідів, фізичним особам, які використовують найману працю, дотацій на створення спеціальних робочих місць для працевлаштування інвалідів, зареєстрованих у державній службі зайнятості як безробітні або такі, що шукають роботу.

Слід також зазначити, що на підставі статті 188-1 Кодексу України про адміністративні правопорушення незабезпечення виконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів, неподання Фонду соціального захисту інвалідів звіту про зайнятість та працевлаштування інвалідів керівниками підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських організацій інвалідів, фізичними особами, які використовують найману працю, — тягнуть за собою накладення штрафу від десяти до двадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Статтею 177 Господарського кодексу України передбачено, що підприємства, установи, організації зобов'язані за рішенням місцевої ради за рахунок своїх коштів відповідно до закону створювати спеціальні робочі місця для осіб з обмеженою працездатністю та організовувати їх професійну підготовку.

Згідно із Законом України „Про реабілітацію інвалідів в Україні” підприємства, установи, організації, в яких працює інвалід, повинні забезпечувати виконання заходів, передбачених індивідуальною програмою реабілітації інваліда.

Відповідальність роботодавців за непрацевлаштування інвалідів

Підприємства, установи і організації в разі відмови у прийнятті на роботу спеціалістів, які були раніше ними заявлені, відшкодовують державній службі зайнятості втрати, пов'язані з працевлаштуванням, професійною підготовкою,

перепідготовкою, виплатою допомоги по безробіттю та матеріальної допомоги по безробіттю.

Підприємство, установа, організація, з яких вивільнено працівника, якому при працевлаштуванні необхідно підвищити кваліфікацію або пройти професійну перепідготовку, відшкодовують витрати на ці заходи, якщо протягом двох років, які передують вивільненню, працівник не мав можливості підвищити свою кваліфікацію чи одержати суміжну професію на підприємстві, в установі, організації, з яких його вивільнено.

Підприємства, установи і організації реєструються у місцевих центрах зайнятості за їх місцезнаходженням як платники збору до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, щомісяця подають цим центрам адміністративні дані, які включають дані про наявність вільних робочих місць (вакансій), у тому числі призначених для працевлаштування інвалідів. Несвоєчасна реєстрація або відмова від неї, порушення порядку подання адміністративних даних тягне за собою відповідальність, передбачену законом.

При вивільненні працівників (у тому числі працюючих інвалідів) у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємств, установ, організацій, скороченням чисельності або штату працівників, підприємства, установи, організації, повідомляють про це не пізніше як за два місяці в письмовій формі державну службу зайнятості, вказуючи підстави і строки вивільнення, найменування професій, спеціальностей, кваліфікації, розмір оплати праці, а в десятиденний строк після вивільнення — направляють списки фактично вивільнених працівників, зазначаючи в них інвалідів.

Пільги для роботодавців, які сприяють розв'язанню проблем зайнятості населення (у тому числі інвалідів).

Для підприємств, установ та організацій, що забезпечують перенавчання вивільнених працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці, при обчисленні податку з прибутку сума балансового прибутку зменшується на розмір витрат пов'язаних з організацією професійної підготовки таких працівників.

Підприємствам, установам і організаціям, що активно сприяють розв'язанню проблем зайнятості населення в регіоні (зокрема, шляхом створення додаткових робочих місць для працевлаштування чи організації оплачуваних громадських робіт або використання понад встановлені нормативи робочих місць для працевлаштування інвалідів), відповідно до законодавства України надаються пільги щодо податків та інших платежів до бюджету, які частково або повністю компенсують витрати, пов'язані з прийняттям на роботу додаткової кількості працівників.

1.8. Діяльність Фонду соціального захисту інвалідів

У 1991 році в зв'язку із введенням в дію Закону України “Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні” урядовою постановою від 18 липня 1991 р. № 92 утворений Фонд соціального захисту інвалідів з відділеннями в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі.

Маючи на меті підвищення рівня зайнятості інвалідів, сприяння їх професійному навчанню, професійній підготовці, перепідготовці та підвищенню кваліфікації Кабінет Міністрів України постановою від 26 вересня 2002 р. № 1434 „Про затвердження Положення про Фонд соціального захисту інвалідів” основними завданнями Фонду визначив:

- реалізацію у межах своєї компетенції державної політики у сфері соціального захисту інвалідів;
- контроль за виконанням підприємствами, установами, організаціями, у тому числі підприємствами і організаціями громадських організацій інвалідів, фізичними особами, які використовують найману працю, нормативу робочих місць працевлаштування інвалідів, встановленого Законом України “Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні”;
- фінансування заходів щодо соціального захисту інвалідів.

Фонд як урядовий орган у складі Міністерства праці та соціальної політики України відіграє важливу роль у реалізації державної політики у сфері соціального захисту осіб з інвалідністю. Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 15 листопада 2006 року № 1602 “Про внесення змін до Положення про Фонд соціального захисту інвалідів” Фонд здійснює, зокрема, контроль за дотриманням роботодавцями законодавчо встановленого 4-х відсоткового нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів, а також сплати ними адміністративно-господарських санкцій за невиконання цього нормативу. На сьогодні це є основним чинником, який не тільки забезпечує існуючий рівень зайнятості інвалідів, а також є джерелом фінансування заходів щодо соціальної, трудової, фізкультурно-спортивної та професійної реабілітації інвалідів.

Фонд також забезпечує реєстрацію у своїх відділеннях підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських організацій інвалідів, фізичних осіб, в яких за основним місцем роботи працює 8 і більше осіб, та одержує від них звітності про зайнятість і працевлаштування інвалідів; сприяє створенню робочих місць для працевлаштування інвалідів, професійному навчанню непрацюючих інвалідів, а також їх професійній підготовці, перепідготовці та підвищенню кваліфікації; проводить перевірки підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських організацій інвалідів, фізичних осіб, які використовують найману працю, щодо реєстрації, подання ними звітів про зайнятість і працевлаштування інвалідів, виконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів та сплати адміністративно-господарських санкцій і пені, цільового використання наданих Фондом коштів.

Порядок реєстрації підприємств, установ, організацій та фізичних осіб, що використовують найману працю, а також Порядок подання підприємствами, установами, організаціями та фізичними особами, що використовують найману працю, звітів про зайнятість і працевлаштування інвалідів та інформації, необхідної для організації їх працевлаштування затверджені постановою Кабінету Міністрів України від 31 січня 2007р. № 70 „Про реалізацію статей 19 і 20 Закону України “Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні”.

Постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2006 року № 1836 “Про реалізацію статті 18 Закону України “Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні” встановлено механізм надання власнику підприємства,

установи чи організації (крім бюджетних і неприбуткових) або уповноваженому ним органу чи фізичній особі, яка відповідно до законодавства використовує найману працю (далі — роботодавець), дотації за рахунок коштів Фонду на створення спеціальних робочих місць для інвалідів, зареєстрованих у державній службі зайнятості як безробітних.

Дотація — це кошти Фонду, спрямовані для покриття витрат на створення спеціального робочого місця для інвалідів, зареєстрованих у районних, міськрайонних, міських або районних у містах центрах зайнятості. Під спеціальним робочим місцем для інваліда розуміється окреме робоче місце або ділянка виробничої площі, які потребують здійснення додаткових заходів з організації праці особи з урахуванням її індивідуальних функціональних можливостей, обумовлених інвалідністю, шляхом пристосування основного і додаткового устаткування, технічного обладнання тощо. Потреба у створенні інваліду, зареєстрованому в державній службі зайнятості як безробітний, спеціального робочого місця або ділянки виробничої площі та вимоги до них встановлюються індивідуальною програмою реабілітації.

Дотація надається роботодавцю замість його реєстрації як платника страхових внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття. Вона фінансується Фондом за рахунок коштів адміністративно-господарських санкцій, що сплачуються за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів, установленого частиною першою статті 19 Закону України “Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні”, та пені, що нараховується за несвоєчасну сплату таких санкцій.

Дотація надається за умови, що трудовий договір з інвалідом, який працевлаштований на спеціальне робоче місце за направленням центру зайнятості, не буде розірвано з ініціативи роботодавця у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, у тому числі реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, установи чи організації, скороченням чисельності або штату чи за згодою сторін протягом двох років з дня працевлаштування.

У разі виявлення недостовірних відомостей про виконання умов укладеного договору, фактів нецільового використання дотації, порушення гарантій трудової зайнятості інваліда, працевлаштованого на створене спеціальне робоче місце, територіальне відділення Фонду приймає рішення про повернення роботодавцем

перерахованої дотації в повному обсязі з урахуванням індексу зростання цін на споживчі товари.

Для реалізації державної політики зайнятості населення, професійної орієнтації, підготовки і перепідготовки, працевлаштування та соціальної підтримки тимчасово не працюючих громадян у порядку, що визначається Кабінетом Міністрів України, і забезпечення громадянам гарантій на всій території України створені служби зайнятості, діяльність яких здійснюється під керівництвом Міністерства праці та соціальної політики України, місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування. Послуги громадянам, пов'язані із забезпеченням зайнятості населення, державними службами зайнятості надаються безплатно.

Державна служба зайнятості може за рахунок Фонду соціального захисту інвалідів надавати дотацію роботодавцям на створення спеціальних робочих місць для інвалідів, зареєстрованих у державній службі зайнятості, а також проводити професійну підготовку, підвищення кваліфікації і перепідготовку цієї категорії інвалідів у порядку, встановленому постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2006 р. № 1836 “Про реалізацію статті 18-1 Закону України “Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні”.

Згідно з законами України „Про зайнятість населення” та „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” інвалідам, які звертаються до центрів зайнятості, надається профорієнтаційна допомога щодо професійного інформування та консультування, а також поглибленого профдіагностичного обстеження з метою професійного добору.

1.9. Правове регулювання обмежень трудової діяльності осіб з інвалідністю. Здатність до трудової діяльності. Професійна працездатність. Встановлення групи інвалідності

Сам статус інваліда свідчить про обмеження життєдіяльності людей, які в законодавстві України визначені як інваліди. Водночас це обмеження можливостей потребує формалізації, тобто правового врегулювання порядку встановлення інвалідності та забезпечення прав і законних інтересів інвалідів в усіх сферах життєдіяльності. Відсутність такого правового регулювання чи його недоліки (недостатність, суперечливість норм, несвоєчасність їх прийняття) стають одним із факторів, що обмежують можливості інвалідів. Саме на цьому робиться акцент в Стандартних правилах забезпечення рівних можливостей для інвалідів прийнятих резолюцією від 20 грудня 1993 року № 48/96 Генеральної Асамблеї.

В аспекті зайнятості Стандартні правила наголошують, що інваліди „як в сільській місцевості, так і у міських районах повинні мати рівні можливості для здійснення виробничої та такої, що приносить прибуток, діяльності на ринку праці”.

Конституція України гарантує право на працю кожному. Водночас ринкові умови висувають вимоги до стану робочої сили. І безумовно у більш вигоду становищі опиняються ті, хто виконує роботу швидше і якісніше. Для людей, які мають обмеження до життєдіяльності, праця виступає як можливість виразити себе, можливість принести користь суспільству. Вважається, що кожна людина, незалежно від ступеня її обмежень, здатна виконувати роботу відповідно до своїх можливостей. Тобто, інваліди можуть бути зайняті тими видами діяльності і в тих умовах, які адекватні можливостям їх організму. Отримання статусу інваліда свідчить, що у особи є певні проблеми зі здоров'ям і його можливості до діяльності, у тому числі можливість працювати, є обмеженими.

Отже, здатність виконувати певну роботу може бути в деяких випадках обмежена станом здоров'я. Так, у статті 9 Основ законодавства України про охорону здоров'я, прийнятих Верховною Радою України 19 листопада 1992 р., встановлені обмеження прав громадян пов'язані зі станом їхнього здоров'я.

У частині 1 передбачено, що на підставах і в порядку, передбачених законами України, громадяни можуть бути визнані тимчасово або постійно не придатними за станом здоров'я до професійної або іншої діяльності, пов'язаної з підвищеною небезпекою для оточуючих, а також з виконанням певних державних функцій. Більш детально ці обмеження передбачені нормами Кодексу законів про працю України від 10 грудня 1971 року із наступними змінами (наприклад, ст. 40).

До критеріїв **життєдіяльності** нормативні акти відносять здатність до самообслуговування, самостійного пересування, орієнтації, спілкування, контролювання своєї поведінки, навчання, трудової діяльності.

Здатність до трудової діяльності — сукупність фізичних та духовних можливостей людини, яка визначається станом здоров'я, що дозволяє йому займатися різного роду трудовою діяльністю.

Професійна працездатність — здатність людини якісно виконувати роботу, що передбачена конкретною професією, яка дозволяє реалізувати трудову зайнятість у певній сфері виробництва у відповідності до вимог змісту і обсягу виробничого навантаження, встановленого режиму роботи та умов виробничого середовища.

Параметрами оцінки професійної здатності людини є:

- збереження або втрата професійної здатності;
- можливість трудової діяльності за іншою професією, яка за кваліфікацією дорівнює попередній;
- оцінка допустимого обсягу роботи у своїй професії і посаді, можливість трудової зайнятості в звичайних або спеціально створених умовах.

Порушення професійної працездатності може виникати: первинно, коли інші критерії життєдіяльності не порушені та вторинно – на основі обмеження життєдіяльності (коли інші критерії вже є порушені).

Здатність до праці за конкретною професією у інвалідів з обмеженням інших критеріїв життєдіяльності може бути збережена повністю або частково чи відновлена засобами професійної реабілітації, після чого інваліди можуть працювати у звичайних або спеціально створених умовах з повною чи неповною тривалістю робочого часу.

Професійна працездатність – здатність даного працівника до роботи за своєю професією (фахом) і кваліфікацією чи за іншою спорідненою їй професією (фахом).

У випадках, коли внаслідок трудового каліцтва чи професійного захворювання настало різко виражене обмеження життєдіяльності, що призвело до різко вираженої соціальної дезадаптації та потреби у постійному сторонньому догляді або допомозі встановлюється 100 відсотків втрати професійної працездатності.

У випадках, коли внаслідок трудового каліцтва чи професійного захворювання настало різко виражене обмеження життєдіяльності, яке призвело до вираженої соціальної дезадаптації, але вказані порушення не викликають потреби в постійному сторонньому догляді чи допомозі і потерпілий може виконувати роботу в пристосованих умовах, втрата професійної працездатності становить від 80 до 60 відсотків.

У випадках, коли внаслідок трудового каліцтва чи професійного захворювання настає значне зниження можливостей соціальної адаптації з урахуванням соціального фактору та наявності робочих місць встановлюється:

а) 60-50 відсотків при втраті працездатності за основною професією та можливостях працевлаштування потерпілого на роботі з нижчою кваліфікацією;

б) 40-30 відсотків якщо потерпілого можливо використовувати на роботі за своєю професією, але при змінах умов праці та зниженні заробітної плати.

Якщо внаслідок трудового каліцтва або іншого ушкодження здоров'я немає підстав для встановлення групи інвалідності, але за станом здоров'я потерпілий потребує незначного обмеження виконуваної роботи, що призводить до незначного зниження заробітку, МСЕК встановлює до 25 відсотків втрати професійної працездатності.

Органом, що **встановлює групу і причину інвалідності є медико-соціальні експертні комісії (МСЕК)**, які організуються в самостійні центри, бюро при управліннях охорони здоров'я обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій.

Для МСЕК є також характерним **функціональний принцип** їх організації, тобто залежно від рівня, структури захворюваності та інвалідності утворюються такі медико-соціальні експертні комісії: загального профілю; спеціалізованого

профілю для огляду хворих на туберкульоз, осіб з психічними розладами, захворюваннями органів зору, органів кровообігу тощо.

МСЕК оглядає і робить висновок про ступінь втрати професійної працездатності у відсотках тим працівникам, яким заподіяно ушкодження здоров'я, пов'язане з виконанням трудових обов'язків на території організації та за її межами, а також під час проїзду на роботу або з роботи на транспорті підприємства, установи, організації. Працівникам, які отримали ушкодження здоров'я під час поїздки на роботу чи з роботи громадським транспортом при виконанні державних чи громадських обов'язків та при інших обставинах, не пов'язаних з виконанням трудових обов'язків, ступінь втрати працездатності у відсотках встановлюють судово-медичні експертні комісії.

Направлення для огляду хворого у МСЕК видається **лікарсько-консультаційною комісією (ЛКК)** відповідного лікувально-профілактичного закладу за формою, затвердженою Міністерством охорони здоров'я, після клінічних досліджень, що підтверджують стійкий чи необоротний характер захворювання, а також у тому разі, коли хворий був звільнений від роботи протягом чотирьох місяців з дня настання тимчасової непрацездатності чи протягом п'яти місяців у зв'язку з одним і тим же захворюванням за останні дванадцять місяців, а хворий на туберкульоз – протягом десяти місяців з дня настання непрацездатності.

До І групи належать особи з найважчим станом здоров'я, які повністю нездатні до самообслуговування, потребують повного постійного стороннього догляду, допомоги або нагляду, абсолютно залежні від інших осіб або, які частково здатні до виконання окремих елементів самообслуговування, потребують постійного стороннього догляду допомоги або нагляду, залежні від інших осіб у забезпеченні життєво важливих соціально-побутових функцій.

Перша група інвалідності поділяється на підгрупи А і Б залежно від ступеня втрати здоров'я інваліда та обсягів потреби в постійному сторонньому догляді, допомозі або нагляді.

До підгрупи А першої групи інвалідності відносяться особи з виключно високим ступенем втрати здоров'я, надзвичайною залежністю від постійного стороннього догляду, допомоги або нагляду інших осіб і які фактично не здатні до самообслуговування.

До підгрупи Б першої групи інвалідності відносяться особи з високим ступенем втрати здоров'я, значною залежністю від інших осіб у забезпеченні життєво важливих соціально-побутових функцій і які частково здатні до виконання окремих елементів самообслуговування.

У кожному конкретному випадку можливість особою з інвалідністю **виконувати роботу** визначається медико-соціальною експертною комісією і залежить від ступенів обмеження життєдіяльності, що стали підставою для встановлення групи інвалідності.

При значно вираженому обмеженні життєдіяльності, за умови забезпечення засобами компенсації фізичних дефектів чи порушених функцій організму, здійснення реабілітаційних заходів або створення спеціальних умов праці, у тому числі вдома, інвалідами I групи можливе навчання та виконання певних видів трудової діяльності.

До другої групи інвалідності можуть належати особи, які мають певні хвороби, що призводять до інвалідності, наслідки травми або вроджені комбіновані дефекти, що в сукупності функціональних порушень викликають значне обмеження життєдіяльності людини та її працездатності.

Друга група призначається інвалідам з дитинства (учням, студентам вищих навчальних закладів першого-четвертого рівнів акредитації) при наявності ознак інвалідності на період навчання; після закінчення навчального закладу надається довідка про придатність їх до роботи внаслідок набуття професії.

При вираженому обмеженні життєдіяльності, за умови забезпечення засобами компенсації фізичних дефектів чи порушених функцій організму, здійснення реабілітаційних заходів, інвалідами другої групи можливе навчання та виконання різних видів трудової діяльності, у тому числі шляхом створення спеціальних умов праці.

Підставою для встановлення третьої групи інвалідності є стійкі, помірної важкості функціональні порушення в організмі, зумовлені захворюванням, наслідками травм або уродженими дефектами, що призвели до помірно вираженого обмеження життєдіяльності, в тому числі працездатності, які потребують соціальної допомоги і соціального захисту.

Помірно виражене обмеження життєдіяльності визначається частковою втратою можливостей до повноцінної трудової діяльності (втрата професії,

обмеження кваліфікації або зменшення обсягу трудової діяльності більше ніж на 25 %; значне ускладнення в набутті професії чи в працевлаштуванні осіб, що раніше ніколи не працювали та не мають професії). При помірному обмеженні життєдіяльності, за умови забезпечення, у разі потреби, засобами компенсації фізичних дефектів чи порушених функцій організму, здійснення реабілітаційних заходів, інвалідами третьої групи можливе навчання і виконання різних видів трудової діяльності.

Інвалідність може встановлюватися без зазначення строку переогляду або з переоглядом через один-три роки.

Документом, що підтверджує інвалідність є довідка МСЕК. Копія цієї довідки має бути в триденний строк надіслана управлінню праці та соціального захисту населення районної, районної в м. Києві та Севастополі державної адміністрації та відповідному відділу, управлінню міської, районної у місті ради, на території якого проживає інвалід. За місцем роботи цих осіб надсилається повідомлення щодо групи та причини інвалідності, а у разі встановлення ступеня втрати професійної працездатності — витяг із акта огляду у МСЕК про результати визначення ступеня стійкої втрати професійної працездатності у відсотках.

1.10. Підсумки

Отже, якими є наслідки у трудових відносинах для особи у випадку зняття групи інвалідності?

Після зняття групи інвалідності роботодавець звільняється від обов'язку створення для свого працівника особливих умов праці.

Інвалідність вважається пов'язаною з виробництвом, якщо вона відповідає переліку обставин, за яких настає страховий випадок державного соціального страхування громадян від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 25.08.2004 р.

Ступінь втрати професійної працездатності працівників у відсотках, ушкодження здоров'я яких пов'язано з виконанням ними трудових обов'язків, та потреба у медичній і соціальній допомозі встановлюється на підставі направлення роботодавця або уповноваженого ним органу чи профспілкового органу підприємства, на якому потерпілий одержав травму чи професійне захворювання, або робочого органу виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України, суду чи прокуратури та направлення лікувально-профілактичного закладу. Огляд потерпілого здійснюється МСЕК за участю представника Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України.

Інвалідність внаслідок нещасного випадку на виробництві (трудова каліцтво чи інше ушкодження здоров'я) встановлюється на підставі Акту про нещасний випадок пов'язаний з виробництвом, форма якого встановлена додатком 3 до Порядку розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 25.08.2004 р. №1112 „Деякі питання розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві”, чи рішенням суду про факт травмування на виробництві.

Інвалідність внаслідок професійного захворювання встановлюється при наявності Акту розслідування хронічного професійного захворювання, форма якого встановлені додатком 15 до Порядку розслідування та ведення

обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 25.08.2004 р. № 1112, висновку спеціалізованого лікувально-профілактичного закладу згідно з переліком спеціалізованих лікувально-профілактичних закладів, які мають право встановлювати остаточний діагноз щодо професійних захворювань, що затверджується Міністерством охорони здоров'я, санітарно-гігієнічної характеристики умов праці відповідно до Переліку професійних захворювань, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08.11.2000 р. № 1662.

МСЕК видає особам, які визнані інвалідами чи стосовно яких встановлено факт втрати професійної працездатності, довідки і індивідуальні програми реабілітації і у триденний термін надсилає виписку із акта огляду МСЕК органу, в якому інвалід перебуватиме (перебуває) на обліку, як отримувач пенсії чи державної соціальної допомоги (грошового утримання), що призначається замість пенсії, та разом з індивідуальною програмою реабілітації — органу, що здійснюватиме (здійснює) державне страхування, виписку із акта огляду МСЕК про результати визначення ступеня втрати професійної працездатності у відсотках, потреби у додаткових видах допомоги. Копія індивідуальної програми реабілітації також надсилається лікувально-профілактичному закладу і органу праці та соціального захисту населення за місцем проживання інваліда.

Чи можна вважати інвалідність підставою для обмеження трудових прав працівника?

Відповідно до частини 3 статті 17 Закону України „Про основи соціальної захищеності інвалідів” від 21 березня 1991 р. із наступними змінами відмова в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення за ініціативою адміністрації, переведення інваліда на іншу роботу без його згоди з мотивів інвалідності **не допускається**, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я інвалідів.

Таким чином, будь-які дії адміністрації у трудових відносинах з працюючим інвалідом, спрямовані на обмеження його трудової діяльності, повинні бути мотивовані висновком медико-соціальної експертизи.

Чи є інвалідність підставою для звільнення працівника за ініціативою адміністрації?

Відповідно до пункту 2 статті 40 Кодексу законів про працю України (КЗпП), трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір, до закінчення строку його чинності може бути розірваний власником або уповноваженим ним органом у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, яке перешкоджає продовженню даної роботи.

Водночас, при цьому, відповідно до пункту 21 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових договорів» необхідно зазначити, що «...при розгляді справ про звільнення за пункту 2 статті 40 КЗпП суд може визнати правильним припинення трудового договору в тому разі, якщо воно проведено на основі фактичних даних, які підтверджують, що внаслідок стану здоров'я (стійкого зниження працездатності) працівник не може належно виконувати покладені на нього трудові обов'язки чи їх виконання протипоказано за станом здоров'я або небезпечно для членів трудового колективу чи громадян, яких він обслуговує, і неможливо перевести, за його згодою, на іншу роботу».

Проте, помилково розглядати інвалідність як фактор, що сприяє припиненню трудових відносин за ініціативою адміністрації з інших підстав, передбачених статті 40 КЗпП. Адже, під час звільнення працівників за ініціативою адміністрації з інших підстав передбачених ст. 40 КЗпП, наявність інвалідності не є фактором, що сприяє припиненню трудових відносин. При цьому, згідно з частини 2 статті 42 Кодексу при рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається, зокрема працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання. Доказом більш високої кваліфікації можуть бути отримання другої освіти, наявність вченого ступеню, проходження курсів перепідготовки тощо.

Показниками продуктивності праці є: якість праці, обсяг продукції та ін. Якщо ж причиною інвалідності є, наприклад, загальне захворювання, то це правило на такого працівника не розповсюджується і трудовий договір з ним може бути розірваний нарівні з іншими працівниками з дотриманням всіх вимог, встановлених трудовим законодавством.

У тому випадку, коли кваліфікація чи продуктивність праці працівника з інвалідністю є нижчою ніж кваліфікація і продуктивність праці працівників — не інвалідів, переважне право на залишення на роботі на нього не розповсюджується.



Техніка пошуку роботи



2.1. Проблеми працевлаштування та безробіття в умовах ринкової економіки

Безробіття є характерною ознакою країн, які будують свою економіку за принципами ринкових відносин.

Серед головних причин, внаслідок яких виникає безробіття:

- структурні зрушення у економіці, що виникають під час впровадження нових технологій, устаткування, призводять до скорочення надлишкової робочої сили;
- економічні спади (депресії), які примушують роботодавців скорочувати потребу у всіх виробничих ресурсах, в тому числі і трудових;
- політика уряду та профспілок в галузі оплати праці: підвищення мінімального розміру заробітної платні підвищує витрати на виробництво і таким чином знижує попит на робочу силу;
- сезонні зміни рівня виробництва в окремих галузях економіки;
- зміни у демографічній структурі населення (збільшення чисельності населення у працездатному віці підвищує попит на працю, відповідно до чого, збільшується вірогідність безробіття).

Таким чином:

- Безробіття — закон ринкової економіки.
- Про безробіття не можна однозначно стверджувати, що це добре

чи погане явище. Для людини, яка втратила роботу — це трагедія, але для поступового розвитку економіки — це об'єктивна необхідність.

- Держава повинна амортизувати негативні наслідки безробіття і докладає до цього певні зусилля (діяльність державної служби зайнятості, як приклад цього), але й людина, усвідомлюючи обставини що склалися, повинна бути готовою до професійної та трудової мобільності заради того, щоб якнайшвидше знов повернутися до роботи.
- Безробітні у ринковій економіці — не зайві люди, а певний резерв робочої сили, необхідний виробництву для його подальшого розвитку та удосконалення.

Особливості працевлаштування в сучасних умовах зумовлені змінами, які відбуваються у сфері зайнятості у зв'язку із становленням ринкової економіки. Зокрема:

- скорочення загальної кількості робочих місць;
- зростання чисельності безробітних;
- відсутність гарантій щодо працевлаштування;
- державна служба зайнятості сприяє працевлаштуванню, але не гарантує його;
- підвищення конкуренції між претендентами на вільні робочі місця та вакантні посади;
- поява нових сфер трудової діяльності та професій; працевлаштування стає особистою справою кожної людини.

Рекомендації та поради шукаючому роботу:

- Втративши роботу, не робіть з цього трагедії — це тільки тимчасовий епізод у Вашому житті.
- Уникайте жалю до себе, не впадайте у розпач — все налагодиться.
- Пам'ятайте, що Ви не перша і не остання людина, що втратила роботу.
- Об'єктивно зважте існуючі обставини та намагайтеся пристосуватись до них.

- Менш цікавтеся, скільки Ваших товаришів втратило роботу – краще з'ясуйте, хто з них працевлаштувався і завдяки чому.
- Будьте завжди упевнені в собі та своїх силах.
- Визначте мету, будьте активні та наполегливі у її досягненні.

Яку саме роботу слід шукати

Найбільш поширеними варіантами вихідних позицій щодо пошуку роботи є такі:

- а) власне бажання, яке базується на особистих професійних інтересах та схильностях;
- б) потреби ринку праці (які саме професії/ спеціальності мають поширений попит на ринку праці);
- в) бажання знайти роботу відповідно до раніш набутої професії/ спеціальності;
- г) власні навички та вміння, набуті попереднім практичним досвідом.

Пошук роботи за варіантом “а” (власне бажання), наприклад, передбачає послідовне вирішення таких питань:

- Яка з існуючих професій/спеціальностей найбільш приваблює мене, відповідає моїм інтересам та схильностям?
- Які знання та професійні якості необхідно мати людині для успішної діяльності за даною професією/ спеціальністю?
- Чи маю я ці знання та якості?
- Де можна набути обрану професію/спеціальність?
- Чи є попит на ринку праці на спеціалістів цього профілю?
- Де саме можна працевлаштуватися за набутою професією/ спеціальністю?

2.2. Особистісні якості при пошуку роботи

Якості, що сприяють успішній роботі за основними видами робіт, професій, спеціальностей.

Наведемо нижче перелік якостей, що сприяють успішній роботі за основними видами робіт, професій, спеціальностей і таблицю, в якій вони позначені відповідними індексами:

1. **ЛІДЕРСТВО** — вміння впливати на людину або групу осіб з метою організації їх діяльності у необхідному напрямі. Це — здатність організувати, керувати, брати на себе ініціативу, виступати посередником або організатором переговорів.
2. **ДОПОМОГА** — готовність та здатність надавати людям допомогу у вивченні або у виконанні певних дій. Мається на увазі здатність інструктувати, пояснювати, переконувати, консультувати людей.
3. **ТВОРЧИСТЬ** — вміння самостійно виконувати отримані завдання, вирішувати непередбачені проблеми, що виникають під час роботи. Це — здатність до нестандартного рішення завдань, розробки нових ідей, програм, проектів, виробів.
4. **ІНІЦІАТИВА** — здатність самостійно (без вказівок керівництва) визначити, що, як, коли необхідно зробити для досягнення бажаного результату,
5. **ВМІННЯ ПРАЦЮВАТИ В ОДНІЙ КОМАНДІ** — здатність до співпраці на рівних з партнерами заради досягнення загального успіху.
6. **ВМІННЯ ПОСТІЙНО ПРАЦЮВАТИ З РІЗНИМИ ГРУПАМИ ЛЮДЕЙ** — йдеться про здатність легко знаходити контакти, досягати взаєморозуміння та спонукати людей до співпраці.
7. **СПРИТНІСТЬ ТА КООРДИНАЦІЯ РУХІВ** — дозволяє людині будувати, збирати, ремонтувати різноманітні вироби, керувати механізмами та приладами, інструктувати та тренувати підопічних у галузі спорту, танців, циркового мистецтва тощо
8. **ФІЗИЧНЕ ЗДОРОВ'Я** — мається на увазі здатність переносити

психічні та фізичні перевантаження, що виникають під час роботи (підняття вантажів, перебування у незручній позі протягом тривалого часу).

Позначка “+” – наявність обов’язкова, “o” – може змінюватись за обставинами.

Професія	Якості, необхідні для успішної роботи							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Керівник банків	+	+	+	+	+	+		
Бухгалтери та ревізори	+		+		+			
Керівники готелів	+	+	+	+	+	+		
Робітники охорони праці та техніки безпеки		+	+	+			+	
Архітектори			+	+	+	+	+	
Геодезисти				+	+		+	+
Сільськогосподарські інженери			+	+	+			
Інженери-хіміки			+	+	+			
Цивільні інженери			+	+	+			
Інженери-електрики			+	+	+			
Промислові інженери			+	+	+			
Інженери-металурги			+	+	+			
Інженери-нафтовики			+	+	+			
Математики			+	+				
Статистики			+	+				
Системні аналітики		+	+	+	+			
Астрономи			+	+				
Хіміки			+	+				
Географи			+	+	+			
Геологи			+	+	+			
Метеорологи			+	+	+			
Фізики			+	+				
Вчені сільського господарства			+	+				
Лісоводи			+	+	+			
Юристи	+	+	+	+	+	+		
Економісти			+	+				
Психологи		+	+	+		+		
Соціологи			+	+		+		
Соціальні робітники	+	+	+	+	+			
Консультанти з планування професійної кар’єри	+	+	+	+	+	+		
Викладачі університетів, коледжів	+	+	+	+	+	+		

Консультанти з працевлаштування	+	+	+	+	+	+		
Вихователі дитячих садків та початкових шкіл	+	+	+	+	+	+	+	+
Бібліотекарі	+	+	+	+	+	+		
Викладачі середніх шкіл	+	+	+	+	+	+		
Лікарі з діагностики та лікування	+	+	+	+	+	+	+	+
Ветеринари	+	+	+	+	+	+	+	+
Сестри медичні	+	+	+	+	+	+		
Фізіотерапевти	+	+	+	+	+	+	+	+
Фармакологи	+	+	+	+	+	+		
Логопеди	+	+	+	+	+	+	+	
Техніки -електрокардіографи		+			+	+	+	
Медичні техніки швидкої допомоги		+	+			+	+	+
Медичні лаборанти					+		+	
Техніки-рентгенологи		+				+	+	
Диктори, коментатори радіо та ТБ	+	+		+	+	+		
Репортери, кореспонденти	+		+	+				
Письменники, редактори	+							
Рекламні художники, дизайнери			+	+	+		+	
Промислові дизайнери			+	+	+		+	
Дизайнери інтер'єрів			+	+	+	+	+	+
Фотографи			+	+		+	+	
Актори та актриси			+	+	+	+	+	+
Музиканти			+	+	+	+	+	+
Співаки, танцюристи			+	+	+	+	+	+
Техніки зв'язку			+		+		+	
Програмісти			+		+			
Рекламні агенти	+		+	+	+			
Агенти з продажу автомобілів	+	+		+		+		
Касири						+	+	
Страхові агенти, брокери	+	+	+	+		+		
Манекенниці					+	+		+
Агенти, брокери з продажу нерухомості	+	+	+	+		+		
Продавці роздрібної торгівлі	+					+		
Листоноші						+	+	+
Секретарі та стенографісти				+	+	+	+	
Телефонні оператори		+				+		
Друкарки							+	
Пожежники		+	+		+	+	+	+
Охоронники						+	+	+
Міліціонери (офіцери)	+	+	+	+	+	+	+	+
Бармени				+		+	+	+
Кухарі, шеф-кухарі				+		+	+	

Буфетники				+		+	+	+
М'ясники						+	+	+
Офіціанти				+		+	+	+
Перукарі						+	+	+
Порт'є					+	+	+	+
Косметологи					+	+	+	+
Механіки авіаційні			+		+		+	+
Механіки автомобільні			+			+	+	+
Ремонтники побутових приладів			+	+		+	+	
Техніки з обслуговування комп'ютерів			+	+		+		
Ремонтники електросигналізації			+			+	+	+
Електрики-ремонтники			+	+		+		+
Техніки з обслуговування ТБ та радіо			+	+		+	+	
Механіки кондиціонерів, холодильного устаткування			+				+	
Ремонтники промислового устаткування			+				+	+
Ремонтники торговельних автоматів			+	+			+	
Годинникарі			+	+	+		+	
Водії автобусів				+		+	+	+
Водії вантажного транспорту				+			+	+
Матроси торговельного флоту					+		+	+
Теслярі			+				+	+
Бетонярі			+		+		+	+
Електрики будівельні			+		+		+	+
Склярі			+				+	+
Малярі						+	+	+
Штукатури							+	+
Водопровідники			+			+	+	+
Покрівельники					+		+	+
Укладачі кахлю							+	+
Електрогазозварники							+	+
Палітурники			0				+	+
Ювеліри			+	+	+		+	
Ливарники							+	

2.3. Пошуки джерел вакансій

Одним з найважливіших моментів в планах пошуку роботи є знання джерел вакансій та заходи по відпрацюванню цих джерел. Якщо у людини, яка шукає роботу, буде достатньо джерел для пошуків роботи, це забезпечить їй активну діяльність на ринку праці, проте якщо цих джерел в неї не буде — пошуки роботи можуть зовсім припинитись.

Необхідно також звернути увагу, що джерела інформації про вакансії мають свої особливості, а саме:

- джерела вакансій недовговічні;
- мають різну ступінь повноти та достовірності;
- мають різну швидкість отримання.

Джерелом вакансії може бути будь-яка особа чи організація, яка може запропонувати Вам роботу. Дане визначення передбачає, що джерело вакансій — це не тільки вакансії, що рекламуються, але й багато інших. В свою чергу це піднімає питання про здійснення пробних дзвінків по телефону, тобто тих дзвінків, коли невідомо, чи є на підприємстві вакансії, чи ні. Адже більшість вакансій не рекламуються.

Серед джерел вакансій мають бути названі:

- вакансії, які рекламуються в газетах — місцевих, щоденних, щотижневих, державних та інших;
- кадрові агентства;
- особисті контакти — друзі, родичі, колишні колеги по роботі та навчанню;
- довідник “Жовті сторінки”;
- довідники місцевих компаній;
- відкриті очі та вуха, які помічають та прислуховуються до інформації про нові підприємства;
- центри зайнятості.

Друзі, знайомі та люди, з якими Ви зустрічаєтесь, можуть:

- знати про певні відкриті робочі місця;
- погодитись повідомити Вам, в разі, якщо вони матимуть інформацію про вакансії;
- знати людину, яка залишає роботу;
- знати певні підприємства чи організації, до яких буде слухним звернутись;
- мати інформацію про підприємства, які переїжджають в місцевість, де Ви проживаєте, чи підприємства, які розширюють свою діяльність.

Люди, які працюють в організаціях, в яких Ви зацікавлені, можуть:

- знати про вакансію на своєму підприємстві;
- знати людей, які залишають своє підприємство, домовитись про Вашу зустріч з директором чи менеджером;
- в разі, якщо підприємство планує підбирати нові кадри, повідомити директора чи менеджера про Вашу кандидатуру;
- передати директору чи менеджеру Ваше резюме.

Необхідно звернути увагу на те, що чим ширші Ваші особисті контакти, тим більша вірогідність того, що Вам пощастить дізнатись про вакансію, яка тільки відкриється. Крім того, необхідно мати на увазі, що під час зустрічей, телефонних розмов Ви не повинні розповідати про свої проблеми. Це вкрай важливо! Коли Ви поясните своїм друзям, знайомим, що все, чого Ви від них хочете — це порада, чи ідея, Ви полегшите спілкування і виявите, що вони більш охоче йдуть Вам назустріч. Ви повинні бути дружелюбними у ставленні до людей, але не слід докучати їм своїми проханнями.

Щодо оголошень про вакансії, які рекламуються в газетах, необхідно читати ВСЕ рекламне повідомлення, а не тільки назву вакантної посади. Навіть якщо здається, що посада для Вас не підходить, дуже ймовірно, що це конкретне підприємство набирає також людей з іншими навичками та досвідом, наприклад, такими, який маєте Ви. Тому було б слухним зв'язатися з підприємством та перевірити, чи мають вони вакантні місця для людей Вашої професії.

Зверніть увагу, що робота з газетами є дієвим методом пошуку роботи, але крім Вас ця інформація доступна ще багатьом людям,

Звичайно, може статися й таке, що в старих газетах Ви знайдете оголошення, яке чекало саме Вас. Однак не слід розраховувати тільки на це. Краще купити нову газету і зранку опрацювавши її, приступити до дій.

Отже, до рекламних оголошень про роботу, які Вас зацікавили, необхідно ставитись вкрай уважно і аналізувати їх.

Як аналізувати газетні оголошення про вакансії

Для того, щоб правильно відреагувати на оголошення про вакансію, скласти у відповідь на оголошення резюме та супроводжуючий лист, необхідно досконало проаналізувати оголошення

1. У якому виданні розміщено оголошення. (Це дає уяву про витрати роботодавця, про те, наскільки широко проводиться пошук).

2. Що організація вважає за потрібне сповістити про себе?

3. Який основний напрямок діяльності фірми?

4. Де знаходиться пропонована робота? Якщо назва та адреси фірми вказані з повною визначеністю — це добрий знак,

5. Яка інформація про посаду надається?

6. Чи можна зрозуміти з оголошення, що пропонується, самостійна ділянка роботи чи робота в команді?

7. Які вимоги до кваліфікації та професійного досвіду? Деколи вони перераховані явно, а іноді їх можна вивести з підтексту поданої в оголошенні інформації.

8. Чи ставляться будь-які вимоги до особистих якостей співробітника?

9. Чи передбачається спеціальне навчання для нового співробітника?

10. Чи вказана зарплата? Якщо зарплата вказана на початку оголошення, то це свідчить про те, що фірма чітко усвідомлює свою готовність платити хороші гроші спеціалісту відповідного рівня. Повна ж відсутність інформації про зарплату може означати, що вона відносно невелика, хоча бувають і виключення, наприклад, якщо організація намагається залучити людей, для яких головний

інтерес викликає зміст пропонованої роботи.

11. Чи не склалося враження, що посаду занадто розхвалюють? Йдеться про невідповідність тональності оголошення змісту пропонованої роботи та її умовам.

Як правило, Вам не вдасться знайти в оголошенні відповіді на всі ці та подібні їм запитання, проте, чим уважніше Ви проаналізуєте оголошення, тим краще будете підготовлені.

Де слід шукати вакансії?

Безпосереднє звернення до роботодавця

Складіть список можливих роботодавців: імена, адреси, номери телефонів тих організацій, підприємств, де може бути потрібне Вам робоче місце.

Газети

Переглядайте будь-які ГАЗЕТИ, які можуть мати інформацію про вакансії. Це надасть Вам можливість робити пробні телефонні дзвінки, писати листи і т.д. Приділяйте увагу статтям про:

- нові підприємства, які переїжджають у Вашу місцевість;
- підприємства, які нещодавно підписали нові контракти і можуть потребувати додатковий штат робітників;
- підприємства, які можуть розширюватись та відкривати дочірні підприємства і т.д.

Жовті сторінки

Переглядати слід не тільки той розділ, який Вам потрібен.

Зверніться до КЛАСИФІКАЦІЙНОГО ІНДЕКСУ в кінці довідника. Там наводиться більше 30 типів підприємств та організацій, на яких Ви можливо знайдете потенційні вакансії, Звертайте увагу не тільки на рекламу великих підприємств, але й малих підприємств. Невеликі підприємства потребують робочого персоналу такою самою мірою, як і великі.

Видання, які висвітлюють добровольчі та благодійні заходи

Видання, які висвітлюють добровольчі та благодійні роботи.

Пам'ятайте, що добровольчі організації пропонують той тип роботи, який

може призвести до подальшого оплачуваного працевлаштування. Одночасно це буде поповненням Вашого досвіду. Запис про внесок в добровольчу роботу також добре виглядає у Вашому резюме.

Особисті контакти

Удавайтесь до активних дій, але не будьте дуже надокучливими!

Не забувайте нагадувати Вашим друзям, родичам і т.д., що Ви готові повернутись до роботи. Поясніть — ЯК вони можуть Вам допомогти; ЩО Ви шукаєте; ЯКІ Ваші конкретні вміння. Якщо Вам запропонують будь-яке потенційне місце працевлаштування, не забудьте з'ясувати всі деталі:

- назву та адресу підприємства;
- з ким слід зв'язатись;
- чим підприємство займається.

Місцеві центри зайнятості

Регулярно перевіряйте стенди з інформацією про вакансії (щоденно, якщо можливо).

Не забувайте, що центри зайнятості надають і інші послуги.

Іноді центри зайнятості забезпечують інформацією про вакансії в інших місцевостях та інформацією про роботу за кордоном.

Відвідайте “Ярмарки вакансій”, “Дні відкритих дверей”, які організовує служба зайнятості разом з підприємствами, де Ви зможете довідатись про потреби підприємств у робочій силі.

Пам'ятайте: задача спеціалістів центру зайнятості — допомогти Вам в пошуку роботи!

Кадрові агентства

Щоб досягти найкращих результатів, спробуйте зареєструватись в декількох агентствах, У деяких агентствах з працевлаштування послуги для людей, що шукають роботу, платні. Тому перш ніж оплатити роботу спеціалістів з працевлаштування, слід впевнитись в репутації агентства.

Телевізійні телетексти

Вакансії рекламуються і по телебаченню у відповідній рубриці (телетекст).

Інші джерела

Торгові журнали

Місцеве радіо

Бібліотека

Оголошення про відкриті робочі місця, які рекламуються в метро, на стендах, у вітринах магазинів і т.д.

Пам'ятайте, цей перелік можна доповнювати.

2.4. Техніка пробних телефонних дзвінків

Техніка телефонних дзвінків з приводу об'яв про робочі вакансії.

Пробні дзвінки — це той метод, пошуку роботи, який важко піддається навчанню, але є одним з найефективніших способів отримати запрошення на співбесіду. Небажання людини телефонувати роботодавцям йде від почуття страху з приводу того, яку вона отримає відповідь. В цьому розумінні, листи є більш безпечним методом зв'язку, тому що відмова викличе менше неприємних почуттів. Але треба мати на увазі, що сказати “ні” по телефону важче, ніж викинути лист у сміття. Практика показує, що телефонні дзвінки в більшості випадків дають шанс принаймні на співбесіду або знаходження нового джерела пошуку роботи.

Під час розмови по телефону дуже важливо позбавитися страху, який часто базується на людських нерациональних реакціях, а також допомогти набутти більш раціональні та продуктивні погляди. Нема нічого безглузлого, коли людина побоюється дзвінка роботодавцю, але безглуздо уявляти це собі настільки жахливим, начебто це катастрофа. Відмова в співбесіді — це найгірше, що може статися, але в цьому разі людина принаймні зробила спробу та мала шанс знайти роботу.

Необхідно усвідомлювати такі моменти:

- Телефон можна використовувати для опрацювання вакансій, які рекламуються чи не рекламуються, а також для зв'язку з тими людьми, які можуть забезпечити Вам інформацію про джерела вакансій.
- Телефон — це дуже ефективний засіб. Вакансії, що рекламуються.

через короткий проміжок часу можуть бути вже заповненими, тому дуже важливо відреагувати на рекламне повідомлення швидко. Багато телефонних дзвінків займають таку саме кількість часу, що і написання одного листа.

- Людина отримує негайну відповідь, а не чекає відповіді на відправлений лист.
- Розмови по телефону мають гнучкий характер: навіть якщо вакансія вже зайнята, Ви можете запитати про майбутні потенційні вакансії чи інші можливості.
- При розмові по телефону у людини є чудова нагода розповісти про свої якості та навички.
- Телефонний зв'язок дешевий та зручний.

Пробні дзвінки до роботодавців (випадок, коли в людини немає інформації про наявні вакансії на підприємстві)

Зазначимо, що більшість вакансій зовсім ніколи не рекламується. Як людині опрацювати ці вакансії? Найшвидшим способом буде зв'язатись по телефону! Такі дзвінки ми будемо називати пробними, тобто коли людина припускає, що на підприємстві можуть бути вакансії. Реклами ніякої не було, тому телефонують на вдачу. Отже як саме робити пробні дзвінки?

Крок 1 – Підготовка має дуже важливе значення

Підготовка до телефонної розмови має навіть більш важливе значення, ніж сама розмова. Адже у випадку пробного телефонного дзвінка саме кандидат на вакансію має контроль над ним, з не роботодавець. Коли людина телефонує з приводу вакансії, що вже рекламувалась, контроль має роботодавець, тому що такі дзвінки очікувані, і роботодавець, скоріш за все, приготував кілька питань для кандидатів, щоб перевірити їх придатність. А коли здійснюється пробний дзвінок, роботодавець його не очікує і, звичайно, не готовий ставити питання. Спочатку вони навіть не зрозуміють, хто і чому телефонує. Це дає змогу шукаючому заволодіти ініціативою, повести і контролювати бесіду.

Слухачі повинні зразу ж повідомити, хто вони є і що вони мають запропонувати. Завоювавши інтерес роботодавця, людина може спитати про можливість зустрічі.

Крок 2 – Вам слід знати ім'я роботодавця

Завжди намагайтесь з'ясувати ім'я тієї людини, яка відповідає за підбір кадрів. Якщо Ви будете знати ім'я, це надасть Вам декілька переваг:

- Ви не будете марно витратити час і зусилля, розмовляючи з людиною, яка не має повноважень запропонувати роботу.
- Звертаючись до роботодавця на ім'я та по батькові, Ви надаєте розмові дещо неформального характеру та зменшуєте психологічну дистанцію між ним і собою.
- Ви справите на роботодавця приємне враження. Те, що Ви знаєте його ім'я, доводить що Ви не пожалкували ні свого часу, ні зусиль, щоб з'ясувати це,

Крок 3 – Як перейти через “кордон”

Важливо не тільки знати з ким говорити, але фактично домогтись розмови з саме цією людиною. Тому слухачам радять не говорити, що вони телефонують з приводу роботи, у цьому випадку відповідь, напевно, буде негативною і розмова, скоріш за все, закінчиться.

Якщо секретар бажає знати причину дзвінка, слід сказати, що Ви телефонуєте з приводу кадрового питання, чи хотіли б обговорити свою справу персонально з відповідальною особою.

Не варто говорити, що Ви телефонуєте з особистого питання, тому що, толи Вас з'єднають, Ви можуть опинитись у незручному становищі.

Якщо відповідальної особи немає або вона зайнята, замість розмови з кимось іншим, Вам слід запитати, коли він чи вона буде на місці і зателефонувати пізніше.

Крок 4 – Самореклама

Мета пробних дзвінків полягає у тому, щоб привернути увагу роботодавця до себе, і зацікавити його у зустрічі. Починаючи розмову з роботодавцем, треба звернутись до нього на ім'я, відрекомендуватись і коротко розповісти про себе, згадуючи свої сильні сторони та якості, наприклад, такі як досвід, кваліфікація, інтереси, навички, здібності і т.д. Розповідь повинна бути цікавою, позитивною, короткою. Зверніть увагу на те, що це не той випадок, коли треба бути скромним.

Можна, наприклад, сказати роботодавцю, що Ви телефонуєте за рекомендацією пана _____, який повідомив Вас про вакансію, чи сказати, що Вам повідомили про відкриття нового відділу в підприємстві чи щось подібне. Це показує, що людина телефонує не випадково, і вже зробила деяку попередню “домашню роботу”. Ніколи не говоріть, що Ви телефонуєте тільки, щоб поцікавитись, чи є вакансії на підприємстві, чи ні, і також не говоріть, що Ви дізнались про підприємство, наприклад, з “Жовтих сторінок”.

Кандидату краще буде сказати, що він телефонує, щоб домовитись про зустріч та обговорити будь-які можливі теперішні чи майбутні вакансії. Здається, різниця невелика, але при останній ситуації у нього менше шансів отримати відповідь: “Вибачте, але зараз вакансій немає”. Домовитись про зустріч вдається не завжди, але це не означає, що з цим підприємством для нього все закінчено, а його час був марно витрачений.

Крок 5 – Наполягайте

Нехай розмова буде тривалою, дайте роботодавцю час поміркувати. Запропонуйте надіслати поштою Ваше резюме. Наприклад: “Чи не будете Ви заперечувати, якщо я надішлю Вам своє резюме?” Чи “Отже, у Вас інформація про мене”, якщо з’явиться вакансія, запитайте, чи можете Ви знову зателефонувати, можливо, пізніше, коли у роботодавця вже буде Ваше резюме, запитайте, чи знає роботодавець про можливі вакансії в інших відділах чи підприємствах.

Крок 6 – Закінчіть розмову ввічливо та на позитивній ноті

Наприкінці розмови слухач повинен подякувати роботодавцю за його увагу та допомогу. Якщо роботодавець бажає переглянути резюме кандидата, його слід негайно відіслати. У супроводжувальному листі слід згадати нещодавню телефонну розмову з роботодавцем, щоб той знав про кого йдеться.

Після телефонної розмови слід занотувати результати та спланувати подальші дії.

Таким чином, будь-яка людина може зателефонувати роботодавцю і поцікавитися, чи є вільні робочі місця. Скоріш за все відповідь буде “Ні”. Наступні поради дадуть Вам найкращий шанс здійснити вдалий пробний дзвінок.

Підготуйтеся***Продумайте деталі потенційної роботи:***

Яку роботу Ви могли б виконувати? Які обов'язки могли б на себе взяти? Які Вам будуть потрібні вміння?

Подумайте про роботодавця:

Велике чи мале це підприємство? Чим воно займається? Чи може там бути вільна вакансія? З ким слід зв'язатись — начальником відділу кадрів, менеджером чи кимось іншим?

Подумайте про себе:

Подивіться на своє резюме. На чому слід зробити наголос? В чому буде зацікавлений роботодавець? Що він скаже? Спочатку поміркуйте про це, а потім, якщо потрібно, занотуйте необхідну інформацію.

Контрольний лист***Відрекомендуйтеся і попросить з'єднати Вас:***

Наприклад: “Доброго дня, мене звать _____

Я хотів би поговорити з _____, будьте ласкаві, скажіть мені ім'я _____. Якщо зіткнетесь з перешкодою, скажіть: “Я хотів би поговорити з ним особисто”.

Відрекомендуйтеся і повідомте, з якої причини Ви телефонуєте:

Наприклад: “Доброго дня, мене звать _____, я

_____, я маю досвід в Мене цікавить, чи можу я з Вами зустрітись і обговорити можливі майбутні вакансії.

Будьте наполегливі:

„Я розумію, що на даний момент у Вас немає вільних робочих місць, але я все ж хотів би з Вами зустрітись на той випадок, якщо щось з'явиться на протязі наступних кількох тижнів”.

Дайте роботодавцю час на обміркування:

Наприклад: “Ви використовуєте реєстр потенційних працівників, куди Ви могли б записати мою кандидатуру?”

“Чи можете Ви запропонувати інші підприємства, на яких можуть бути вільні робочі місця?”

“Чи можу я надіслати Вам своє резюме на той випадок, якщо раптом з’явиться вільне місце?”

“Як у Вас проходить підбір кадрів?”

Узгодьте наступні дії:

Наприклад: “Я прийду завтра о десятій годині за адресою _____”
чи “Сьогодні ввечері я надішлю Вам своє резюме”.

Закінчить розмову ввічливо:

Наприклад: “Дякую за Ваш час”.

„Справжні дзвінки”. Як побороти побоювання.

Отже,

1. Ви бажаєте зателефонувати роботодавцю з приводу можливості працевлаштування.

2. Ви побоюєтесь, що відповідь буде неприємною, з Вами трапиться щось погане, жахливе, і Ви будете жалкувати, що почали цю справу.

3. Ви настільки занепокоєні тим, що з Вами може трапитись, що вирішуєте зовсім не телефонувати,

Який результат? — Ви не використовуєте один з найефективніших засобів пошуку роботи.

Подумайте раціонально. Дзвінок роботодавцю не завжди принесе Вам успіх, іноді з Вами може статися дещо неприємне. Ви не зможете нічого сказати, відчуєте себе нездібним чи роздратуєте роботодавця.

Але не перебільшуйте негативні моменти. Найгірше, що з Вами може статися, — це відмова в співбесіді, але Ви можете спробувати наступного разу. Ви не можете передбачити все, що з Вами трапиться, тому не намагайтесь це робити. Вам не слід хвилюватися,

Телефонування з приводу вакансії, скоріш за все, буде звичайною подією. Пам’ятайте, це буде Ваш перший контакт з роботодавцем, і дуже важливо, щоб Ви склали гарне враження. Можливо, Ви отримаєте запрошення на співбесіду.

Ось декілька пунктів, які повинні допомогти Вам вести бесіду.

Перед телефонуванням:

Покладіть перед собою рекламне оголошення. Перепишіть або підкресліть

- (а) Ім'я людини (чи назву відділу), з яким Вам потрібно зв'язатись.
- (б) Назву вакансії, в якій Ви зацікавлені, та її реєстраційний номер (якщо наявний).
- (в) Будь-які Ваші запитання.

Якщо Ви плануєте скористатися мобільним телефоном, перевірте, чи у Вас достатньо часу на телефонній картці.

Покладіть перед собою ручку та папір, щоб записати необхідні деталі.

Подумайте, що Ви можете запропонувати роботодавцю і підготуйтеся відповісти на запитання про себе, про Ваш досвід, і чому Ви зацікавлені в самій вакансії.

Подумайте про те, що Ви будете говорити. Тримайте під рукою копію Вашого резюме.

Під час телефонування

Попросіть з'єднати Вас з людиною чи відділом, який Вам потрібен.

Говоріть чітко, скажіть Ваше ім'я та в якій вакансії Ви зацікавлені, якщо вакансія рекламувалась.

Будьте готові відповісти на будь-які запитання роботодавця. Запитайте те, що цікавить Вас. Не соромтесь перепитувати роботодавця, якщо щось не розумієте.

Якщо Вам запропонують співбесіду, занотуйте дату, час, місце зустрічі та людину, з якою потрібно зустрітись. Перечитайте записану інформацію роботодавцю, щоб бути впевненим, що все вірно. Якщо потрібно, запитайте, як дістатися до місця зустрічі.

Якщо вакансія вже зайнята, запитайте, чи є можливість працевлаштування у майбутньому. З'ясуйте, чи можете Ви знову зателефонувати через декілька тижнів. Запропонуйте надіслати своє резюме на той випадок, якщо раптом виникне вільне робоче місце.

Подякуйте роботодавцю за розмову.

2.5. Складання резюме та його зразки

Сучасний ринок праці вимагає від осіб, які шукають роботу, вміння писати резюме та проходити співбесіду.

Уміння правильно скласти резюме відіграє важливу роль при працевлаштуванні. Це зумовлено тим, що у країнах з розвинутою економікою резюме стало обов'язковим атрибутом процесу працевлаштування претендента на певне робоче місце. Такий підхід набуває вже більшого розповсюдження і в нашій державі. Це обумовлено тим, що характерною рисою функціонування ринку праці є гостра конкуренція між претендентами на кожне робоче місце. У конкурентній боротьбі перемагають не тільки більш кваліфіковані та добросовісні працівники, а й ті, які зуміли добре представити свої переваги як майбутнього члена певної фірми на етапі відбору претендентів на робоче місце. При підборі працівників певні цілі переслідують і роботодавці. Вони мають знайти такого працівника, який би найбільш повно відповідав вимогам конкретного робочого місця. Крім того, кожна фірма чи організація може ефективно працювати не тільки при наявності високопрофесійного персоналу, а й тоді, коли увесь персонал працює з повною віддачею. Тому керівництву фірми, установи або організації треба мати найбільш повне уявлення про професійні та особисті якості претендентів на робочі місця. Інформація такого характеру має міститись в резюме. Воно стає невід'ємною складовою частиною пошуку безробітним підходящої роботи та можливого подальшого працевлаштування і переслідує мету представити кандидата на певне робоче місце в найбільш позитивному плані, продемонструвати його переваги перед іншими шукачами роботи.

Резюме або англійська аббревіатура CV (Curriculum Vital — “хід, опис життя” на латині) являє собою документ, в якому претендент на робоче місце подає роботодавцю стисло позитивну інформацію про себе. Воно служить підставою для запрошення на співбесіду з роботодавцем. Слід підкреслити, що резюме — самий перший, а тому дуже важливий документ, який забезпечує заочне знайомство роботодавця з претендентом на робоче місце. По ньому формується перше і, як відомо, найбільш важливе враження про людину. Тому його зміст повинен зосереджуватись на позитивних рисах претендента. Це

рекламний документ, який дає можливість людині, розробляючи свої особисті резюме, відзначити в ньому, перш за все, свої досягнення. Разом з тим, це не автобіографія, яка може бути дуже детально і об'ємно описана, а продуманий і ретельно складений документ, який має справити миттєве позитивне враження на потенційного роботодавця.

Важливо усвідомити, що резюме **не статичний, а динамічний документ**, який потребує постійного оновлення. Якщо ігнорувати таку властивість цього документа то він перестане висвітлювати позитивні якості людини. Дуже важко створити резюме, яке можна було б використовувати у всіх випадках, пов'язаних з працевлаштуванням людини.

Резюме рекомендується не відсилати без супроводжувального листа, в якому треба пояснити, чому саме Ви підходите для даного конкретного робочого місця.

Резюме повинно відповідати певній формі та мати відповідну структуру:

1. Прізвище, ім'я, по батькові.
2. Основні особисті дані (адреса, телефон, дата і місце народження, сімейний стан).
3. Мета пошуку роботи. З формулювання мети повинно бути ясно, яку роботу Ви можете і бажаєте виконувати (інколи, і на яких умовах).
4. Освіта. Чим більше часу пройшло після закінчення навчання, тим менше місця ця частина повинна займати в резюме. Для випускників і студентів рекомендується приділити цій рубриці більше уваги, так як досвід роботи якщо і є, то він незначний.
5. Досвід роботи. Дається у зворотному хронологічному порядку із зазначенням дат, місць роботи, посад, основних функцій і досягнень.
6. Додаткова інформація. Слід включати відомості про рівень володіння іноземними мовами, про навички роботи на персональному комп'ютері (бажано із зазначенням програмних засобів, що застосовуються). При необхідності повідомляють про наявність прав водія. В цю рубрику можна включати все, що підвищує Вашу цінність в очах роботодавця.

При необхідності резюме може включати: стислий опис кваліфікації; відомості про громадську діяльність; повідомлення про військову службу; вказівку про готовність до відряджень та роботи з ненормованим робочим днем.

7. Коротка характеристика особистих якостей (вимогливий до себе і інших, енергійний, добрий організатор і т. д.).
8. Дата складання резюме. Це надає цьому документу чіткість і конкретність. Бажано подавати резюме з поточною датою.

Інформація, яка подається в резюме, повинна бути об'єктивною. Додаткову інформацію про себе треба подавати з почуттям міри. Стиль резюме повинен характеризуватися стислістю, конкретністю, вибірковістю. Відбирати інформацію треба виходячи з мети професійного резюме. При складанні резюме слід правильно розставляти акценти.

Текст і зовнішнє оформлення резюме повинні зробити його читання максимально зручним. Не слід використовувати незрозумілі скорочення і довгі фрази. Друкувати цей документ слід на гарному папері, красивим і по можливості великим шрифтом. Треба виділити необхідні заголовки та гарно розмістити текст.

Отже, сформулюємо поради щодо написання резюме

Загальні положення:

- слово “резюме” на початку сторінки не пишеться;
- описуйте в резюме тільки позитивні якості;
- пишiть тільки ту інформацію, яку Ви можете повністю підтвердити;
- резюме не повинно бути дуже довгим (2 сторінки А4 максимум);
- зробіть його привабливим, легким для читання (**між рядками повинен бути достатній проміжок: головні пункти позначені, папір має бути доброї якості**);
- виправте орфографічні, граматичні та друкарські помилки;
- усуньте будь-які аббревіатури чи спеціальні терміни;
- перевірте своє резюме перед його використанням.

Прізвище, ім'я, по батькові

Напишіть своє повне прізвище, ім'я, по батькові

Адреса Не забудьте згадати поштовий Індекс

Телефон Напишіть код Вашої місцевості

Особиста характеристика

- Напишіть позитивно спрямовану професійну характеристику.
- Зробіть її невеликою.
- Зробіть наголос тільки на найважливіших досягненнях.
- Виділіть важливі універсальні якості: навички, знання; підкресліть тільки той досвід, який має безпосереднє значення для тієї роботи, яку Ви бажаєте отримати.

Професійний досвід

- Почніть з останнього місця роботи та продовжуйте йти зверху вниз.
- Включіть в цей перелік роботи на підставки, добровільну зайнятість та самозайнятість.
- Згадайте Вашу посаду, назву підприємства, місце розташування підприємства та час трудової діяльності (тільки роки).
- Перерахуйте головні обов'язки та ключові навички.
- Намагайтесь, щоб все було викладено у короткій формі.
- Дайте звіт за всі роки (уникайте прогалин у Вашій трудовій діяльності).
- Зробіть більше наголосу на **найважливішому трудовому досвіді**.
- Якщо на якомусь проміжку часу Ваша трудова діяльність була дуже насиченою, зробіть короткий узагальнюючий звіт. (Наприклад: 1978-85 список професій за цей період...).

Освіта й підготовка

- Надайте перевагу тим кваліфікаціям та навичкам, які безпосередньо стосуються Вашого потенційного місця роботи.
- Перерахуйте пройдені курси, які стосуються Вашого потенційного місця роботи, розташування курсів, а також отримані відзнаки.

Деталі особистого життя та особисті інтереси

- Запишіть ті види громадської діяльності, якими Ви займаєтесь (наприклад: командні спортивні ігри і таке інше), а також способи проведення особистого часу (наприклад: робота на городі, догляд автомобіля і т. д.).

Дата народження (за бажанням). Сімейний стан (за бажанням).

Наявність прав водія (за бажанням). Стан здоров'я (за бажанням).

Традиційні помилки при написанні резюме

• Відсутність презентабельного вигляду

Викладена інформація надто насичена, погана якість ксерокопій, погана якість паперу, відсутність поділу на розділи.

• Відсутність чіткої організації та послідовності у викладенні інформації

У викладенні ходу трудової діяльності немає ніякої системи, наявність часових прогалів, про які немає інформації, інформація не поділена на розділи та підрозділи.

• Надто довге

Включення інформації, яка не має важливого значення, чи включення надто великої кількості інформації.

• Надто яскраве

Непотрібно використовувати кольоровий папір чи надто ретельно розроблену форму.

• Включення інформації, яка може примусити роботодавця засумніватися

Вік, стан здоров'я, очікувана заробітна плата, час, проведений без роботи.

• Використання спеціальних термінів, аббревіатур, надто складних речень чи слів

• Помилки

Резюме не було перевірене на наявність граматичних, орфографічних та друкарських помилок.

Приклад резюме.**Наливайченко Петро Романович****Мета:**

участь у конкурсі на посаду маркетингового аналітика,
оголошеному в газеті “Бізнес” від 24.01.2009 р.

Бажаний рівень оплати - 700 у.о.

Особисті дані.

- Дата і місце народження 14 лютого 1974 р. м Київ. Вік – 26 років
- Сімейний стан одружений (син, 4 роки).
- Адреса: 01004, м. Київ, вул. Л. Толстого, 12.
- Телефон робочий: 8-044-220-00-00 (з 9 до 18 год.)
- Телефон домашній: 8-044-244-00-00 (після 19 год.)

Освіта

- 1992-1997 — Національний університет імені Тараса Шевченка, факультет соціології і психології, спеціальність “Соціологія” (диплом з відзнакою)

Додаткова освіта

- Європейська програма “Gempus - Tacis” (заочний курс), спеціальність _____
- 1995-1997 — Master of Business Administration (MBA).
- 1998 — Вища школа реклами, спеціальність “Менеджер реклами” (4 місяці).

Досвід роботи

- 12.01.1998 — по сьогоднішній день АТЗТ “Українські продукти

Спеціаліст по маркетингу

- Дослідження уподобань споживачів, медіа -аудиторії, сприйняття продукту, назв, етикеток і упакування для виведення на ринок торгових марок: “Бджілка” (соки), “Золота рибка” (рибо продукти), “Бабуся Таня” (овочеві і м’ясні консерви), “Все до столу” (мережа фірмових магазинів).

-
- Підготовка рекламної продукції, організація маркетингових заходів, аналіз просування торгових марок.
 - Аналіз перспективних ринків продуктів харчування (побудова статистичних виборок, кількісний і якісний аналіз).
 - Побудова системи маркетингової звітності структурних підрозділів.
 - 09.1997 - 11. 1998 – АТ “Автомобільні запчастини”. Спеціаліст по маркетингу.
 - Аналіз ринку автозапчастин (автобуси, вантажні автомобілі).
 - Робота з клієнтами: мережа збуту по Україні, оптові фірми і пряма реалізація

Знання мов:

- українська, російська - рідні;
- англійська - вільно (TOEFL - 600 балів, 30 червня 1995 року м. Київ);
- німецька - вільно читаю і перекладаю спеціальні тексти.

Робота з комп'ютером:

- кваліфікований користувач: MS Office (Word, Excel, Access, Power Point, Outlook).
- Навички роботи з Internet (MS Explorer) і E-maili (Outlook Express), статистичними (SPSS, OCA), графічними (Corel DRAW, Paint Shop Pro) і маркетинг-медіа пакетами (IMS, Inper MIDAS, Galileo).
- Досвід у web-дизайні (HTML, Pearl).
- Маю домашній ПК (Pentium IV) з доступом в Internet.

Спеціальні навички:

- набір тексту “сліпим” методом: кирилиця - 270 зн./хв., латиниця - 150 зн./хв.
- Права водія (категорія В) з 1997р. Досвід водіння - 12 років, власний автомобіль.

Інтереси і захоплення

- Література з мистецтва і живопису, домашні тварини, східні види єдиноборства (айкідо) 24 червня 2000 р.

Слова та вирази, які можна використати при написанні розділу “Особисті якості”.

Нижче наведені приклади, які Ви можете використати тільки в якості ідей.

- Сповнена ентузіазму людина, яка намагається досягнути високих стандартів в будь-якій справі. Я можу запропонувати: здатність зацікавлювати інших, керівні здібності, великий досвід роботи та розуміння правильного обслуговування споживачів.
- Сумлінна, пунктуальна, працьовита людина, яка може працювати самостійно та в колективі з іншими. Я маю дозвіл працювати водієм на вантажівках, кранах та інших транспортних засобах, отже я шукаю роботу, де можу використати свої особисті навички водія.
- В моїй особистості є декілька сильних сторін — це рішучість, щирість, уважність до інших та ініціативність. Я можу вести бесіду з будь-якими людьми та чітко пояснювати свої думки. Я чесна, надійна людина, в мене є почуття гумору, та я завжди намагаюсь ставити себе на місце інших.
- Висококваліфікований, досвідчений інженер в сфері електроніки та електромеханіки, який обізнаний з комп'ютером та вміє працювати самостійно. Добре входжу в колектив, маю відмінні комунікативні здібності.
- Здатний до роботи, досвідчений у вирішенні промислових проблем менеджер, який знаходив нетрадиційні підходи при виконанні завдань та впровадження їх як в умовах виробництва, так і лабораторних умовах. Дуже комунікабельна людина, яка любить працювати в колективі.

Слова з позитивним значенням

Візьміть до уваги наступні слова, коли будете готувати резюме або заповнювати заяву про прийняття на роботу. Вони допоможуть Вам скласти належне враження на потенційного роботодавця.

Досягнув	Ефективний	Розроблений
Керував	Зробив технічну розробку	Продуктивний
Аналізував	Досвідчений	Професійний
Будував	Започаткував	Вигідний
Був у змозі	Розширив	Кваліфікований
Компетентний	Мав досвід у...	Реорганізовані
Підтримував стосунки	Вів	Ресурсний
Послідовний	Впроваджував	Проданий
Контролював	Поліпшив	Спеціалізований
Координував	Був ініціатором	Стабільний
Створив	Був головою	Успішний
Розробив	Здійснював контроль	Наглядав
Розвинув	Організував	Тренував
Направив	Брав участь	Універсальний
Економічний	Позитивний	

Розширте перелік своїх особистих вмінь

Був радником
Організовував соціальні заходи
Робив обчислення
Перевіряв точність
Тренував
Аналізував цифрову інформацію
Займався будівництвом
Координував заходи
Займався кореспонденцією з споживачами
Розподіляв обов'язки
Розповсюджував інформацію
Писав доповіді
Редагував документи
Розглядав скарги клієнтів
Перевіряв

Займався тлумаченням інформації
Проводив співбесіди з людьми
Завідував архівами
Був посередником
Був відповідальним за обладнання
Організовував людей і працював
Переконував інших
Планував заходи та порядок денний
Готував таблиці та діаграми
Програмував комп'ютери
Займався рекламою
Займався охороною майна
Займався пошуками фінансових фондів
Займався ремонтом механічного обладнання
Передивлявся документи
Був головою нарад
Продавав вироби
Працював у сфері обслуговування
Організовував демонстраційні виставки
Робив публічні доповіді
Вивчав

У підсумку, нагадаємо деякі тези, що допоможуть написанню якісного резюме:

- чітко сформулюйте, яку посаду Ви хочете отримати, яку роботу виконувати;
- висвітлюйте ті дані про себе, які можуть зацікавити працедавця;
- обов'язково вкажіть нагороди та відзнаки, які Ви отримали під час роботи або навчання;
- завжди пишіть тільки правдиву інформацію;
- форматуйте резюме таким чином, щоб його було легко та приємно читати (величина літер, розташування складових частин);
- відображайте в резюме ті ступені Вашої відповідності вимогам до працівниці які висуває роботодавець в оголошенні про вакансії.

До резюме необхідно додати супровідний лист, в якому ще раз стисло наголосіть яку користь Ви зможете принести організації.

Для того, щоб Ваші резюме та супровідний лист потрапили до потрібної людини попередньо подзвоніть та вясніть (перевірте правильність) номеру факсу, телефони пошти тощо. Після відправки Ви маєте право подзвонити ще раз, переконатися в тому, що Ваше резюме та супровідний лист отримано.

2.6. Написання листів та поради щодо відвідування роботодавців

При написанні різних листів необхідно дотримуватись певних вимог. Між тим практика свідчить про те, що шукачі роботи представляють погано побудовані, невдало викладені і невірно адресовані листи. Ті, що шукають роботу, досить часто нехтують ознайомлювальними відвідуваннями роботодавців. Між тим відвідування є одним з найефективніших шляхів досягнення мети — співбесіди.

Лист до роботодавця представляє того, хто його написав. Тому він повинен справляти гарне враження на його читача, і примусити роботодавця побачити автора листа. Останній необхідно добре викласти, зробити легким для читання, в ньому не повинно бути орфографічних, граматичних та інших помилок. Ділові листи складаються в особливому стилі з тим, щоб їх було легко і швидко читати

Існує декілька видів ділових листів, використання яких пов'язане з працевлаштуванням. При їх складанні слід дотримуватись певних вимог

Лист з проханням надіслати анкету для прийому на роботу повинен бути дуже коротким і включати: назву вакансії, яка була вказана у рекламному оголошенні, код професії (якщо такий є), де було опубліковано рекламне оголошення про вільне робоче місце, інколи дату публікації (для вакансій, які рекламувалися в газеті). У такому разі треба згадати прізвище, ім'я, по батькові і адресу автора. Якщо можливо, то вказується прізвище та ініціали людини, яка відповідає за прийом на роботу.

Діловий лист – приклад листа

Адреса.

Черкаси 001, вул. О. Дашкевича 24.

Назва підприємства, посадова особа, до якої адресовано листа та його (її) ім'я.

Начальнику відділу кадрів Компанії “Українські комп’ютерні системи”
Терьохіну М.М.

Ваша адреса

Львів 79000, Вул. Коломийська 17.

Дата повністю

30 вересня 2009 р.

Тема: посада – програміст навчальних комп’ютерних програм (Код: КП/10).

Ім'я, по батькові

Вельмишановний Миколо Марковичу!

Посилаючись на рекламне оголошення у “Київських відомостях” від 29 вересня, не могли б Ви надіслати мені більш розгорнуту інформацію про вакантну посаду та рекомендації щодо моїх подальших дій з метою працевлаштування за нею.

З повагою, О.М. СКОРЕНКО

Підпис та своє прізвище

Або,

Київ Вул. Кривоноса 12
АО “Електроніка”
Начальнику відділу кадрів
Сидоренку І. С.

Київ 045

Вул. Бессарабська 10

20 липня 2009 р.

Тема: вакансія прибиральниці

Шановний Іване Сергійовичу!

Я була би Вам дуже вдячна, якщо Ви надішлете мені інформацію про режим роботи за зазначеною вакансією та вимоги до претендента. Рекламне оголошення у вчорашньому примірнику газети “Робота”.

З повагою,

Оксана Сокира

Серед ділових листів важливе місце належить ознайомлювальному листу. Він подібний листу-зверненню, але відрізняється тим, що не є відповіддю на рекламне оголошення про вакансії і повинен завжди супроводжуватись резюме. Ознайомлювальний лист використовується у відповідь на почуту інформацію про пропозицію роботи, повідомлення, побачене у газеті чи по місцевому телебаченню або почуте по радіо.

Переваги такого листа полягають у тому, що його можна ретельно спланувати для того, щоб найкраще подати претендента на робоче місце роботодавцю. Він є досить дешевим засобом спілкування.

Ознайомлювальний лист:

– Мати діловий формат.

– Бути адресований на прізвище та ім'я людини, яка відповідає за прийом на роботу. Для цього слід попередньо встановити ці дані, а також дізнатись про послуги, продукцію, персонал і можливі вимоги до співробітників підприємства чи організації.

– Складатися з трьох головних розділів: вступний параграф — слід привернути увагу читача і пояснити мету листа; другий параграф — подати кандидата на вільне робоче місце шляхом стислого опису його вмінь, кваліфікації і досвіду, що стосуються підприємства; заключний параграф — висловити побажання зустрітися (офіційно чи неофіційно для подальшого обговорення і намір зв'язатися з роботодавцем “на початку наступного тижня”). Його завершають подякою роботодавцю за той час, який він витратив на читання листа.

Приклад.

Вінниця

вул. Широка 017

Директорові

“Мікрокомунікаційних систем”

Іваненку П.Т.

Вул. Велика Васильківська, 27

Київ 039, (044) 263 28 11

24 січня 2000р.

Вельмишановний пане Іваненко!

Один з працівників Вашої компанії повідомив мене, що незабаром Ви будете наймати на роботу монтажників, і хотів б запропонувати свою кандидатуру.

Як Ви бачите у моєму резюме, я набув цінного досвіду у цій сфері діяльності. Я добрий працівник, зацікавлений у своїй роботі. Ваша компанія, пропонує можливість набутися подальшого досвіду і повністю використати мої вміння та ентузіазм.

Я буду вдячний, якщо Ви підшлете мені інформацію про вакансію і призначите час зустрічі.

Сподіваюсь на Вашу швидку відповідь на мій запит.

З повагою,

М.І.Попудренко

Приклади реакцій на повідомлення із різних джерел інформації. У відповідь на ознайомлювальний телефонний дзвінок:

Шановний _____

Вчора опівдні я розмовляв з Вами по телефону щодо можливих вакансій. Дякую за те, що погодилися переглянути моє резюме. Як я пояснив Вам, і як Ви бачите у моєму резюме, я маю багаторічний досвід у цій діяльності. Я впевнений, що у мене є вміння і здібності, які будуть корисними Вашій компанії.

Я буду радий зустрітися з Вами у будь-який час для обговорення можливої вакансії, що може з'явитися. Мій телефон - 0472 66 60 68. З нетерпінням чекаю на зустріч з Вами.

З повагою,

Реакція на статтю в газеті

Шановний _____.

Я прочитав у тижневому примірнику "Черкаський край", що Ви отримали дозвіл на будівництво нового супермаркету у Черкасах. Мені спало на думку, що Вам буде потрібний новий персонал, тому я б хотів запропонувати свою кандидатуру для роботи у магазині.

Я маю 5 років досвіду роботи у торгівлі, включаючи супермаркети, обслуговування, робота на складах і касових апаратах. Більш докладно про мою попередню роботу Ви можете знайти у резюме, що додається на Ваш розгляд. Я готовий до співбесіди у будь-який час. З нетерпінням чекаю на Вашу відповідь.

У відповідь на чутки про вакансії.

Шановний ...

Співробітниця Вашої компанії, пані Горенко, повідомила мене, що Ви набираєте новий персонал для їдальні. Я зацікавлена в отриманні подібної роботи.

Приготування їжі і випікання завжди були моїм хобі, і нещодавно я закінчила навчальний курс у коледжі громадського харчування. Сюди можна додати досвід роботи у ресторані “Лісова пісня”. До Вашої уваги додається копія мого резюме.

З повагою _____

Ознайомлювальні відвідування

Відвідування “розвідкою”, тобто відвідування навмання без попередньої домовленості МОЖЕ бути ефективним, але деяка підготовка не завадить.

Кого відвідати?

Необхідно ретельно все спланувати, щоб якнайкраще використати час і зусилля. У багатьох випадках за одну “подорож” можна відвідати кілька роботодавців. Заздалегідь знайдіть інформацію про компанію для того, щоб дізнатися імена людей, які відповідають за прийом на роботу, а також про послуги, які надає компанія, її продукцію, персонал і можливі вимоги до працівників.

Що взяти з собою?

Копії свого резюме

Супроводжувальний ознайомлювальний лист

Ручку (у випадку, якщо Вам необхідно буде заповнити анкету для прийому на роботу)

Потурбуйтеся про свій одяг (готуйтеся як до співбесіди)

Коли Ви вже прийшли

Попросіть про зустріч з особою, що відповідає за прийом на роботу (Ви вже повинні знати ім'я цієї особи).

Назвіть своє прізвище та ім'я

Поясніть для чого Ви прийшли, розмовляйте впевнено і підкреслюйте свої позитивні якості.

Якщо роботодавець каже, що вакансій немає, запитайте, чи не буде вакансій

у найближчому майбутньому.

Залиште своє резюме для підшивки і запитайте, коли буде зручно зайти іншим разом

Залишайтесь приязним, впевненим і ввічливим протягом всього візиту (навіть якщо роботодавець не намагається Вам допомогти). Подякуйте роботодавцю за його/її час.

2.7. Співбесіда. Прийом на роботу

Співбесіда

Якщо Ваше резюме досягло своєї мети, Ви будете запрошені на співбесіду. Співбесіда - це важливий крок до працевлаштування. Тому:

1. Ні в якому разі не запізнюйтеся! Краще прийти трохи раніше, але не набагато. Для того, щоб не запізнитися через розшук необхідної вулиці та будівлі, недаліки транспортного сполучення, відвідайте організацію напередодні, розвідайте її місцезнаходження не входячи до середини.
2. Говоріть з ентузіазмом та посміхайтесь.
3. Дивіться в очі співрозмовника. Якщо співбесіду проводить кілька осіб, переводі погляд, не фіксуйтеся на одному з них.
4. Сидіть впевнено, не метушіться.
5. Потренуйтеся вдома (бажано — перед дзеркалом) як Ви будете виглядати та що говорити.
6. Вивчіть організацію, до якої йдете на співбесіду. Від володіння інформацією про те, чим організація займається, скільки років існує, яка специфіка її роботи, залежатиме успішність Ваших відповідей на поставлені запитання.
7. Не робіть знижок на «державні» організації.
8. Навчіться розповідати про себе стисло та переконливо.
9. Задавайте роботодавцю коректні питання, не соромтеся вияснити питання оплати та просування. Не приховуйте стан здоров'я та його вимоги до умов Вашої трудової діяльності.

Будьте готові до відповіді на питання, що можуть виникнути під час співбесіди:

Чому Ви хочете працювати саме тут?

Чи доводилось Вам виконувати таку роботу раніше?

Чим Ви займались з того часу, як стали безробітним?

Чому Ви залишили Ваше останнє місце роботи?

Чому Ви так довго не працювали?

Що Ви робили на Ваш/ї попередній роботі?

Яким обладнанням Ви можете користуватись?

Які Ваші сильні сторони?

Ваші слабкі сторони ?

Чому ми повинні взяти Вас на роботу?

Якою була оцінка останнім роботодавцем виконання Ваших обов'язків?

Розкажіть більше про себе Який стан Вашого здоров'я?

На яку заробітну плату Ви розраховуєте?

Коли Ви можете приступити до роботи?

Чи зможете Ви добиратись вчасно на роботу вранці?

Чи є у Вас запитання до нас?

З якими проблемами, на Вашу думку, Ви зіткнетесь при виконанні дана роботи?

Хто з Ваших співробітників з попереднього місця роботи міг би дати Вам рекомендацію?

Чи могли б Ви надати нам адресу та контактний телефон особи з попереднього місця роботи для одержання рекомендації?

Оформлення документації при прийомі на роботу. Початок Вашої роботи.

У разі, якщо працедавець приймає позитивне рішення, необхідно оформити Ваше працевлаштування. Для цього слугують трудовий договір та трудова книжка.

Важливою формою врегулювання відносин з роботодавцем, особливо необхідною для працівника з інвалідністю, є укладання трудового договору.

Трудовий договір (контракт) – це угода між працівником і власником підприємства, установи організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується *виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і щодо сторін*. Необхідно, щоб трудовий договір відтворював вимоги до умов праці людини з інвалідністю, передбачені рекомендаціями МСЕК, її індивідуальною програмою реабілітації.

За строком дії трудовий договір є строковим, безстроковим і таким, що укладається на час виконання певної роботи, на строк, визначений за взаємною згодою сторін, на час виконання певної роботи.

Трудовий договір укладається в письмовій формі.

Необхідно пам'ятати, що особам з інвалідністю, які направлені на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертної комісії (МСЕК), вступне випробовування при прийнятті на роботу не встановлюється. Тобто в трудовому договорі та наказі зарахування на роботу ця умова не може бути передбачена.

Необхідно пам'ятати про оформлення такого важливого документу як трудова книжка. Трудова книжка є основним документом про трудову діяльність працівника, яка ведеться для кожного з працівників, які працюють на підприємстві або у фізичної особи понад п'ять днів. Трудові книжки ведуться також на позаштатних працівників при умові якщо вони підлягають державному соціальному страхуванню.

Працівникам (у т. ч. з інвалідністю), які стають на роботу вперше, трудова книжка оформляється не пізніше п'яти днів після прийняття на роботу.

Ваше право – перевірити, чи є наказ на Ваше зарахування, ознайомитися з ним та, в разі згоди, розписатися в ньому; перевірити оформлення Вашої трудової книжки.

Пам'ятайте, що від правильного оформлення Ваших відносин з роботодавцем залежатиме обчислення Вашого стажу в системі пенсійного страхування, а отже, майбутні пенсійні виплати.

Наведені нижче поради допоможуть працівнику залишитись на новій роботі

- Дізнайтесь про детальні обов'язки по роботі.
- Справте гарне перше враження.
- Запитайте, якщо щось не зрозуміли, а не мовчки виконуйте завдання з помилками.
- Вмійте сприймати критику та вчіться на власному досвіді.
- Проявіть зацікавленість у роботі, та будьте готові виконувати приємні та неприємні сторони роботи.
- Дбайте про обладнання та матеріали.
- Намагайтесь бути зайнятими весь час, навчіться розподіляти свій час на виконання роботи.
- Зосередьтеся на високих стандартах в роботі.
- Не будьте відсутні без поважних причин.
- Знайте основні правила безпеки та слідкуйте за здоров'ям.
- Знайдіть спільну мову з колективом.
- Будьте чесні.

Окремі питання професійної реабілітації інвалідів

Професійне орієнтування людини з інвалідністю – це обґрунтований вибір для неї трудового шляху, суспільно необхідної професії, найбільш відповідної його індивідуальним можливостям, інтересам, мотивам особистості, а також максимальної ефективності навчання і подальшого працевлаштування за обраною професією. Якщо для здорової людини профорієнтація полягає в досягненні максимальної ефективності його праці, успішності професійної діяльності, то по відношенню до осіб з обмеженнями життєдіяльності вона, крім того, передбачає їх адаптацію до майбутньої трудової діяльності при мінімальній напруженості функціональних систем організму.

Така профорієнтація вимагає комплексного клініко-психофізіологічного підходу і припускає участь фахівців різного профілю. У компетенцію фахівців-медиків входить встановлення абсолютних протипоказань до визначеного кола професій, обумовлених характером і обсягом патологічного процесу.

Сучасна практика профконсультування, як правило, будується за такою схемою: всебічне дослідження особи з інвалідністю за допомогою різних психодіагностичних методик; зіставлення отриманих даних про особливості особистості з вимогами професій, визначення придатності або непридатності до даної професії. При цьому той, хто сам вибирає професію не повинен виступати в пасивній ролі “випробуваного”.

Ідеальним результатом роботи профконсультанта представляється формування у людини уміння усвідомлено і самостійно будувати особистий професійний план і визначати шляхи його реалізації. Досягнення цього результату відбулося лише за умови трансформації профконсультації по своїй суті з констатуючої в розвиваючу та формуючу, що за допомогою діагностики та консультації фактично корегує поведінку особи з інвалідністю, припускає реальне включення її у творчу взаємодію з консультантом.

3.1. Професіограми та професіокарти професій

Для ефективного та правильного добору професій співробітниками служби зайнятості використовуються так звані **професіограми** та **професіокарти**, що містять професійно значимі якості. Для Вашого орієнтування у системі координат, в якій працюють психологи — фахівці з питань професійного орієнтування пропонуємо декілька таких документів

Професіограма професії „Оператор комп’ютерного набору”

1. Загальна інформація про професію

Професія оператора комп’ютерного набору з’явилась відносно недавно в зв’язку з розвитком науково-технічної революції. Швидкий розвиток в галузі обчислювальної техніки, створення персональних комп’ютерів, спроможних обслуговувати одночасно тисячі користувачів, а також вирішувати тисячі задач призвело до створення великої кількості потужних ПК, на яких одним з головних спеціалістів став оператор ПК.

Оператор ПК з екрану монітора слідкує за роботою всієї обчислювальної системи. Від його компетентності, оперативності залежить ефективність роботи в цілому.

2. Характеристика процесу праці

На екран монітора комп’ютера виводиться вся інформація про стан ПК та програми в певний час і про ті задачі, які вирішуються. Роботою всього комп’ютера управляє оператор ПК за допомогою клавіатури, миші, монітора.

Робочий день оператора ПК звичайно починається з загрузки головної програми. Після цього оператор запускає на виконання прикладні програми. Крім того, оператор слідкує за нормальною роботою операційної системи, яка обслуговує різних користувачів і їх задачі. За необхідністю оператор ПК запускає та використовує програми з набору текстів та їх верстки, наприклад, Microsoft Word, програми для роботи таблицями, наприклад, Microsoft Excel.

Протягом робочого дня оператор ПК набирає різну технічні, художні та інформаційні тексти і документи.

3. Санітарно-гігієнічні умови праці

Оператор ПК весь робочий день знаходиться біля комп'ютера. Оскільки весь робочий день оператор ПК проводить перед екраном монітору, велике навантаження полягає на зір і на роботу рук.

Протипоказання для оволодіння цією професією є: слабкий зір, слух; психічні захворювання; органічні захворювання центральної нервової системи та пониження інтелекту.

4. Психологічні вимоги професії до особистості робітника

Робота оператора комп'ютерного набору вимагає особливої уваги посидючості, працелюбності, грамотності. Особиста відповідальність кожного оператора за свою роботу дуже висока, помилки оператора призводять до втрати дорогоцінного обладнання та матеріалів, і як правило, помилки виявляються відразу. Для оператора ПК бажано мати добрий зір та здорову нервову систему:

- а) оператор набору повинен мати високу реакцію, тому що при виникненні „збойної” ситуації в роботі він повинен швидко відреагувати;
- б) оператор повинен мати добру пам'ять і знати знаки та символи та граматику;
- в) оператор ПК повинен бути уважним;
- г) робота оператора комп'ютерного набору потребує високої уваги;
- д) оператор повинен добре знати обчислювальну техніку, на якій працює і можливості її програмного забезпечення. З точки зору медицини оператор комп'ютерного набору повинен бути фізично здоровим і не мати великих відхилень зору.

5. Вимоги до професійної підготовки

Оператор комп'ютерного набору повинен знати та вміти:

- а) технічні та програмні можливості та програмне забезпечення комп'ютера, з яким він працює;
- б) вміти працювати зі пристроями вводу та виводу (принтер, сканер);
- в) вміти запуснути програмне забезпечення, досконало знати текстові програми;
- г) вміти вести різну документацію;
- д) вміти використовувати різні носії інформації.

Після закінчення Центру слухачі отримують свідоцтво, з яким можуть працювати операторами комп'ютерного набору. Після закінчення Центру людина, яка влаштовується на роботу приймається на посаду оператора комп'ютерного набору.

Професіокарта професії „Оператор комп'ютерного набору”

I. Соціально-економічна характеристика професії		
1.	Галузь народного господарства	В усіх галузях
2.	Потреба в кадрах	Необмежена
3.	Географія професії	Скрізь розповсюджена
4.	Тип підприємства і організації	Обчислювальні центри підприємств, організацій і НДІ, МСБ, диспетчерська служба в різних видах транспорту
5.	Форма організації праці і первинного колективу	Індивідуальний труд в складі зміни
II. Виробнича характеристика професії		
6.	Місце роботи	Постійне, у приміщенні, за столом, повинні бути створені комфортні умови
7.	Знаряддя праці	Персональні комп'ютери (ПК) з програмним забезпеченням, прилад для підготовки технічних носіїв інформації
8.	Предмет праці	Вихідна інформація
9.	Мета праці	Обробка вихідних даних згідно поставлених задач і отриманням шуканої відповіді
10.	Основні виробничі операції	Підготовка технічних носіїв інформації: магнітних дискет, лазерних дисків та ін.; ввід програми і інформації; контроль та управління обчислювальними процесами; оформлення результатів за інструкціями
11.	Професійні знання, вміння, навички	Повинен знати: основи програмування, технічні носії інформації, вимоги щодо обробки інформації та ін. Повинен вміти: обслуговувати ПК будь-якого типу, готувати та читати технічну документацію, обробляти інформацію на ПК, помічати збої в роботі ПК та встановлювати їх причини.

III. Санітарно-гігієнічна характеристика професії		
12.	Ступень важкості та напруженості праці	Вимагає нервово-психічного напруження
13.	Обмеження за статтю та віком	Обмежень за статтю немає, працюють переважно молоді люди
14.	Режим праці та відпочинку	Тривалість робочого дня – 8 годин; перерви: 1 година – обідня, дві перерви по 10 хвилин – виробнича гімнастика; 6 днів додаткової відпустки
15.	Кількість змін	Одна, дві або три зміни
16.	Завантаженість аналізаторів	Зоровий та слуховий аналізатори
17.	Несприятливі фактори	сенсорно-перцептивне та нервово психічне напруження
18.	Медичні протипоказання	Слабкий зір, дальтонізм, хронічні захворювання слухового апарату, захворювання опорно-рухового апарату, органічні захворювання центральної нервової системи з пониженням інтелекту
IV. Вимоги професії щодо індивідуально-психологічних особливостей спеціаліста		
19.	Нейродинаміка	Підвищенні вимоги до рухомості і стабільності нервової системи
20.	Психомоторика	Добра зорова та слухо-моторна координація, розвинута пальцева моторика, швидкість реагування
21.	Сенсорно-перцептивна сфера	Підвищенні вимоги до точності та об'єму зорового сприйняття, добре розпізнавання кольорів і інтенсивності кольорових сигналів, висоти звукових сигналів
22.	Пам'ять	Високі показники наочно-образної і словесно-логічної пам'яті, підвищенні вимоги до оперативної і короткочасної пам'яті

23.	Увага	Дуже високі вимоги до уваги, його об'єму, концентрації, розподілення, перемикання, стійкості
24.	Мислення	Розвинуте наочно-образне та словесно-логічне
25.	Інтелект	Високі вимоги як до невербального, так і до вербального інтелекту
26.	Емоційно-вольова сфера	Емоційна стійкість, яка зберігається у стресових ситуаціях; сильна вольова регуляція, спроможність діяти раціонально і чітко в будь-якій ситуації
27.	Риси характеру	Витримка, урівноваженість, організованість, відповідальність, самоконтроль, постійна готовність до діяльності
V. Підготовка кадрів		
28.	Тип учбового закладу	професійно-технічні заклади
29.	Термін навчання	3 місяці
30.	Необхідні знання щодо загальноосвітніх предметів	Математика, інформатика, фізика
31.	Перспективи росту	II, I та вища категорії, продовження освіти в фінансово-економічних, математичних

Професіокарта професії „Комерсант”

I. Соціально-економічна характеристика професії

1.	Галузь народного господарства	Різні сфери народного господарства
2.	Потреба в кадрах	Постійна
3.	Географія професії	Повсюди розповсюджена
4.	Тип підприємства або організації	Державні організації та підприємства, акціонерні товариства, сумісні, малі підприємства і інше
5.	Форма організації праці	Індивідуальна

II. Виробнича характеристика професії

6.	Місце праці	Непостійне місце праці: в різних приміщеннях і, за необхідністю, в різних населених пунктах
7.	Знаряддя праці	Обчислювальна техніка, комп'ютер, канцелярські приналежності
8.	Предмет праці	Різна інформація і реклама про виробників, споживачів товару; асортимент, властивості, якість, вартість товарів; кон'юнктура ринку, а також: законодавчі акти, нормативні документи, засоби комунікації і інформації
9.	Мета праці	Експертний аналіз споживчого попиту населення на товари та послуги з однієї сторони і пропозиції — з іншої з метою складання договорів і угод купівлі-продажу для отримання прибутку

10.	Основні виробничі операції	Вивчає попит на товари та кон'юнктуру ринка; визначає цінність асортименту і якості товарів; організує ефективну інформацію і рекламу про асортимент товарів та їх споживчі цінності і якості; приймає участь в оптових розпродажах товарів на товарних біржах. аукціонах та виставках; складає заявки, накази, договори; контролює виконання обов'язків за асортиментом, якості та кількості товарів; веде контроль за виконанням правил зберігання товарів і торгівлі ними; здійснює оперативний контроль товароруху; веде зовнішньоекономічну діяльність своєї організації, підприємства, установи.
11.	Професійні знання, вміння, навички	<p>Повинен знати: законодавчі акти; нормативні документи; основи маркетингової діяльності; кон'юнктуру товарного ринку, закономірності тенденцій формування споживчого попиту, асортимент, властивості, якість товарів і їх стандарти (сертифікати); умови укладення договорів; основи формування ринку нових товарів; порядок організації і проведення товарних бірж, виставок, аукціонів; принципи і порядок зовнішньоекономічної діяльності торгових підприємств; умови поставки, зберігання і транспортування товарів</p> <p>Повинен вміти: здійснювати біржові операції і укладати договори контракти, угоди; проводити економічний аналіз і управління цільовим ринком; маневрувати товарними ресурсами з врахуванням кліматичних особливостей регіонів і національних традицій населення; давати оцінку конкурентоспроможності товарів, відстоюючи інтереси споживача; працювати на комп'ютері</p>
III. Санітарно-гігієнічна характеристика професії		
12.	Ступінь важкості і напруженості праці	Розумова та фізична праця середньої напруженості

13.	Обмеження за статтю та віком	Обмежень немає
14.	Режим праці та відпочинку	Ненормований робочий день
15.	Завантаженість аналізаторів	Зоровий слуховий та руховий аналізатори
16.	Несприятливі фактори	Емоційна, нервова напруженість
17.	Медичні протипоказання	Органічні ураження центральної нервової системи та опорно-рухового апарату, захворювання, пов'язані з захворюваннями психіки, серцево-судинні захворювання
IV. Вимоги професії до індивідуально-психологічним особливостям спеціаліста		
18.	Нейродинаміка	Переваги мають особи з середньої та сильною нервовою системою
19.	Психомоторика	Швидка реакція
20.	Сенсорно-перцептивна сфера	Розвинуте сприйняття
21.	Пам'ять	Розвинута короткочасна та довгочасна пам'ять
22.	Увага	Вміння концентрувати, розподіляти та легко перемикає увагу
23.	Мислення та мовлення	Розвинуте словесно-логічне мислення, грамотність мовлення
24.	Інтелект	Інтелект вище середнього
25.	Емоційно-вольова сфера	Добра вольова регуляція психічних процесів, схильність до ризику
26.	Риси характеру	Активність, самодисципліна, організаторські здібності, відповідальність, витримка, наполегливість при досягненні мети, коректність, комунікативність
V. Підготовка кадрів		
27.	Термін навчання	3 місяці

28.	Необхідні знання з загальноосвітніх предметів	Держава та право, економічна географія, основи інформатики, іноземна мова. Математика
29.	Перспективи росту	Головний товаровед, керівник відділу постачання та збуту, керівник відділу маркетингу, директор комерційної фірми.

Професіокарта професії „Художник розпису по дереву“

I. Соціально-економічна характеристика професії		
1.	Галузь народного господарства	Культура, будівництво, сфера побуту, індивідуально-трудова діяльність
2.	Потреба в кадрах	По мірі необхідності
3.	Географія професії	Повсюди розповсюджена
4.	Тип підприємства або організації	Підприємства та організації усіх форм власності
5.	Форма організації праці	Індивідуальна
II. Виробнича характеристика професії		
6.	Місце праці	Постійне місце праці: в приміщеннях
7.	Знаряддя праці	Олівці, вугілля, фарби, папір, дерево, розчини, лаки
8.	Предмет праці	Дерев'яні вироби різної форми та площини
9.	Мета праці	Художнє оформлення дерев'яних виробів різної форми з метою підвищення їх естетичного вигляду
10.	Основні виробничі операції	Технологія хохломської розписи по дереву вимагає виконання наступних операцій: підготувати ґрунт для розпису — покрити поверхню дерева рідким шаром глини, а потім пропитати льняним маслом; після просушування при температурі 60-70 °C рівномірно нанести твердий шар алюмінієвого порошку; виконати ескіз, а потім саму розпис масляними фарбами; просушити виріб і після покриття лаком “закаляти” їх певний час при 300°C

11.	Професійні знання, вміння, та навички	Повинен знати: основи живопису, композиції, малюнка на виробах різних форм, прийоми та особливості всіх видів розпису на дерев'яних виробах та меблях, основи розпису з випалювання, стандарти, якість та властивості фарб, розчинів, лаків, використовуваних при розпису, засоби складання кольорів Повинен вміти: створювати ескізи, втілювати їх "в матеріал" за певною технологією, вміти малювати
III. Санітарно-гігієнічна характеристика професії		
12.	Ступінь важкості і напруженості праці	Фізична та інтелектуальна праця середньої напруженості
13.	Обмеження за статтю та віком	Обмежень немає
14.	Режим праці та відпочинку	8- годинний робочий день
15.	Завантаженість аналізаторів	Зоровий слуховий та руховий аналізатори
16.	Несприятливі фактори	Емоційна, нервова напруженість, робота з розчинами, фарбами
17.	Медичні протипоказання	Органічні ураження центральної нервової системи дальтонізм, захворювання, пов'язані з захворюваннями психіки, певні види алергійних захворювань
IV. Вимоги професії до індивідуально-психологічним особливостям спеціаліста		
18.	Нейродинаміка	Спеціальних вимог немає
19.	Психомоторика	Добра сенсорно-моторна координація
20.	Сенсорно-перцептивна сфера	Розвинутий окомір, точність кольорового та сприйняття простору
21.	Пам'ять	Розвинута зорова, наочно-образна та рухова пам'ять
22.	Увага	Вміння концентрувати, розподіляти та легко перемикає увагу
23.	Мислення та мовлення	Розвинуте креативне, наочно-образне мислення
24.	Інтелект	Розвинутий загальний невербальний інтелект

25.	Емоційно-вольова сфера	Спеціальних вимог немає
26.	Риси характеру	Художня обдарованість, художній смак, схильність до сидячої роботи
27.	Уява	Розвинута продуктивна та репродуктивна уява
V. Підготовка кадрів		
28.	Термін навчання	3 місяці
29.	Необхідні знання з загальноосвітніх предметів	Малювання, етнографія, праця, хімія
30.	Перспективи росту	Підвищення категорійності, організація творчих виставок, продовження навчання в художніх інститутах

3.2. Загальна характеристика умов праці, показаних для працевлаштування інвалідів

Для відстоювання своїх прав у питаннях адаптування робочого місця до своїх певних потреб особам з інвалідністю необхідно бути обізнаними у вимогах до санітарно-гігієнічних характеристик умов праці, що існують у нормативно-правовому полі України. Зокрема, наведемо деякі з них, що виходять із Порядку складання та вимоги до санітарно-гігієнічних характеристик умов праці, затвердженому наказом МОЗ України від 13.12.2004 № 614. Відповідно до цього документу вимоги до характеристики шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища та трудового процесу включають такі відомості.

Відомості щодо шкідливих та небезпечних виробничих факторів

Щодо кожного виробничого фактора надається кількісна його характеристика з посиланням на заклад (установу, підприємство), що проводив вимірювання (дослідження), та дату його проведення.

1. Хімічні та біологічні фактори

Надаються повний перелік хімічних, біологічних факторів, кількісні показники забруднення повітря робочої зони з урахуванням сировини, проміжних,

кінцевих продуктів та готової продукції, які використовуються у виробництві, та при необхідності можливі продукти їх перетворення — окислення, деструкції, гідролізу тощо.

При наявності складних, високомолекулярних сполук та летких продуктів дається повний перелік компонентів розчину, сплаву, клею, полімеру тощо з назвою хімічних речовин, які виділяються у повітря робочої зони в умовах технологічного процесу та при термодеструкції.

Характер дії — загальнотоксичний, подразнювальний, сенсibiliзуючий, алергенний, канцерогенний, гостроспрямований. Зазначити шляхи проникнення в організм працівника - через дихальні шляхи, систему травлення, шкіру, слизові оболонки.

Відповідність концентрації хімічної речовини діючим граничнодопустимим концентраціям (ГДК), орієнтовно безпечним рівням впливу (ОБРВ). характеристика їх перевищень.

Наявність біологічних факторів (бактерії, віруси, грибки тощо), продуктів мікробіологічного синтезу, штамів продуцентів мікроорганізмів, білкових продуктів тощо в повітрі робочої зони.

Кількісна характеристика рівня забруднення шкірних покривів речовинами, що мають граничнодопустимі рівні (ГДР).

Для речовин, у разі надходження через шкіру, необхідно дати оцінку пр» безпосередньому контакті рук із забрудненим обладнанням, технологічним* пристроями тощо, урахувати можливість розливу продукту.

2. Пил

Характеристика та склад пилу: природний чи штучний, мінеральний чи органічний, однорідний чи змішаний, волокнистий тощо. Характер дії: алергенний, канцерогенний, фіброгенний (згідно з діючими нормативними документами)

Для аерозолів переважно фіброгенної дії — вміст вільного діоксиду кремнію (SiO) у пилу, дисперсний склад пилу. Фактичні концентрації і відповідність їх діючим ГДК, характеристика перевищень.

3. Шум, ультразвук, інфразвук

Визначення якісної характеристики фактора:

- шум — широкосмуговий, вузькосмуговий або тональний, постійний, непостійний (мінливий, переривчастий, імпульсний);
- ультразвук — повітряний, контактний, низькочастотний, високочастотний;
- інфразвук — постійний, непостійний:
- тривалість дії за зміну:
- технологічне обладнання, машини, механізми, інструменти, що генерують шум, інфразвук, ультразвук (тип, марка).

Наявність факторів, що посилюють розвиток патологічного процесу (наприклад, для шуму – напруженість праці).

Фактичні еквівалентні рівні та їх відповідність діючим санітарним нормам.

4. Вібрація:

- локальна — постійна, непостійна (імпульсна);
- загальна — постійна, непостійна: транспортна, транспортно-технологічна, технологічна: тривалість дії за зміну:
- технологічне обладнання, машини, механізми, інструменти, що генерують вібрацію загальну, локальну (тип, марка).

Наявність факторів, що посилюють розвиток патологічного процесу: для локальної вібрації — охолодження, змочування кінцівок (температура води, розчину, час охолодження), для загальної вібрації – мікроклімат, що нагріває, підвищена відносна вологість, підвищена швидкість руху повітря.

Еквівалентні рівні вібрації (віброшвидкість, віброприскорення). Фактичні еквівалентні коректовані рівні вібрації та відповідність діючим санітарним нормам.

5. Неіонізуюче випромінювання:

- магнітне поле промислової частоти, 50 Гц;
- електричне поле промислової частоти, 50 Гц;
- магнітне та електричне поля радіочастот діапазонів;
- напруженість електростатичного поля;

- лазерне випромінювання;
- ультрафіолетове випромінювання;
- джерела випромінювання: тип, марка устаткування; характер технологічного процесу; тривалість дії на працівника за зміну; інші несприятливі фактори виробничого середовища;
- напруженість електричного та магнітного полів з урахуванням засобів захисту.

Для лазерного випромінювання — довжина хвилі, характер випромінювання (безперервний, перервний, моноімпульсний, імпульсно періодичний); значення енергетичних експозицій на рогівку та шкіру; дія: пряма, дзеркально відображене або дифузно відображене випромінювання.

Фактичні рівні та відповідність діючим санітарним нормам.

6. Мікроклімат

Зазначити всі показники:

- температура, відносна вологість, швидкість руху повітря, інфрачервоне (теплове) випромінювання;
- постійна чи непостійна дія джерела теплового випромінювання;
- місце проведення робіт: у приміщеннях чи на відкритій території, джерела нагрівального та охолоджувального мікроклімату;

При виконанні робіт на відкритих територіях наводяться середньомісячні та максимальні показники мікроклімату в холодну і теплу пори року (у разі можливості).

Фактичні рівні та відповідність діючим санітарним нормам показників мікроклімату.

7. Фактори трудового процесу

Показники важкості праці:

- робоча поза (вільна, фіксована, вимушена);
- тривалість перебування у фіксованій та вимушеній позі (у відсотках від тривалості зміни);
- нахили корпусу — вимушені;
- кут нахилу корпусу (градуси);

-
- кількість нахилів більш ніж на 30 град. (за операцію, за зміну);
 - маса вантажу, що переміщується одноразово, постійно вручну (кг);
 - переміщення вантажу (з підлоги, з робочої поверхні);
 - відстань переміщення вантажу;
 - частота підйому вантажу за операцію, за зміну;
 - сумарна маса вантажу, що переміщується протягом кожної години зміни (кг);
 - кількість стереотипних рухів при локальному та регіональному навантаженнях за зміну.

Показники напруженості праці:

8. Освітленість:

- характеристики факторів зорової напруги;
- робота з оптичними приладами чи без них;
- найменший об'єкт розрізнення, мм;
- контраст об'єкта розрізнення;
- характеристика фону;
- показники освітленості (крім відбитої блискості) відповідно до нормативів (зазначається наявність чи відсутність відбитої блискості).

9. Іонізуюче випромінювання:

- характер випромінювання – природне, штучне;
- джерело штучного випромінювання;
- якісна та кількісна характеристики;
- термін дії випромінювання.

За результатами професійного підбору у МСЕК особі з інвалідністю визначають показані та протипоказані умови праці відповідності до “Гігієнічної класифікації праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу” (2001).

Умови праці — сукупність факторів виробничого середовища, що впливають на здоров'я і працездатність людини у процесі праці.

Оптимальні умови і характер праці – умови і характер праці, при яких виключений несприятливий вплив на здоров'я працюючих небезпечних і шкідливих виробничих факторів, створюються передумови для збереження високого рівня працездатності (відсутність шкідливих факторів або відповідність їх рівням, що прийняті як безпечні для населення).

Допустимі умови і характер праці – умови і характер праці, при яких рівень небезпечних і шкідливих виробничих факторів не перевищує встановлених гігієнічних нормативів на робочих місцях, а можливі функціональні зміни, що викликані трудовим процесом, відновлюються за час регламентованого відпочинку протягом робочого дня або домашнього відпочинку до початку наступної зміни і не чинять несприятливого впливу в близькому і віддаленому періодах на стан здоров'я працюючих та їх потомство.

Для працевлаштування інвалідів показані:

1. Оптимальні і допустимі санітарно-гігієнічні умови виробничого середовища (1-й і 2-й класи) за фізичними (шум, вібрація, інфразвук, ультразвук, електромагнітні випромінювання, мікроклімат), хімічними (шкідливі речовини, аерозолі переважно фіброгенної дії) та біологічними (мікроорганізми, включаючи патогенні, білкові препарати) чинниками.
2. Робота з незначним (1-й клас) чи помірним (2-й клас) фізичним динамічним і статичним навантаженням; в окремих випадках - з вираженим фізичним навантаженням (3-й клас).
3. Робота переважно у вільній позі, сидячи, з можливістю зміни положення тіла; в окремих випадках стоячи або з можливістю ходьби.
4. Робоче місце, що відповідає ергономічним вимогам.
5. Робота переважно не пов'язана зі значними переміщеннями переходами).
6. Робота переважно в одну (денну) зміну.
7. Робота, що характеризується незначним (1-й клас), помірним (2-й клас), в окремих випадках - вираженим (3-й клас) інтелектуальним, сенсорно-емоційним навантаженням, без ризику для життя та відповідальності за безпеку інших людей.
8. Робота без вираженої монотонності праці.

3.3. Загальна характеристика умов праці, протипоказаних для працевлаштування інвалідів

Шкідливі і небезпечні умови і характер праці — умови і характер праці, при яких внаслідок порушення санітарних норм і правил можливий вплив небезпечних і шкідливих факторів виробничого середовища в значеннях, що перевищують гігієнічні нормативи, і психофізіологічні фактори трудової діяльності, що викликають функціональні зміни в організмі, які можуть призвести до стійкого зниження працездатності або порушення здоров'я працюючих.

Для працевлаштування інвалідів протипоказані:

1. Шкідливі і небезпечні умови праці — 3-й клас (див. “Гігієнічну класифікацію праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу” від 27.12.2001 р.). У окремих випадках допускається використання праці інвалідів в умовах, що відносяться до 3.1 класу умов праці.
2. Вплив підвищених рівнів шуму, вібрації, електромагнітних полів, несприятливого мікроклімату та інших шкідливих і небезпечних фізичних чинників, токсичних речовин.
3. Значні постійні фізичні динамічні і статичні навантаження з підіймання, переміщення і утримання вантажів. У окремих випадках допускається значне фізичне динамічне і статичне навантаження (3.1 клас умов праці).
4. Робота переважно у вимушених позах, переважно стоячи, без зміни робочого положення тіла; тривала ходьба.
5. Регламентований (заданий) темп і ритм роботи.
6. Виражена монотонність праці.
7. Значно виражені інтелектуальні та емоційні навантаження, в окремих випадках допускається значно виражене нервово-психічне навантаження (3-й клас умов праці).
8. Робота в екстремальних умовах, на висоті, з підвищеним ризиком для життя.

3.4. Вимоги до робочих місць інвалідів

Робоче місце інваліда — це окреме робоче місце або ділянка виробничої площі на підприємстві (об'єднанні), в установі та організації (далі - підприємство) незалежно від форм власності та господарювання, де створено необхідні умови для праці інваліда. Робочим місцем інваліда може бути:

- звичайне робоче місце, якщо за умовами праці та з урахуванням фізичних можливостей інваліда воно може бути використано для його працевлаштування;
- спеціалізоване робоче місце інваліда - робоче місце, обладнане спеціальним технічним оснащенням, пристосуваннями і пристроями для праці інваліда залежно від анатомічних дефектів чи нозологічних форм захворювання та з урахуванням рекомендації медико-соціальної експертної комісії, професійних навичок і знань інваліда. Це робоче місце може бути створено як на виробництві, так і вдома.

Робоче місце інваліда вважається створеним, якщо воно відповідає встановленим вимогам робочого місця для інвалідів відповідної нозології, атестоване спеціальною комісією підприємства за участю представників МСЕК, органів Держнаглядохоронпраці, громадських організацій інвалідів, і введено в дію шляхом працевлаштування на ньому інваліда (пункт 3 із змінами, внесеними згідно з Постановою Кабінету Міністрів № 19 (19-2002-п) від 10.01.2002).

Зупинимось з на декількох визначальних принципах щодо створення робочого місця, яке адаптоване до потреб конкретної особи з інвалідністю, що дозволить кваліфікованому працівнику з обмеженнями життєдіяльності максимально ефективно виконувати покладені на нього обов'язки та відчувати себе на рівних зі своїми колегами..

Перше. При створенні роботодавцем спеціального робочого місця необхідний індивідуальний підхід до конкретного працівника. У загальних рисах процес створення спеціальних умов полягає у пристосуванні робочого місця, робочої обстановки або методів конкретної роботи, які склалися, до реальних можливостей та потреб інваліда.

Друге. Необхідність у створенні спеціальних умов може виникнути при різних обставинах: наприклад, коли приймають нових працівників, або коли

працівники, які були прийняті раніше, повертаються до роботи після одержання виробничої травми тощо.

Третє. Варто відзначити, що далеко не кожній людині з обмеженнями життєдіяльності потрібні спеціальні умови. Людина може мати потребу не у спеціальних умовах, а лише у незначній корекції умов праці та організації робочого місця. Отже процес створення необхідних умов праці повинен бути індивідуальним та ґрунтуватися на реальних можливостях і потребах кожної конкретної людини.

Четверте. Роботодавцю вкрай важливо залучати до процесу створення спеціального робочого місця безпосередньо людину з інвалідністю, для якої ці умови створюються, а також завжди намагатися враховувати її особисті побажання та можливості. Звісно, сама особа з інвалідністю краще за інших знає свої особливості і здатна активно сприяти створенню максимально комфортних та ефективних, з точки зору продуктивності праці, умов.

З метою створення адекватних умов праці інваліда на робочому місця роботодавець має ретельно ознайомитися з індивідуальною програмою реабілітації інваліда, у якій повинні відобразитися всі необхідні умови його трудової діяльності.

У цьому контексті набуває першорядного значення стиль роботи роботодавця (ключова постать у розв'язанні проблеми зайнятості інвалідів) та його творча взаємодія з працівниками служби зайнятості, соціальними працівниками, лікарями, педагогами як фактор ефективної реабілітації й інтеграції інвалідів у суспільство. Із практики відомо, що успішне спілкування з інвалідами дано не всім і що невдача в цій справі може погіршити їх соціально-психологічне становище.

Ергономічне проектування індивідуальних робочих місць інвалідів включає розробку прийомів праці з урахуванням індивідуальних особливостей людини з інвалідністю, визначення положення інваліда в робочій зоні і розрахунок її параметрів з урахуванням біомеханічних можливостей інваліда і використання ним спецоснащення і пристосувань, а також випробування і освоєння прийомів праці безпосередньо на робочому місці.

Залежно від виконуваної операції, ваги оброблюваного предмета і класу необхідних рухів можливі такі основні положення інваліда у процесі роботи:

сидячи, стоячи і змінно (сидячи-стоячи), а також виконання низки операцій під час руху, на ходу.

Вибір пози, як правило, визначається характером технологічного процесу, обсягом і важкістю робочого навантаження. Вісь тіла працюючого повинна з максимальною вірогідністю співпадати з віссю робочої зони, а деталі, робочі вузли механізмів, інструменти та відвальні обсяги мають знаходитися в зоні оптимальної або легкої досяжності.

Поза “сидячи” застосовується на роботах, що вимагають великої точності, підвищеної уваги, роботі двома руками в невисокому темпі при невеликому розмаху рухів і робочому зусиллі до 5 кг. При великих зусиллях необхідно застосовувати упори для спини при рухах “від себе” і упори для ніг при рухах “на себе”, поворотних і обертальних в обох площинах з чергуванням навантаження на різні групи м’язів. Особливу увагу слід звернути на конструкцію робочого сидіння, що забезпечує правильне регулювання опор для спини, рук, ніг щодо зросту інваліда і особливостях патології опорно-рухового апарату. Нижні кінцівки в цій позі повинні розташовуватися у вільному просторі з обсягом не менше 680x530x450 мм.

В позі “стоячи” можливо більша кількість рухів із зусиллями, що перевищують 10 кг. Звичайно, що у такій позі робота здійснюється з нахилом тулуба до 10-15 град., що для більшості інвалідів, як правило, неприйнятно. Крім того, ця поза є утомливою, оскільки при ній затрачуються додаткові зусилля на підтримку вертикального положення, тому необхідно оснащення такого робочого місця сидінням із спинкою для періодичного відпочинку.

Організація і вимоги до робочого місця інваліда визначаються також і специфікою професії. Професії робітників і службовців, оволодіння якими дає інвалідам найбільшу можливість бути конкурентоздатними на регіональних ринках праці, можуть бути розділені на ряд категорій:

- кваліфіковані для фахівців з вищою освітою;
- операторські і виконавські для персоналу з середньою професійною освітою;
- кваліфіковані робочі професії, що припускають початкову професійну освіту;
- малокваліфіковані робочі професії, що припускають навчання на

робочих місцях;

- професії молодшого обслуговуючого персоналу в промисловості і комунально-побутовій сфері.

Вимоги до обсягу та планування робочого місця інваліда такі: кубатура виробничих приміщень на одного працюючого інваліда повинна становити не менше 15 м³, площа приміщення — не менше 4,5 м², висота - не менше 3,2 м. Вільна площа кожного постійного і непостійного робочого місця повинна бути не менше, ніж 1,0x1,6 м без урахування площі проходів, проїздів та проміжних місць складування матеріалів. Архітектурно-планувальні рішення приміщень повинні виключати можливість накопичення пилу, що осів.

Вимоги до робочих місць інвалідів при сенсорних порушеннях

Найзначніші порушення, що обмежують здатність інвалідів до орієнтації і трудової діяльності, спостерігаються при патології зорового аналізатора. Цей тип патології обумовлений аномаліями рефракції, порушенням прозорості середовищ ока, що проводять світло, зниженням гостроти зору, світловідчуття і деформацією полів зору аж до повної сліпоти, що вимагає вживання при працевлаштуванні інвалідів найширшого спектру організаційних і технічних заходів.

В цих випадках використовується спеціальне оснащення верстатів і робочих місць; забезпечення пристосуваннями для переміщення деталей, вузлів і пристосувань; модифікація органів управління механізмами і верстатами; установка огорож захисних та таких, що направляють переміщення по цехах і ділянках; блокування верстатів і механізмів, що рухаються; спецсигналізація; засоби інформатизації.

Освітленість робочих місць інвалідів по зору повинна встановлюватися індивідуально. На робочих місцях, де працюють слабозорі і особи з залишковим зором, не допускаються різкі зміни освітленості протягом робочого дня.

Як загальноорганізаційні заходи необхідно: надання транспорту для доставки на роботу і додому; використання спецперсоналу (зрячих) для допомоги інвалідам; організація техноциклу і підбір номенклатури виробів і робіт, що відповідають трудовим можливостям інвалідів; розробка полегшених режимів праці.

Аналогічні заходи, тільки в дещо меншому обсязі, потрібні за наявності порушень мовосприйняття та формування мови (у глухонімих). Інваліди з порушеннями слуху не повинні працевлаштовуватися на роботах, якщо аварійні ситуації потребують звукової сигналізації, та в цехах, де транспортні засоби використовують звукову сигналізацію, а також на роботах в умовах інтенсивного шуму та локальної виробничої вібрації.

При вестибулярній дисфункції робочі місця не можуть розташовуватися на висоті, без достатнього освітлення, біля механізмів, що рухаються, електрообладнання.

Вимоги до робочих місць інвалідів при вісцеральних і метаболічних порушеннях

Вісцеральні і метаболічні порушення є одними з найчастіших причин інвалідності, оскільки включають порушення кровообігу, дихання, травлення, ендокринної і нервово-м'язової систем, виділення і водно-сольового обміну та ін. Все це призводить до значних порушень працездатності у вигляді зниження толерантності до фізичних і нервово-психічних навантажень, сенсорної і моторної дезорієнтації і дискоординації, з пограничними невротичними і психічними зрушеннями. Тому для даної категорії найхарактернішими є обмеження за режимом праці і відпочинку, режиму харчування і обсягу та складності навантажень, з підвищеними вимогами до уваги, зібраності, тонкої і поєднаної координації і витривалості.

Основними організаційно-технічними заходами, що забезпечують для даної категорії інвалідів можливість працевлаштування і конструювання робочих місць є: дотримання належних санітарно-гігієнічних параметрів середовища в приміщеннях і на робочому місці; розробка і впровадження спеціальних полегшених режимів праці; забезпечення механізмами для полегшення фізичних навантажень, а також доставки заготовок, деталей і вузлів на робоче місце та їх видалення після виконання технологічної операції; підбір в техноциклі робочого місця, що забезпечує участь інваліда в розділенні і кооперації праці при оптимальних енерговитратах і навантаженнях на кардіореспіраторну систему.

Вимоги до робочих місць інвалідів при рухових порушеннях

Найпоширенішими причинами цього виду порушень є ураження периферичної виконуючої ланки (деформації кінцівок і хребта, контрактури і молорухливість, розхитаність суглобів та ін.), умовно означені як “хірургічна” патологія та порушення центральної і периферичної нервової системи та м’язів (парези, плегії, спастичні паралічі, міотонії, поліневрити, мієло- і енцефалопатія, гіперкінези і дискоординації у поєднанні з дезорієнтацією), умовно означені як “неврологічна” патологія. Друга група є найважчою і складною в працевлаштуванні і вимагає найбільшого числа спецзаходів щодо організації робочих місць інвалідів.

При цьому також слід розрізняти переважну патологію з порушенням рухів верхніх, нижніх кінцівок і хребта та їх поєднання.

При рухових порушеннях кінцівок і обмежень здатності до самостійного пересування до основних методів організації робочих місць інвалідів в більшості доступних їм професій відносяться: забезпечення спеціальними робочими меблями, установка необхідних опор і кріплень, модернізація і індивідуальна підгонка пристроїв управління механізмами і верстатами, забезпечення пристосуваннями для переміщення деталей і вузлів, готових виробів і габаритного оснащення до робочого місця та їх віддалення при необхідності, а також механізмами підйому вантажів і їх транспортування в робочі зони і відвальні бункери. Крім того, для доставки цих інвалідів на роботу і до місця проживання необхідне надання спецтранспорту.

При рухових порушеннях нижніх кінцівок необхідне забезпечення: спеціальними меблями з індивідуальною підгонкою; пристосуваннями для переміщення деталей, вузлів і виробів; установки опор і кріплень, що направляють рухи по ділянці і цеху, і леєрів; модифікація пристроїв управління верстатами і механізмами, що виключає сильні нахили корпусу, присідання і вставання, підйоми-спуски по східцях, а також тривале перебування на ногах з частими поворотами на місці та управляючі і робочі дії із значними зусиллями на механізмах; спецмеханізмами полегшення праці.

Таким чином, загальний методологічний підхід до організації робочих місць інвалідів на виробництві, де використовують працю інваліда, може бути представлений таким чином:

- оцінити характер і ступінь порушень у інваліда;

- виявити характер і ступінь обмежень життєдіяльності в частині трудових можливостей, самообслуговування і пересування;
- визначити протипоказані професії і види діяльності;
- уточнити в показаних видах праці професію, категорію робочого місця, наявність штатних пристосувань для полегшення праці, заходів забезпечення безпеки, оптимум санітарно-гігієнічних умов, раціональність режиму праці; можливість спеціальної організації робочого місця за допомогою технічного оснащення, пристосувань, спецмеблів, сигналізації, транспортних засобів і модифікації органів управління верстатів і механізмів;
- визначити обсяг і склад необхідних технічних засобів для компенсації функціональних дефектів, обмежень життєдіяльності і можливості досягнення професійної відповідності інваліда діючим професійно-кваліфікаційним стандартам.

3.5. Працевлаштування інвалідів в умовах атестації робочих місць

Атестація робочих місць проводиться за трьома напрямками: оцінка техніко-технологічного рівня робочого місця, оцінка організаційно-економічного рівня робочого місця, оцінка умов праці та техніки безпеки на робочому місці. Оцінка умов праці та техніки безпеки на робочому місці проводиться за такими критеріями:

- відповідність санітарно-гігієнічних умов праці нормативним вимогам;
- використання важкої фізичної праці;
- наявність монотонності праці;
- забезпечення та відповідність стандартам безпеки праці індивідуальних та колективних засобів працюючих;
- стан забезпечення робочих спецодягом та спецвзуттям відповідно до встановлених нормативів.

У процесі атестації робочих місць створюються умови раціонального працевлаштування інвалідів. Працевлаштування є раціональним, якщо робота,

що виконується інвалідом, адекватна стану його здоров'я і не призводить до значного зниження рівня кваліфікації і заробітної плати.

Матеріали атестації робочих місць необхідно використовувати лікарями МСЕК для визначення професій, що призначаються для працевлаштування інвалідів. Для цього необхідно:

- вивчити список основних професій, характерних для даного виробництва;
- виділити з цього списку професії, які явно протипоказані інвалідам;
- визначити умови та характер праці у відібраних професіях і виділити з них ті, які можна пропонувати інвалідам з урахуванням їх захворювання та ступеня функціональних порушень;
- брати участь у складанні переліку професій, які можливо використовувати для працевлаштування інвалідів.

В умовах атестації робочих місць ця робота значно спрощується. Виділений в умовах атестації перелік професій є більш обґрунтованим. При наступній оцінці соціально-трудової адаптації через 1 рік уточнюється вірність зробленого вибору професії.

При відборі робочих місць для працевлаштування інвалідів необхідно враховувати:

- термін експлуатації та технічний стан обладнання і безпечність його використання;
- наявність необхідних автоматичних засобів контролю за роботою обладнання;
- відповідність режимів робочого дня і трудової діяльності інваліда, доступних йому згідно з експертним висновком МСЕК та ІПР;
- наявність на робочому місці технологічного оснащення, підйомно-транспортних засобів та засобів між операційного транспортування, необхідних для вилучення надмірних навантажень на організм інваліда.

Організаційно-економічний рівень робочого місця, призначеного для працевлаштування інвалідів, визначається такими показниками:

- відповідність професійно значущих і дефектних функцій рівню компенсації;
- відповідність плану робочого місця ергономічним потребам із урахуванням специфіки захворювання;
- забезпечення оптимальної зони переміщення у період роботи, необхідної для виконання виробничого завдання;
- надання в необхідних випадках додаткової робочої сили для забезпечення повноцінної трудової діяльності інваліда;
- можливість роботи інваліда в ту робочу зміну, яка рекомендована МСЕК;
- можливість зайнятості інваліда на робочому місці протягом зміни, зі скороченим робочим днем, тижнем;
- необхідна професія, спеціальність та кваліфікація інваліда для роботи на даному робочому місці.

Умови та характер праці на робочому місці, яке рекомендується для працевлаштування інвалідів з урахуванням основних факторів, що характеризують групи робіт за важкістю праці, визначаються рекомендаціями МСЕК про умови та характер праці для інваліда, а також забезпеченості і відповідності стандартам безпеки праці, індивідуальних та колективних засобів захисту.

Для виділення робочих місць, на яких доцільно використовувати працю осіб з обмеженими можливостями, необхідно дати кількісну оцінку кожному конкретному елементу умов праці (санітарно-гігієнічному та психофізіологічному), що мають місце на робочому місці. При цьому необхідно керуватися такими положеннями:

- робочі місця, що належать до Списків № 1 і № 2 виробництв, цехів, професій і посад, робота в яких дає право на державну пенсію на пільгових умовах та розмірах, не підлягають атестації з метою визначення їх придатності для працевлаштування інвалідів;
- виключається наявність будь-яких концентрацій і рівнів абсолютно

протипоказаних факторів, які негативно впливають на перебіг захворювань;

- при оцінці санітарно-гігієнічних факторів виробничого середовища їх показники повинні бути не вище верхніх позначок санітарних норм відповідно до Гігієнічної класифікації праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу (Наказ МОЗ № 258 від 27.12.2001 р.);
- зміст та величина психофізіологічного навантаження та фізичного напруження праці, що рекомендується для трудової діяльності, повинні відповідати індивідуальним особливостям інваліда, виключаються робочі місця з високим фізичним напруженням протягом зміни, перенесенням вручну вантажів понад 10 кг;
- виявляються робочі місця з оптимальними та допустимими умовами праці, що відповідають 1 -му та 2-му класам умов праці за Гігієнічною класифікацією.

3.6. Напрямки діяльності та функції Всеукраїнського центру професійної реабілітації інвалідів

Завдання сприяння розбудові національної мережі центрів професійної реабілітації урядовими структурами було покладено на **Всеукраїнський центр професійної реабілітації інвалідів** (ВЦПРІ). Цей центр національного масштабу є державною соціальною установою системи Міністерства праці та соціальної політики України для тимчасового перебування інвалідів I–III групи працездатного віку, які потребують професійної та соціальної реабілітації (за матеріалами Центру).

Центр створено Указом Президента України від 23 травня 2001 р. № 335, за дорученням Прем'єр-Міністра України від 28 травня 2001 р. та наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 23 липня 2001 р. № 309 на виконання Національної програми професійної реабілітації та зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями.

Метою діяльності ВЦПРІ є створення в державі цілісної системи професійної реабілітації інвалідів, надання інвалідам працездатного віку послуг з набуття робітничих професій, підвищення кваліфікації спеціалістів для регіональних центрів професійної реабілітації незалежно від форм власності на основі вітчизняної та міжнародної практики та стандартів, відповідно до вимог ринкової економіки.

Основними завданнями ВЦПРІ є:

- надання інвалідам послуг щодо професійної реабілітації, орієнтації, виробничої адаптації відповідно до медичних висновків та потреб ринку праці;
- підвищення кваліфікації фахівців з питань професійної реабілітації інвалідів;
- розроблення та впровадження, в тому числі зарубіжних, передових методик професійної реабілітації інвалідів;
- розроблення, наукове супроводження і впровадження нових реабілітаційних технологій;
- професійне навчання інвалідів для подальшої їх зайнятості з урахуванням потреб ринку праці;
- сприяння ефективному працевлаштуванню інвалідів відповідно до професії та попиту ринку праці;
- координація роботи, науковий та методичний супровід регіональних і місцевих центрів професійної й соціальної реабілітації;
- здійснення науково-практичного співробітництва з питань професійної реабілітації інвалідів з науково-дослідними установами, а також із закордонними центрами, фондами, державними та громадськими організаціями;
- організація та проведення науково-практичних конференцій, семінарів з питань професійної та соціальної реабілітації інвалідів, у тому числі міжнародних.

ВЦПРІ здійснює свою діяльність за стандартами та рекомендаціями Міжнародної організації праці, провідних реабілітаційних установ європейських країн. ВЦПРІ активно співпрацює з Міжнародною організацією праці та Програмою розвитку ООН в Україні з питань методологічного, технологічного, інформаційного та кадрового забезпечення реабілітаційного процесу.

Центр має сучасну навчально-методичну, матеріально-технічну та медичну бази і розрахований на одночасне проживання, навчання і оздоровлення 136 інвалідів I-III груп, які направляються регіональними управліннями праці та соціального захисту населення. У спеціально обладнаних класах і майстернях Центру здійснюється професійна підготовка осіб з інвалідністю за 9 робітничими професіями. Спільно з Українським міжгалузевим центром модульного навчання в рамках Проекту ПРООН/МОП адаптовано для інвалідів і впроваджено в навчальний процес модульну систему навчання. По закінченні курсу навчання слухачі складають державні іспити і отримують свідоцтво державного зразка про набуття робітничої професії.

Паралельно з професійним навчанням у ВЦРПІ здійснюється супроводжуюча медична та соціально-психологічна реабілітація інвалідів. Процес медичного супроводження професійної реабілітації слухачів проходить із застосуванням методів фізіотерапії, гідрокінезотерапії, фізичної реабілітації, бальнеолікування, масажу, комп'ютерної діагностики.

Організацію направлення, прийому та реабілітації слухачів забезпечують постійно діючі Приймальна та Реабілітаційна комісії.

ВЦРПІ здійснює професійне навчання при 30-годинному тижневому навантаженні за такими робітничими професіями:

1. Оператор комп'ютерного набору 4 розряду. Курс навчання – 5 місяців (622 акад. год.).
2. Секретар керівника (організації, підприємства, установи). Курс навчання – 5 місяців (622 акад. год.).
3. Соціальний робітник. Курс навчання – 5 місяців (622 акад. год.).
4. Вишивальниця III розряду. Курс навчання – 5 місяців (622 акад. год.).
5. Швачка II розряду. Курс навчання – 5 місяців (622 акад. год.).
6. Бджоляр IV розряду. Курс навчання – 2 місяці (238 акад. год.).
7. Перукар. Курс навчання – 5 місяців (622 акад. год.).
8. Слюсар з ремонту автомобілів I–II розряду. Курс навчання – 5 місяців (622 акад. год.). Кваліфікаційні вимоги: базова або повна загальна середня освіта.
9. Взуттьовик з ремонту взуття II розряду. Курс навчання – 3,5 місяці (454 акад. год.). (див. додатки, Таблиця 1.).

Проживання, харчування, заходи професійної реабілітації та навчання, медичне супроводження в центрі здійснюється для інвалідів безоплатно за рахунок коштів Державного бюджету.

Державна програма розвитку системи реабілітації та трудової зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями, психічними захворюваннями та розумовою відсталістю на період до 2011 року

На цей час провідним документом, що визначає національну програму розвитку системи реабілітації та трудової зайнятості осіб з інвалідністю є Постанова Кабінету Міністрів України від 12 травня 2007 р. № 716, якою затверджена Державна програма розвитку системи реабілітації та трудової зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями, психічними захворюваннями та розумовою відсталістю на період до 2011 р.

Мета Програми полягає у створенні умов для реабілітації та інтеграції осіб з обмеженими фізичними можливостями, психічними захворюваннями та розумовою відсталістю в суспільство.

Основними завданнями Програми є:

- удосконалення системи надання реабілітаційних послуг;
- поліпшення якості і розширення номенклатури технічних та інших засобів реабілітації, виробів медичного призначення і реабілітаційних послуг, розроблення та впровадження сучасних технологій виготовлення таких засобів і виробів та надання послуг;
- створення умов для доступу осіб з обмеженими фізичними можливостями, психічними захворюваннями та розумовою відсталістю до всіх видів освітніх послуг;
- підвищення рівня зайнятості зазначених осіб;
- створення умов для безперешкодного доступу до об'єктів соціальної інфраструктури і транспортних засобів осіб з обмеженими фізичними можливостями;
- створення централізованої бази даних з проблем інвалідності;
- співробітництво органів виконавчої влади з громадськими організаціями інвалідів.

З метою підвищення рівня зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями, психічними захворюваннями та розумовою відсталістю Програмою передбачено:

- Складати перелік професій і спеціальностей, що користуються попитом на ринку праці, і надсилати його центральним і місцевим органам виконавчої влади, у підпорядкуванні яких перебувають навчальні заклади та реабілітаційні установи (відповідальні – Мінпраці, Державний центр зайнятості, термін – щороку до 1 лютого).
- З метою обрання певного виду діяльності, професій та місця роботи забезпечити надання соціальних послуг з професійної орієнтації інвалідам перед направленням на навчання (відповідальні – Мінпраці, МОН, Державний центр зайнятості, термін – постійно).
- Сприяти підвищенню конкурентоспроможності інвалідів шляхом підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації за професіями (спеціальностями) відповідно до потреби ринку праці з урахуванням їх професійних знань, навичок, побажань та рекомендацій медико-соціальних експертних комісій (відповідальні – Мінпраці, МОН, Державний центр зайнятості, Фонд соціального захисту інвалідів, Рада міністрів Автономної Республіки Крим, обласні, Київська та Севастопольська міські держадміністрації, термін – 2011 рік).
- Сприяти зайнятості інвалідів, зокрема випускників центрів професійної реабілітації інвалідів, шляхом працевлаштування (відповідальні – Мінпраці, Рада міністрів Автономної Республіки Крим, обласні, Київська та Севастопольська міські держадміністрації, Державний центр зайнятості, Фонд соціального захисту інвалідів, Комісія з питань діяльності підприємств та організацій громадських організацій інвалідів, термін – постійно).
- Спрямувати не менш як третину коштів, що надходять до Фонду соціального захисту інвалідів від застосування адміністративно-господарських санкцій, на створення нових робочих місць для працевлаштування інвалідів (відповідальні – Мінпраці, Фонд соціального захисту інвалідів, термін – постійно).
- Забезпечувати створення робочих місць для працевлаштування

- інвалідів, зареєстрованих у державній службі зайнятості, шляхом надання дотацій роботодавцю за рахунок коштів, що надходять до Фонду соціального захисту інвалідів від застосування адміністративно-господарських санкцій (відповідальні – Мінпраці, Фонд соціального захисту інвалідів, Комісія з питань діяльності підприємств та організацій громадських організацій інвалідів, термін – постійно).
- Створити за рахунок коштів, що надходять до Фонду соціального захисту інвалідів від застосування адміністративно-господарських санкцій, не менш як 12 тис. робочих місць для працевлаштування інвалідів (відповідальні – Мінпраці, Рада міністрів Автономної Республіки Крим, обласні, Київська та Севастопольська міські держадміністрації, Фонд соціального захисту інвалідів, Комісія з питань діяльності підприємств та організацій громадських організацій інвалідів, термін – 2007–2011 роки).

Список скорочень

ВЦПРІ	– Всеукраїнський центр професійної реабілітації інвалідів
ДСС	– Державно соціальне страхування
ДЦЗ	– Державний центр зайнятості
КЗпП	– кодекс законів про працю
КМУ	– Кабінет Міністрів України
ЛКК	– лікарсько-консультаційна комісія
ЛМР	– Львівська міська рада
ЛМЦЗ	– Львівський міський центр зайнятості
ЛомЦ	– Львівський обласний молодіжний центр праці
МОЗ	– міністерство охорони здоров'я
МСЕК	– медико-соціальна експертна комісія
НВП	– навчально-виробниче підприємство
НУО	– неурядова (громадська) організація
СССДМ	– Соціальні служби для сім'ї, дітей та молоді
ФСЗІ	– Фонд соціального захисту інвалідів
ЦСССДМ	– Центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді

Використана література:

1. Зайнятість молоді з функціональними обмеженнями: колективна монографія / [К.П. Бондарчук, Н.М. Комарова, Р.Я. Левін, А.Г. Шевцов, О. О. Яременко] ; под ред. О.О. Яременко – К.: Державний ін-т проблем сім'ї та молоді, 2003. – 139 с.
2. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/>
3. Практичний посібник „Врегулювання проблемних питань працевлаштування та захисту прав інвалідів у сфері праці” – К: “Університет Україна”, Всеукраїнський центр професійної реабілітації інвалідів, 2007. – 156 с.
4. Про затвердження Державної програми розвитку системи реабілітації та трудової зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями, психічними захворюваннями та розумовою відсталістю на період до 2011 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 12 травня 2007 р. N 716 / Офіційний вісник України від 01.06.2007 – К., 2007. – № 37. – С. 105-115.
5. Про затвердження Державної типової програми реабілітації інвалідів: Постанова Кабінету Міністрів України від 8 грудня 2006 р. N 1686 / Офіційний вісник України від 25.12.2006 – К., 2006. – № 50. – С. 44–78.
6. Про затвердження Положення про індивідуальну програму реабілітації інваліда: Постанова Кабінету Міністрів України від 23 травня 2007 р. N 757 // Офіційний вісник України від 08.06.2007 - К., 2007 р., № 39, с. 27-28.
7. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21 березня 1991 року № 875-XII / Відомості Верховної Ради УРСР від

-
- 21.05.1991. – 1991. – № 21. – С. 547–554.
8. Про реабілітацію інвалідів в Україні: Закон України від 6 жовтня 2005 року № 296–IV / Офіційний вісник України від 16.11.2005. – 2005. – № 44. – С. 15–34.
9. Професійна реабілітація інвалідів: Довідково-методичний посібник / Упорядн. Іпатов А.В., Сергієні О.В., Войтчак Т.Г. та ін. / За редакцією к.м.н. Марунича В.В. - Дніпропетровськ: Пороги, 2005.-227 с
10. Профессиональная ориентация инвалидов: учебно-методическое пособие (для специалистов службы занятости) / Министерство труда и социального развития РФ, Научно - практический центр инновационных социальных программ Российской академии естественных наук. – М. : Издательство “Брат”, 1997. – 170 с.
11. Сприяння особам з інвалідністю у пошуках зайнятості. Посібник для тренерів – працівників служб зайнятості. Цільова програма МОП з розвитку навиків працевлаштування. - К.: Міленіум, 2004. -156 с.
12. Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів : резолюція Генеральної Асамблеї ООН № 48/96, прийнята 48-ю сесією ООН 20 грудня 1993 р. – К. : ВГСПО „НАІ України”, 2003. – 40 с.
13. Техніка пошуку роботи: методичний посібник / Державний центр зайнятості України. – Київ: [Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, Науково-методичний центр], – 2000. – 163 с.
14. Шевцов А.Г. Сучасні проблеми освіти і професійної реабілітації людей з вадами здоров'я: монографія / Шевцов А.Г. – К. : Соцінформ, 2004. – 200 с.
15. Микола Сварник, Ярослав Грибальський, Юрій Войтюк, Євген Свет, Тетяна Ревіна, Алексей Любімов, Остап Стадник, Олександр Волошинський, Олександр Стрельников, Ілля Дубровський, Оксана Федорович: Активний відпочинок та туризм для неповносправних. Посібник. – вид.: Товариство „Зелений Хрест“, 2006. – 152 с.

Додатки

Таблиця 1. Заклади освіти I-IV рівнів акредитації, де є база для навчання осіб з інвалідністю

Навчальний заклад	Спеціальності	Адреса	Примітки
Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут»	Інженерна механіка, технологія машинобудування	м. Київ, просп. Перемоги, 37, т.(044) 4549645, 4549646	У тому числі з вадами слуху
Національний педагогічний університет ім. М.П.Драгоманова	Корекційна педагогіка	м. Київ, вул. Пирогова, 9, т.(044) 2393017, 2358236	У тому числі з вадами слуху та зору
Київський національний університет технологій та дизайну	Економіка підприємства	м. Київ, вул. Немировича-Данченка, 2, т. (044) 2912975	У тому числі з вадами слуху
Національна металургійна академія України	Економічна кібернетика	м. Дніпропетровськ, просп. Гагаріна, 4, т. (0562) 453371	У тому числі з вадами слуху
Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна»	Масажист, тренер, вчитель-викладач, секретар-референт, спеціаліст зі зв'язків із громадськістю, управлінець, інженер, програміст, технік по комп'ютеру, спеціаліст зі зв'язків із громадськістю, оператор ЕВМ, перекладач, психолог, соціальний педагог, аудитор, бухгалтер, фінансовий менеджер, економіст, юрист, адвокат, криміналіст, слідчий, маркетолог, захисник оточуючого середовища, еколог, хімік, біолог, системний адміністратор, спеціаліст із програмного забезпечення, електрик, технолог із приготування їжі, повар-кондитер, автомеханік, автослюсар, дизайнер, видавнича справа та редагування	м. Київ, вул. Хорива, 1-г, т.(044) 4252938	У тому числі з вадами слуху, зору, опорно-рухового апарату. Можливість дистанційного навчання

Хмельницький технологічний університет «Поділля», Інститут заочної дистанційної освіти	Економіка підприємства, менеджмент, облік та аудит, фінанси, економічна кібернетика, маркетинг, соціальна педагогіка, виробниче навчання	м. Хмельницький, вул. Інститутська, 11, тел. (0382) 728076	У тому числі з вадами слуху
Львівський національний лісотехнічний університет	Технологія деревообробки	м. Львів, вул. Генерала Чупринки, 103, т.(0322) 352411	У тому числі з вадами слуху
Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці України	Правознавство	м. Чернігів, вул. 50 років ВЛКСМ, 1-а, т. (0462) 25023	У тому числі з вадами слуху
Київський державний технікум легкої промисловості	Швейне виробництво	м. Київ, вул. Івана Кудрі, 29, т. (044) 2691433, 2691423	У тому числі з вадами зору
Кам'янець-Подільський планово-економічний технікум-інтернат	Бухгалтерський облік, економіка підприємства, соціальна робота	Хмельницька обл., м. Кам'янець-Подільський, вул. м. Годованця, 13 т.(03849) 32651, 32662	
Харківський обліково-економічний технікум-інтернат ім. Ф.Г.Ананченка	Бухгалтерський облік, соціальна робота	м. Харків, вул. Полтавський шлях, 133, т. (057) 7725184	
Донецький технікум промислової автоматики	Обслуговування комп'ютерних та інтелектуальних мереж	м. Донецьк, вул. Горького, 163, т. (0622) 910655	У тому числі з вадами слуху
Житомирський технічний ліцей-інтернат	Оператор комп'ютерного набору, секретар керівника, кухар, кондитер (після 9 класів); радіомеханік з обслуговування та ремонту радіотелевізійної апаратури, конторський службовець (бухгалтер), соціальний працівник, взуттєвик з індивідуального пошиття взуття, взуттєвик із пошиття ортопедичного взуття (після 11 класів)	м. Житомир, вул. Московська, 43, т. (0412) 371443, 370578	У тому числі з вадами слуху
Луганське середнє професійно-технічне училище-інтернат	Кравець, закрійник для індивідуальної трудової діяльності, заготівельник верху взуття, взуттєвик з індивідуального пошиття взуття, оператор комп'ютерного набору та оператор комп'ютерної верстки	м. Луганськ, кв. Східний, тел.(0642) 466077	У тому числі з вадами слуху

Самбірське професійно-технічне училище-інтернат для дітей-інвалідів	Кравець верхнього чоловічого та жіночого одягу, швачка	Львівська обл., м. Самбір, вул. В. Стуса, 9, тел.(03236) 3-22-18	У тому числі з вадами слуху
Одеське ПТУ 35	Швачка	м. Одеса, вул. О.Невського, 39, т.(0482) 402706	У тому числі з вадами слуху
Київський державний коледж естрадно-циркового мистецтва	Артист цирку, артист естради	м. Київ, вул. В.Житомирська, 2, т.(044) 2790497	Конкурсний відбір абітурієнтів проводить культурний центр УТОГ
Ужгородський коледж мистецтв імені А.М.Ерделі	Кераміка, художня обробка дерева, художня обробка металу	м. Ужгород, вул. Грушевського, 38/80, т. (0312) 663290	У тому числі з вадами слуху
Львівський професійний художній ліцей пофарбувань, лицювальник-плиточник, 3 реставратор декоративних штукатурок і ліпних виробів. Термін навчання	флорист, виконавець художньо-оформлювальних робіт, маляр, штукатур, реставратор декоративно-художніх пофарбувань, лицювальник-плиточник, реставратор декоративних штукатурок і ліпних виробів.	Львів, вул. Левандівка Широка, 79, тел.: 67-56-11, 67-68-16	У тому числі з вадами слуху
Львівський державний медичний коледж.	лабораторна діагностика	79000, Львів, вул. Дорошенка, 70, тел.: 72-06-48	У тому числі з вадами слуху
Київське вище професійно-технічне училище №26	плиточник-лицювальник, штукатур, столяр.	01014, Київ, вул. Бастіона, 9, тел.: 295-47-41	У тому числі з вадами слуху
Київське професійне училище швейного та перукарського мистецтва № 46	швея-кравець.	03087, Київ, вул. Єреванська, 12-а, тел.: 242-35-97	У тому числі з вадами слуху
Одеське ПТУ № 5	швачка	65104, Одеса, вул. О.Невського, 39, тел.: 40-27-06	У тому числі з вадами слуху

Львівський обласний центр зайнятості

79039, м. Львів, вул. Бортнянського, 11а

код 8-032

kans@locz.lviv.ua, факс 297-16-97

Директор Хміль Михайло Михайлович 297-16-97

Приймальня Гасюк Уляна Василівна 233-41-42 297-16-97

Перший заступник

директора Буртник Василь Григорович 242-41-95

Заступник директор Іванчук Оксана Степанівна 233-80-29

Заступник директора Янушкевич Павло Сергійович 245-04-01

Львівський обласний молодіжний центр праці

м. Львів, вул. Вороного, 3

т/ф(032) 225-57-34,

ld13@ukr.net

lomcp.lviv.ua

Львівський обласний молодіжний центр праці (ЛоМЦП) створений у травні 2001 року. Це державна установа, яка діє на госпрозрахунковій основі.

Метою діяльності ЛоМЦП є вирішення питань працевлаштуванні молоді та забезпечення її зайнятості у вільний від навчання час, сприяння розвитку молодіжних ініціатив у трудовій сфері, перепідготовка та підвищення кваліфікації молоді, заохочення до молодіжного підприємництва.

Основні завдання ЛоМЦП:

- забезпечення прав та інтересів молодих громадян на ринку праці;
- сприяння працевлаштуванню молоді;
- залучення молоді до підприємницької діяльності, створенню відповідних умов функціонування та розвитку молодіжного підприємництва;
- організація дозвілля молоді у позанавчальний час;
- реалізація міжнародних культурно-освітніх програм.

Послуги:

постійне та тимчасове працевлаштування молоді на повний або неповний робочий день;

- працевлаштування молоді на сезонні роботи (студентські трудові та волонтерські загани);
- туристичні рейди по Львівській області,
- організовує виставки ярмарки товарів, виготовлених молоддю,
- організовує молодіжні фестивалі, культурні акції, олімпіади,
- розробляє та реалізує ПР-програми для молодих підприємців,
- забезпечує сервісне обслуговування ПР-заходів.
- проведення тренінгів та профорієнтаційні курси,
- тренінгові програми з ведення бізнесу.

Центр відповідно до покладених на нього завдань створює бази даних молоді, яка звернулась до організації щодо працевлаштування, надає інформацію про наявність вакантних місць, організовує і проводить тренінги, спрямовані на підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці та семінари з основ підприємництва.

Молодіжний центр праці проводить профорієнтаційні заходи, „ярмарки вакансій”, організовує консультації для молоді з економічних, фінансових та юридичних питань, постійно здійснює адресну рекламу по підприємствам різної форми власності, налагоджує ділові контакти з керівниками установ та організацій з метою пошуку вакантних місць.

Центр має спільні програми із партнерами в районах Львівської області, а саме: Турківський, Жовківський, Сокальський, Бродівський, Жидачівський, Дрогобицький, Стрийський, Сколівський, Старо Самбірський.

Контактна особа Леся Довганик моб тел 8067 905 72 66

Міські центри зайнятості

Львівський міський центр зайнятості

79000, м. Львів, вул. Княгині. Ольги, 122

код: 8-032

misto@locz.lviv.ua

<i>Директор</i>	<i>Рісний Олег Петрович</i>	<i>244-59-71, 263-92-07</i>
<i>Заступник директора</i>	<i>Возна Неля Богданівна</i>	<i>244-59-72, 263-00-81</i>
<i>Заступник директора</i>	<i>Дрівко Олег Ігорович</i>	<i>244-59-73, 263-51-40</i>

Бориславський міський центр зайнятості

82300, м. Борислав, вул. Шевченка, 49

код: 8-03248

boryslav@locz.lviv.ua

<i>Директор</i>	<i>Стецун Анатолій Іванович</i>	<i>5-20-84</i>
<i>заступник директора</i>	<i>Цибенко Галина Тадеївна</i>	<i>4-16-91</i>

Моршинський міський центр зайнятості

82400, м. Моршин, вул. Привокзальна, 63

код: 8-03260

<i>Директор</i>	<i>Тринчук Василь Васильович</i>	<i>6-10-07</i>
<i>Заступник директор-начальник відділу сприяння працевлаштуванню та взаємодії з працедавцями</i>	<i>Микитюк Оксана Ярославівна</i>	<i>6-10-25</i>

Новояворівський міський центр зайнятості

81053, м. Новояворівськ, вул. Січових Стрільців, 16

код: 8-03256

povojavcz@locz.lviv.ua

<i>Директор</i>	<i>Мушак Стефанія Михайлівна</i>	<i>4-20-55</i>
<i>Заступник директора</i>	<i>Осьмак Світлана Стефанівна</i>	<i>4-20-55</i>

Міськрайонні центри зайнятості

Дрогобицький міськрайонний центр зайнятості

82100, м.Дрогобич, вул. П. Орлика, 3 а

код: 8-03244

drogcz@locz.lviv.ua

Директор Назаревич Іван Антонович 3-80-37

Заступник директора Яцишин Марія Іванівна 2-37-38

Самбірський міськрайонний центр зайнятості

81400, м.Самбір, вул. Шевченка, 8

код: 8-03236

sambircz@locz.lviv.ua

Директор Тимців Іван Михайлович 2-20-54

Заступник директора Коваль Галина Михайлівна 2-20-70

Стрийський міськрайонний центр зайнятості

82400, м.Стрий, вул. 1-го Листопада, 12

код: 8-03245

stryjcz@locz.lviv.ua

Директор Вишньовська
Романа Любомирівна 7-11-52

Заступник директора Черепушак Ірина Миколаївна 4-03-70

Районні центри зайнятості Львівської області

Бродівський районний центр зайнятості

80600, м.Броди, вул. Гончарська, 15

код: 8-03266

brodycz@locz.lviv.ua

<i>Директор</i>	<i>Чобіт Галина Михайлівна</i>	<i>4-14-31</i>
<i>Заступник директора</i>	<i>Федина Наталія Олексіївна</i>	<i>4-22-97</i>

Буський районний центр зайнятості

80500, м.Буськ, вул.Петрушевича, 3

код: 8-03264

buszcz@locz.lviv.ua

<i>Директор</i>	<i>Милянєвський</i>	
	<i>Степан Романович</i>	<i>2-16-61</i>
<i>Заступник директора</i>	<i>Адамів Наталія Оттівна</i>	<i>2-13-08</i>

Городоцький районний центр зайнятості

81500, м.Городок, вул. Львівська, 38в

код: 8-03231

gorodokcz@locz.lviv.ua

<i>Директор</i>	<i>Шишко Григорій Степанович</i>	<i>3-01-61</i>
<i>Заступник директора</i>	<i>Ділай Марія Володимирівна</i>	<i>3-26-10</i>

Жидачівський районний центр зайнятості

81700, м.Жидачів, вул. Шашкевича, 28

код: 8-03239

gydachivcz@locz.lviv.ua

<i>Директор</i>	<i>Михальчук Олена Франківна</i>	<i>3-12-94</i>
<i>Заступник директора</i>	<i>Ткач Світлана Михайлівна</i>	<i>3-19-45</i>

Жовківський районний центр зайнятості

80300, м.Жовква, вул. Львівська,47

код: 8-03252

zhovkva@locz.lviv.ua

Директор *Алієва Лариса Петрівна* 6-14-60*Заступник директора* *Каштан Галина Дмитрівна* 6-14-61**Золочівський** районний центр зайнятості

80700, м.Золочів, вул. Чайковського, 7

код: 8-03265

zolcz@locz.lviv.ua

Директор *Малиновський*
Орест Ярославович 4-23-78*Заступник директора* *Саханевич*
Лілія Богданівна 4-24-48**Кам'янка-Бузький** районний центр зайнятості

80400, м.Кам'янка-Бузька, вул. Грушевського, 4

код: 8-03254

kambug@locz.lviv.ua

Директор *Височанський*
Володимир Євгенович 2-32-59*Заступник директора* *Карпінська Наталія Гергіївна* 2-38-01**Миколаївський** районний центр зайнятості

81600, м.Миколаїв, вул. Івана Мазепи, 37

код: 8-032241

mykolacz@locz.lviv.ua

Директор *Корецький Роман Степанович* 5-11-51*Заступник директора* *Баймак Надія Василівна* 5-29-69

Мостиський районний центр зайнятості

81300, м. Мостиська, вул. Міцкевича, 2 а

код: 8-03234

mostcz@locz.lviv.ua

Директор *Вербаускене Лідія Іванівна* 4-16-19*Заступник директора* *Врона Володимир Євгенович* 4-13-51**Перемишлянський** районний центр зайнятості

81200, м. Перемишляни, вул. Борщівська, 4а

peremcz@locz.lviv.ua

код: 8-03263

Директор *Баран Василь Степанович* 2-12-98*Заступник директора* *Турчиняк Надія Іванівна* 2-14-52**Пустомитівський** районний центр зайнятості

81100, м. Пустомити, вул. Глинська, 14

код: 8-03230

pustcz@locz.lviv.ua

Директор *Чумак Степан Миколайович* 2-01-77*Заступник директора* *Гальчак Ганна Василівна* 2-01-79**Радехівський** районний центр зайнятості

80200, м. Радехів, вул. Лесі Українки, 33

код: 8-03255

radehiv@locz.lviv.ua

Директор *Нагірний Ярослав Дмитрович* 2-26-75*Заступник директора* *Кормилюк Наталія Ярославівна* 2-24-37**Сколівський** районний центр зайнятості

82600, м. Сколе, вул. Незалежності, 15

код: 8-03251

skolecz@locz.lviv.ua

Директор *Тимоцько Іванна Ярославівна* 2-00-14*Заступник директора* *Тренич Ірина Максимівна* 2-29-25

Сокальський районний центр зайнятості

80000, м.Сокаль, вул. Св.Володимира, 4/6

код: 8-03257

sokalcz@locz.lviv.ua

Директор *Лащук Віктор Йосипович* 2-12-75

Заступник директора *Коробко Світлана Миколаївна* 7-32-73

Старосамбірський районний центр зайнятості

82000, м.Старий Самбір, вул. Лева Галицького, 128

код: 8-03238

stsambir@locz.lviv.ua

Директор *Гриценко Світлана Іванівна* 2-30-42

Заступник директора *Пізнак Мирослава Іванівна* 2-17-65

Турківський районний центр зайнятості

82500, м.Турка, вул.Шевченка,2

код: 8-03269

turkacz@locz.lviv.ua

Директор *Голич Богдан Миколайович* 3-14-62

Заступник директора *Яцкуляк Жанна Ярославівна* 4-18-97

Яворівський районний центр зайнятості

81000, м.Яворів, вул. Шашкевича, 1а

код: 8-03259

yavorcz@locz.lviv.ua

Директор *Вигринович Михайло Петрович* 2-24-64

Заступник директора *Бачало Василь Миколайович* 7-84-07

Міністерство праці та соціальної політики України. Фонд Соціального Захисту Інвалідів. Львівське обласне відділення Фонду.

79000, м. Львів, пл. Маланюка, 6

for-26@ukrpost.ua

Керуюча

Мисаковець Галина

261-10-01

Григоріївна

261-10-12

Заступник керуючої

Івась Рената Денисіївна

261-10-02

Львівський обласний центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді

Директор – Бордіян Ярослав Ігорович

Адреса: 79000, м. Львів, вул. Чайковського, 17

Контактний телефон: (032) 261-09-42 , факс (032) 261-09-37

Районні відділи управління соціального захисту ЛМР

Галицький район тел.: 272-76-05

Франківський район тел.: 237-33-36

Залізничний район тел.: 295-82-08

Шевченківський район тел.: 252-17-84

Личаківський район тел.: 235-71-62

Сихівський район тел.: 221-80-55

Міжрегіональний центр медико-соціальної професійної трудової реабілітації інвалідів

Директор – Дунас Григорій Григорович

Адреса: м. Львів, вул. Хуторівка, 38,

Контактний телефон: (032) 221-59-08, 223-45-86.

Районні центри Львівської області соціальних служб для сім`ї, дітей та молоді

Бродівський районний центр СССДМ Львівської області

Адреса: 80600 м. Броди, вул. Юридика,2

Контактний телефон: (03266) 4-30-58

E-mail: rcssm_br@ukr.net

Директор – Шишка Руслан Володимирович

Буський районний центр СССДМ Львівської області

Адреса: 20500, м. Буськ, вул. Львівська,2

Контактний телефон: (03264) 2-19-60

E-mail: busk-centr@ukrpost.ua

Директор – Боцян Зоряна Миколаївна

Городоцький районний центр СССДМ Львівської області

Адреса:81500 м. Городок, вул. Хмельницького ,2

Контактний телефон: (03231) 32-183

E-mail: grcsssdm@ukr.net

Директор – Чечельницька Роксолана Ярославівна

Дрогобицький районний центр СССДМ Львівської області

Адреса: 82100 м. Дрогобич, вул. 22 Січня,26

Контактний телефон: (03244) 3-99-91

E-mail: drcs@ukr.net

Директор – Щербанюк Наталія Едуардівна

Кам`янка-Бузький районний центр СССДМ Львівської області

Адреса: 80400 м. Кам`янка-Бузька, вул. Незалежності,27

Контактний телефон: (03254) 2-31-70, (03254) 2-39-30

Директор – Височанська Любов Петрівна

Миколаївський районний центр СССДМ Львівської області

Адреса: 81600 м. Миколаїв, пл. Ринок,14

Контактний телефон: (03241) 5-15-20,

E-mail: mykolaiv_rcssm@ukrpost.ua

Директор – Бова Ірина Володимирівна

Мостиський районний центр СССДМ Львівської області

Адреса: 81300 м. Мостиська, вул. Грушевського 22/56

Контактний телефон: (03234) 4-11-58

E-mail: mrcsssdm@ukr.net

Директор – Занько Сергій Євгенович

Перемишлянський районний центр СССДМ Львівської області

Адреса: 81200 м.Перемишляни, вул. Привокзальна 3, к.12

Контактний телефон: (263) 2-32-61

Директор – Медвідь Галина Омелянівна

Яворівський районний центр СССДМ Львівської області

Адреса: 81000, м. Яворів, вул. І. Франка, 8

Контактний телефон: (03259) 2-11-74, (03259) 2-18-67

E-mail: yavoriv-rcsssdm@meta.ua

Директор – Вдовенко Наталія Іванівна

Управління Пенсійного фонду України в Львівській області

Головне управління пенсійного фонду України у львівській області

79046, м. Львів, вул. Митрополита Андрея, 10

Код ЄДРПОУ 13814885 факс: 297-18-77

atom@cnpv.lvivpfu.org

Код МТЗ 8-032

Приймальня 255-04-92

в Залізничному районі м. Львова

79022, м. Львів, вул. Городоцька, 172

Код ЄДРПОУ 20847425

Код МТЗ 8-032

Приймальня 241-94-86

в Галицькому районі м. Львова

79070, м. Львів, пр. Червоної Калини, 35

Код ЄДРПОУ 20847365

Код МТЗ 8-032

Приймальня 245-60-49

в Личаківському районі м. Львова

79024, м. Львів, вул. Богдана Хмельницького, 116

Код ЄДРПОУ 20847514

Код МТЗ 8-032

Приймальня 243-59-09

у Франківському районі м. Львова

79034, м. Львів, вул. Панаса Мирного, 24 а

Код ЄДРПОУ 20847402

Код МТЗ 8-032

Приймальня 270-27-41

в Шевченківському районі м. Львова

79068, м.Львів, вул. Гетьмана Мазепи, 5 а

Код ЄДРПОУ 20847520

Код МТЗ 8-032

*Приймальня 293-56-50***в м. Бориславі Львівської області**

82300, м.Борислав, вул.В.Чорновола, 2

Код ЄДРПОУ 22400800

Код МТЗ 8-03248

*Приймальня 5-09-27***в м. Дрогобичі Львівської області**

82100, м.Дрогобич, пл.Ринок, 3,

Код ЄДРПОУ 22408026

Код МТЗ 8-03244

*Приймальня 3-86-39***в м. Самборі Львівської області**

81400, м.Самбір, вул.Козацька, 6

Код ЄДРПОУ 22394175

Код МТЗ 8-03236

*Приймальня 6-07-45***в м. Стрию Львівської області**

82400, м.Стрий, вул.Олесницького, 4

Код ЄДРПОУ 22414653

Код МТЗ 8-03245

*Приймальня 5-90-47***в м. Трускавці, Львівської області**

82200, м.Трускавець, майдан Січових Стрільців, 1

Код ЄДРПОУ 20847483

Код МТЗ 8-03247

Приймальня 6-60-42

в м. Червонограді Львівської області

80105, м. Червоноград, вул. Сокальська, 1

Код ЄДРПОУ 22404422

Код МТЗ 8-03249

Приймальня 4-60-52

в Бродівському районі Львівської області

80600, м. Броди, вул. Академіка Щурата, 1

Код ЄДРПОУ 22338001

Код МТЗ 8-03266

Приймальня 2-78-46

в Буському районі Львівської області

80500, м. Буськ, вул. Львівська, 75

Код ЄДРПОУ 22341405

Код МТЗ 8-03264

Приймальня 2-11-71

в Городоцькому районі Львівської області

81500, м. Городок, вул. Львівська, 16

Код ЄДРПОУ 20847508

Код МТЗ 8-03231

Приймальня 3-05-31

в Дрогобицькому районі Львівської області

82100, м. Дрогобич, вул. Сагайдачного, 37 а

Код ЄДРПОУ 23956348

Код МТЗ 8-03244

Приймальня 1-06-22

в Жидачівському районі Львівської області

81700, м. Жидачів, вул. Ярослава Мудрого, 8

Код ЄДРПОУ 22351485

Код МТЗ 8-03239

Приймальня 3-38-87

в Жовківському районі Львівської області

80300, м.Жовква, вул.Воїнів УПА, 10

Код ЄДРПОУ 20847170

Код МТЗ 8-03252

*Приймальня 6-10-71***в Золочівському районі Львівської області**

80700, м. Золочів, вул. Валова, 4

Код ЄДРПОУ 20859150

Код МТЗ 8-03265

*Приймальня 4-34-24***в Кам'янка-Бузькому районі Львівської області**

80400, м.Кам'янка-Бузька, вул. І.Сирка, 4 а

Код ЄДРПОУ 22357858

Код МТЗ 8-03254

*Приймальня 2-35-12***в Миколаївському районі Львівської області**

81600, м.Миколаїв, пл.Ринок, 18

Код ЄДРПОУ 22361460

Код МТЗ 8-03241

*Приймальня 5-14-21***в Мостиському районі Львівської області**

81300, м.Мостиська, вул. М.Грушевського, 2

Код ЄДРПОУ 22364524

Код МТЗ 8-03234

*Приймальня 4-13-75***в Перемишлянському районі Львівської області**

81200, м.Перемишляни, вул.Галицька, 79

Код ЄДРПОУ 22367712

Код МТЗ 8-03263

Приймальня 2-26-07

в Пустомитівському районі Львівської області

81100, м.Пустомити, вул. Шевченка, 13

Код ЄДРПОУ 22371429

Код МТЗ 8-03230

Приймальня 4-28-53

в Радехівському районі Львівської області

80200, м.Радехів, вул. Лесі Українки, 10

Код ЄДРПОУ 22374333

Код МТЗ 8-03255

Приймальня 2-18-02

в Самбірському районі Львівської області

81400, м.Самбір, вул. Т.Шевченка, 55

Код ЄДРПОУ 22378058

Код МТЗ 8-03236

Приймальня 3-28-60

в Сколівському районі Львівської області

82600, м.Сколе, вул. Стрийська, 30а

Код ЄДРПОУ 22390846

Код МТЗ 8-03251

Приймальня 2-14-92

в Сокальському районі Львівської області

80000, м.Сокаль, вул.Героїв УПА, 11

Код ЄДРПОУ 22382924

Код МТЗ 8-03257

Приймальня 2-25-90

в Старосамбірському районі Львівської області

82000, м.Старий Самбір, вул.Л.Галицького, 40

Код ЄДРПОУ 20847313

Код МТЗ 8-03238

Приймальня 2-12-31

в Стрийському районі Львівської області

82400, м.Стрий, вул. Олесницького, 4

Код ЄДРПОУ 22388753

Код МТЗ 8-03245

Приймальня 7-05-88

в Турківському районі Львівської області

82500, м.Турка, вул. Січових Стрільців, 23

Код ЄДРПОУ 22417410

Код МТЗ 8-03269

Приймальня 3-27-86

в Яворівському районі Львівської області

81053, м.Новояворівськ, вул.Січових Стрільців, 16

Код ЄДРПОУ 20847230

Код МТЗ 8-03256

Приймальня 4-02-11

Контакти Фонду Східна Європа

03680, Київ,

вул. Велика Васильківська, 55, 3 поверх

тел/факс: (38-044) 200-38-24

200-38-25

200-38-26

info@eef.org.ua

www.eef.org.ua



Фонд Східна Європа

Мережа Фонду Євразія

**Практичні питання працевлаштування
та зайнятості осіб з інвалідністю**

Посібник

Підбір матеріалів та макетування: ПП В.В. Кашевський

Літературний редактор: О.Я. Мельник

Технічний редактор: А.Р. Давидів

Підписано до друку 28.08.2009 р.
Формат 60x84/16. Папір офсетний. Друк офсетний.
Гарнітура Arial.
Умов.друк.арк. 8,17. Фіз.друк.арк. 8,75.
Наклад 1500 примірників.

Видруковано: ПП О.В. Вербило