



## Головна турбота

Не втрачає своєї актуальності на ринку праці міста проблема зайнятості молоді.

Статистика свідчить, що стан молоді на ринку праці незадовільний і з роками не поліпшується, а погіршується.

Спад виробництва посилює конкурентну боротьбу за робоче місце. Особливо гостро її відчувають молоді громадяни: випускники загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних, вищих закладів освіти, звільнені зі строкової військової служби, звільнені з місць позбавлення волі, молоді жінки й інші категорії молоді, незайнятість яких зростає швидкими темпами.

Основна причина звільнення молоді пов'язана з різким зменшенням реальної заробітної плати на державних підприємствах, яка не забезпечує проживання на рівні межі малозабезпеченості (бідності). Молодь шукає більш високооплачувану роботу в різних сферах економіки, в тому числі і в нелегальному секторі. Друга причина звільнення - це вимушене звільнення під тиском адміністрації найменш конкурентоспроможної частини молоді (яка має невеликий виробничий стаж і недостатню професійну підготовку) через механізм зменшення оплати праці, переводу на неповний робочий час.

Як і передбачалось, на ринку праці не змінюється чисельність випускників шкіл: значна частина молоді після закінчення школи не може продовжувати навчання із-за відсутності коштів у батьків на її оплату. Також збільшився на ринку праці потік випускників професійно-технічних училищ, вищих учбових закладів, незайнятих соціально-корисною працею, і різко скоротилися можливості їх працевлаштування.

Працевлаштування молоді у віці до 28 років завжди було в центрі уваги робітників центру зайнятості.

Ефективній роботі з молоддю сприяють неодноразові зустрічі працівників центру зайнятості з учнівською молоддю міста:

- засідання "круглого столу" із випускниками шкіл міста;
- щоквартальні семінари для неповнолітніх безробітних.

У справі набуття або зміни професії (спеціальності) за направленням служби зайнятості молодь виявилася найбільш активною.

За станом на 1 березня 2000 року в Славутичі налічується 366 безробітних віком до 28 років.

## Дані по Славутицькому центру зайнятості за січень - лютий 2000 року

В Славутицький центр зайнятості за сприянням у працевлаштуванні з початку року звернулись, з них:

- 195 - зареєстровані як шукаючі роботу;
- 47 - надані консультаційні послуги;
- 1 - пенсіонер.

На обліку в центрі перебували 1151 незайнятих громадян, з них:

- 708 жінки;
- 366 молоді у віці до 28 років;
- 1090 мали статус безробітного (94,7%).

Рівень офіційного безробіття на 01.03.2000 року склав 6,57%.

З початку року допомогу по безробіттю отримували 679 безробітних, 57 осіб одержували матеріальну допомогу по безробіттю. З Державного фонду сприяння зайнятості на це було витрачено 90,4 тис.грн.

43 славутичанина проходили професійне навчання за професіями: бухгалтер, кухар, бармен, автослюсар, слюсар з ремонту газового обладнання, кравець, правознавець, психолог, столяр, радіотелемайстер. На професійне навчання було витрачено в поточному році 5,3 тис. грн.

З початку року з підприємствами та організаціями міста було укладено 11 договорів на 31 робоче місце на проведення громадських робіт для безробітних Славутича. З початку року в громадських роботах брали участь 14 безробітних.

Якщо на 01.01.2000р. офіційно заявлених вакансій було 172, на 01.02.2000р. 86, то за даними підприємств на 01.03.2000р. кількість вакансій становила лише 43: 20 - на робочі місця, 23 - для службовців. Кількість незайнятих трудовою діяльністю громадян на 1 березня 2000 року склала 922 чол. і майже в 22 рази перевищила попит на робочу силу в місті.

На протязі звітного періоду за допомогою центру зайнятості працевлаштовані 102 чол., або 8,9 % від загальної кількості громадян, які перебували на обліку.

На 100 заброньованих міськвиконкомом робочих місць для осіб, які потребують соціальної допомоги, центром зайнятості працевлаштовано 16 чоловік (в т.ч. 4 неповнолітніх).

На 01 березня 2000 року на обліку в центрі зайнятості перебуває 922чол., в тому числі 894 чол. мають статус безробітного.

504 безробітних отримують допомогу по безробіттю, 37 одержують матеріальну допомогу по безробіттю.

### В этом номере:

1. Головна турбота
2. Дані по Славутицькому центру зайнятості
3. Роз'яснює Державний центр зайнятості
4. Комп'ютери полегшують роботу
5. Объявления
6. Апропація модульних навчальних програм
7. Поиск работы: по объявлению работодателя или по собственному объявлению



## Роз'яснює Державний центр зайнятості

**Чи мають підприємства, установи і організації, незалежно від форм власності, подавати звіт про наявність вільних робочих місць (вакантних посад) на потребу в працівниках за формою 3-ПН, якщо таких вакансій немає?**

**Відповідь.** Підприємства, установи і організації всіх форм власності, незалежно від того, є чи немає вільних робочих місць (вакантних посад) мають подавати статистичну звітність за формою №3-ПН, тому що неподання статистичних даних або подання їх недостовірними чи із запізненням тягнуть за собою накладення на службових осіб штрафу в розмірі, передбаченому законодавством України.

**Яка тривалість виплати допомоги з безробіття громадянам передпенсійного віку, вивільненим з підприємств, установ і організацій на підставі п.1 ст.40 КЗпП України?**

**Відповідь.** Для осіб передпенсійного віку (чоловікам після досягнення 58 років, жінкам - 53 років), у тому числі вивільненим з підприємств, установ і організацій на підставі п.1 ст.40 КЗпП України, тривалість виплати допомоги з безробіття становить до 720 календарних днів. Цей вік визначають на момент надання громадянину статусу безробітного державною службою зайнятості.

Допомогу з безробіття громадянам передпенсійного віку, вивільненим на підставі п.1 ст.40 КЗпП України, виплачують у розмірі 75% протягом 90 календарних днів і 50% - до 630 календарних днів. Після досягнення чоловіками і

жінками пенсійного віку виплату допомоги з безробіття припиняють.

**Чи можуть визнаватися безробітними вагітні жінки, які відповідно до законодавства мають право на відпустку в разі вагітності та пологів, але не скористалися цим правом?**

**Відповідь.** Відповідно до частини першої ст.179 КЗпП України жінкам надаються відпустки в разі вагітності та пологів тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 (у разі ненормальних пологів або народження двох чи більше дітей - 70) календарних днів після пологів, жінкам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, згідно з п.10 ст.30 Закону України "Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи", - тривалістю 90 календарних днів до пологів і 90 календарних днів після пологів, які обчислюються сумарно і надаються жінкам повністю, незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів.

Листок непрацездатності, котрий видають у встановленому порядку таким жінкам, є підтвердженням того, що вони в цей період непрацездатні.

Отже, жінки, які мають право на відпустку в разі вагітності та пологів, у разі подання до центру зайнятості листка непрацездатності, згідно зі ст.2 Закону України "Про зайнятість населення" не можуть бути визнані безробітними, оскільки не можуть приступити до підходящої роботи.

У всіх інших випадках питання про визначення безробітними вагітних жінок вирішують у порядку, встановленому законодавством про зайнятість населення.

*За матеріалами преси*

## Комп'ютери полегшують роботу

В умовах, коли мережа, що виводить роботу на навантаження на персонал служби зайнятості за рахунок стрімкого зростання рівня безробіття в регіоні та необхідності контролю за формуванням фонду зайнятості постійно зростає, особливу увагу потрібно приділяти створенню та розвитку інформаційно-довідкової системи служби зайнятості. Ця комп'ютерна система, якщо її розвернути в повному обсязі, може значно полегшити та прискорити роботу по розробці статистичної звітності та інших аналітичних матеріалів, по розрахунку матеріальної допомоги, по обліку та контролю за формуванням фонду зайнятості та по багатьох інших напрямках.

Сьогодні в Славутицькому центрі зайнятості налічується 10 комп'ютерів. Створена локальна

білльш високий рівень. Експлуатується декілька пакетів програм, серед яких найважливіше місце займає "Зайнятість-3", що охоплює майже весь документооборот місцевого центру зайнятості - від карток персонального обліку тих, що шукають роботу, нарахування допомоги по безробіттю до державної статистичної звітності.

За допомогою модему Славутицький центр зайнятості має можливість щомісячно здійснювати сеанси зв'язку з Київським обласним центром зайнятості та обмінюватись інформацією.

Всі працівники центру зайнятості освоїли ПЕОМ і у своїй роботі використовують можливості техніки в повному обсязі.

До пасиву в цьому процесі

слід занести, що частина техніки, що експлуатується в службі, - морально застаріла. Необхідно проведення модернізації наявного парку обчислювальної техніки, без якої через деякий час вона стане такою, що не підлягатиме відновленню.

Потрібно замітити, що малопотужні комп'ютери тягнуть за собою необхідність використання програм вчорашнього дня і не дозволяють перейти на сучасні технології.

Отже, ми розуміємо, що без подальшого розвитку автоматизованої інформаційно-довідкової системи служба зайнятості найближчим часом вже буде не в змозі впорядкувати зростаючий потік документів, не зможе оперативнo надавати послуги громадянам.



## Информационный бюллетень

# Т р е б у ю т с я предприятиям и организациям г. Славутича

Автоэлектрик	Слесарь-электромонтажник	Ведущий инженер	Механик-электрик
Газоэлектросварщик	Слесарь по рем. тормозных систем	Врач акушер-гинеколог дет.	Начальник ПЭО
Заточник	Слесарь по ремонту топливной аппаратуры	Врач анестезиолог-реаниматолог	Провизор
Закройщик	Столяр-станочник	Главный бухгалтер	Учитель ин. языка
Закройщик-вязальщик	Штукатур	Инженер-электрик	Фармацевт
Маляр	Электромонтажник по освещению	Зам. главного инженера	
Машинист экскаватора		Мастер общестроительных работ	
Повар			
Пилорамщик			
Слесарь-электрик			

**Более подробную информацию можно получить в центре занятости**

### Інформація для підприємств Славутичький міський центр зайнятості, і повідомляє:

Новостворені підприємства зобов'язані зареєструватися у центрі зайнятості у 10-ти денний строк з дня одержання свідоцтва про державну реєстрацію суб'єкта підприємницької діяльності, чи прийняття рішення про створення установи, організації. Фізичні особи - суб'єкти підприємницької діяльності, адвокати, приватні нотаріуси також підлягають реєстрації в центрі зайнятості. В разі порушення законодавства, будуть накладатись адміністративні штрафи.

Квартальна звітність по Фонду сприяння зайнятості подається органам Державної служби зайнятості щоквартально не пізніше 8-го числа наступного за звітним місяця, річна - до 15 числа.

#### Славутичский центр занятости объявляет конкурс на замещение вакантных должностей:

##### Бухгалтер I категории

Требования: высшее образование, гражданство Украины, знание украинского языка, ПК, опыт работы;

##### Инспектор по труду

Требования: высшее юридическое или экономическое образование, гражданство Украины, знание украинского языка, ПК;

##### Главный специалист

по сопровождению программного обеспечения ПК (на время декретного отпуска).

Требования: высшее образование, гражданство Украины, знание украинского языка.

Обращаться по тел 2-08-06.

### Внимание безработных!

В марте 2000 года

для обучения комплектуются группы по следующим специальностям:

"Оператор ЭВМ", "Повар", "Газоэлектросварщик", "Закройщик", "Портной", "Слесарь по ремонту автомобилей", "Водитель кат. "Д", "Продавец", "Водитель кат. "Е", "Маляр", "Каменщик", "Секретарь-делопроизводитель", "Парикмахер"

- Обучение проводится в учебных центрах г. Киева и Киевской области;
- Период обучения от 1,5 до 12 месяцев, в зависимости от специальности;
- Учащимся предоставляется бесплатное жилье и стипендия в размерах, установленных законодательством.

**По всем вопросам  
обращаться по тел. 2-48-32  
или  
в центр занятости.**

## Ищут работу следующие специалисты, зарегистрированные в Славутичском центре занятости на 23.03.2000г.

Автослесарь	9	Кондитер	6	Плит-штукатур	8	Швея	5	Кассир банка	3
Асфальтобетонщик	2	Контр-кассир	5	Плотник	15	Эл. монтажник	5	Кладовщик	6
Бармен	2	Кровельщик	4	Повар	20	Эл. монтер	5	Мастер	11
Буфетчик	4	Лаборант	2	Портной	1	Администратор	3	Менеджер	3
Водитель а\м	44	Лабор. хим. ан.	3	Продавец	49	Библиотекарь	2	Методист	3
Вязальщик	1	Маляр	13	Санитарка	14	Бухгалтер	35	Муз.рук-ль	7
Горничная	2	Маш. а\крана	1	Сварщик	10	Воспитатель д\с	28	Оператор ЭВМ	7
Дезактиваторщик	6	Монтажник р\а	4	Слесарь КИПиА	4	Делопроиз-ль	4	Секр-маш	15
Дозиметрист	6	Няня	19	Слес. по рем. обор	17	Диспетчер	7	Сестра мед.	19
Дезинфектор	6	Озеленитель	12	Слесарь-сантех	8	Зав. складом	2	Товаровед	3
Закройщик	6	Официант	5	Столяр	9	Инженер	21	Учитель	10
Изолировщик	6	Охранник	5	Тракторист	4	Инспектор ОК	6	Фармацевт	3
Каменщик	9	Парикмахер	5	Художник	2	Калькулятор	1	Экономист	7



## АПРОБАЦИЯ МОДУЛЬНЫХ НАВЧАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАМ

В м.Славутичі проводиться активна робота по впровадженню модульної системи професійного навчання. З жовтня місяця 1999 року працює регіональний центр при міському центрі зайнятості, визначено базовий навчальний заклад - центр професійного розвитку, де вже найближчим часом розпочнеться апробація розроблених пакетів модульної навчально-методичної документації.

Процес впровадження МТН-підходу до професійного навчання, особливо на етапі його апробації, супроводжується прискіпливим аналізом його основних складових. По-перше, оцінки викладацькими та інженерно-педагогічними кадрами переваг та недоліків даної системи в порівнянні з традиційною. По-друге, оцінки слухачами якості навчально-методичних матеріалів і організації навчання за модульною технологією. По-третє, динаміки працевлаштування слухачів, які пройшли підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації за модульною технологією, та оцінки роботодавцями їх професійного рівня. По-четверте, комплексної оцінки модульної системи навчання з погляду її гнучкості, адаптованості та ефективності.

На базі Славутичського міського центру зайнятості

сформовано дві групи безробітних, котрі виявили бажання отримати спеціальність "оператор комп'ютерного набору" та "швачка".

Викладачі, котрі будуть проводити заняття, пройшли спеціальну підготовку на право розробки та впровадження модульної навчально-методичної документації. Проведена необхідна методична робота по підготовці інструментарію для здійснення моніторингу процесу експериментального впровадження модульної системи професійного навчання.

Одним із обов'язкових елементів апробації є опитування слухачів, висновки викладача, який працював з групою безробітних, та незалежного експерта з відповідного виробництва чи сфери послуг.

В разі, коли апробація та адаптація модульної методології професійного навчання до умов м. Славутичі (з врахуванням особливостей, реального стану, можливостей системи профтехосвіти) пройде успішно, то надалі навчання безробітних буде проводитись саме за цією методикою навчання.

*Головний спеціаліст  
Регіонального центру  
модульного навчання  
Бусел О.М.*

### Поиск работы: по объявлению работодателя или по собственному объявлению?

Тот, кто ищет новую работу, прежде всего обращает внимание на публикуемые в крупных еженедельных газетах объявления фирм с предложениями о предоставлении рабочих мест.

В данном случае речь идет о сравнительно ограниченном потенциале. Указанные в таких объявлениях рабочие места представляют собой лишь часть рынка труда, в то время как общая потребность в руководящих кадрах для экономики значительно больше.

Объявления фирм создают для них более благоприятные условия, чем для кандидатов на рабочие места. На одно вакантное место часто претендуют пятьдесят и больше кандидатов. При этом только один из них побеждает, остальные получают отказ. Поэтому ищущим работу людям, прежде всего пожилого возраста, рекомендуется воспользоваться объявлениями фирм только в том случае, если они чувствуют, что их квалификация безупречна. Если они в полной мере отвечают указанным требованиям, то у них есть шанс попасть в более узкий круг кандидатов и в конкуренции с другими кандидатами, возможно, одержать победу.

Очень многие ищущие работу претендуют на рабочие места, для которых они или совсем не подходят, или подходят частично.

Приходится сожалеть о потраченных усилиях для подготовки

соответствующих документов и о вынужденных почтовых расходах. Это ни к чему не приводит. Многие кандидаты недостаточно внимательно вчитываются в содержащиеся в объявлениях требования. Кандидат должен убедительно доказать, что его сила и опыт соответствуют именно тем сферам деятельности, которые описаны в объявлении, и здесь он может добиться успеха. Если это невозможно или возможно лишь частично, ему лучше отказаться от предложения своих услуг.

Большим, чем содержащаяся в объявлениях потребность в кадрах, является «скрытый» потенциал спроса на рабочую силу, который в определенном объеме существует на всех фирмах. Если отсюда поступит предложение именно на этого специалиста, то у него есть шанс на успех.

В хорошем сформулированном объявлении уже из заголовка можно понять, к какой целевой группе оно обращается, какой сферы деятельности оно касается и какие задачи будут стоять перед новым сотрудником.

Чем четче и убедительнее сформулировано объявление, чем конкретнее сориентирован кандидат на решение определенных задач и чем однозначнее оно обращено к той или иной целевой группе, тем скорее будет результат. Речь идет о том, чтобы правильно подобрать

специалиста для решения конкретных проблем.

Собственные объявления кандидатов зачастую приводят к поразительным результатам. Если проблемная ситуация определенной целевой группы схвачена хорошо, то в ответ нередко постукают от десяти до двадцати откликов, а иногда и больше.

Опыт показывает, что около половины ответов приходят от фирм, другие от советников по кадровым вопросам. Особенно интересным, естественно, являются прямые контакты с фирмами, которые может установить кандидат.

Это дает больше шансов, чем целенаправленная переписка на основе предложения фирм, о которых кандидат имеет не всю необходимую информацию. Поэтому в последнее время в крупных еженедельных газетах значительно увеличилось количество объявлений о поиске работы.

Для результативности таких объявлений можно сформулировать следующие предпосылки:

1. Тщательный анализ возможностей, характеризующих особые преимущества и опыт кандидата в решении тех, или иных проблем;
2. Обращение к актуальной проблематике четко очерченной целевой группы;
3. Деловые формулировки и оформление переписки.