



Про роботу з молоддю

Безробіття, як відомо, у перехідний період до ринкової економіки негативно вплинуло на всі верстви населення, а особливо на молодих людей. Це - найбільш болюча тема сьогодення. Тому всі зусилля місцевої влади Славутича, в першу чергу міського голови Удовиченко В.П., і центра зайнятості спрямовані на те, аби молодь знайшла себе за нових умов життя, виявила енергію, ініціативу, здібності, повною мірою розкрила свої таланти.

Переважає більшість молодих людей нормально сприйняла новий ринок праці і знайшла себе в бізнесі, підприємстві, торгівлі і працює, роблячи кар'єру. Майбутнє в цієї категорії людей, безперечно, перспективне. Проте окремі випускники загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних, вищих закладів освіти, звільнені зі строкової військової служби, молоді жінки й інші категорії громадян віком до 28 років не можуть самостійно знайти своє місце на ринку праці і вимушені звертатися в центри зайнятості з надією, що їм допоможуть перекваліфікуватися або знайти роботу до душі.

За 5 місяців 2000 року на обліку в Славутичському центрі зайнятості перебувало 464 чоловік віком до 28 років, в тому числі 42 неповнолітніх. Працевлаштовано центром зайнятості 88 чол. до 28 років, в т.ч. 11 неповнолітніх.

Для працевлаштування неповнолітніх незайнятих громадян рішенням міськвиконкому №661 від 16.12.99р. на підприємствах міста заброньовано 50 робочих місць. За 5 місяців поточного року на заброньовані робочі місця працевлаштовано 10 чол. віком до 18 років.

При реєстрації громадян у центрі зайнятості спеціалісти проводять бесіду по Закону України "Про зайнятість населення", надають профінформаційні послуги, розповідають про можливість працевлаштування на підприємствах міста, про можливість участі у проведенні оплачуваних громадських робіт.

З метою надання практичної допомоги у реалізації власних можливостей з питань працевлаштування, отримання нових професій, інформації щодо стану ринку праці, а також роз'яснення Закону України "Про зайнятість населення" щоп'ятниці проводяться семінари для безробітних, які зареєструвалися в центрі зайнятості на протязі тижня.

Щоквартально проводяться семінари для неповнолітніх, на яких молодь одержує інформацію про ситуацію на ринку праці Славутича, пізнає, що чекає юнаків та дівчат у бурхливому вирі професій, які з них зараз користуються попитом.

Однією з складових активної політики зайнятості є профорієнтаційна робота, мета якої - забезпечити ефективне використання трудового потенціалу особистості. Профорієнтаційна робота проводиться за такими напрямками: професійна інформація, професійна консультація, професійний відбір, професійна адаптація, психологічна підтримка.

Для максимального використання наявних робочих місць, розширення уявлення молоді про професію з метою її вибору служба зайнятості надала профорієнтаційні послуги 179 громадянам віком до 28 років, в тому числі 51 чол. віком до 18 років. У цій роботі особливої ваги надають молоді, котра вперше обирає професію або намагається змінити раніше набуту.

Початок Продовження на стор.2

**Ринок праці в Славутичі
станом на 01.06.2000р.**

1. Чисельність незайнятого населення, яке перебувало на обліку в центрі зайнятості	1383 чол.
2. В т.ч. мали статус безробітного	1281 чол.
3. Працевлаштовано центром зайнятості з початку року	240 чол.
4. Проходили професійне навчання і перенавчання	105 чол.
5. Брили участь у громадських роботах	45 чол.
6. Перебуває на обліку станом на 01.06.2000р.	802 чол.
7. В т.ч. безробітні	778 чол.
8. Офіційний рівень безробіття по м.Славутичу на 01.06.2000р.	5,72 %
9. Отримували допомогу по безробіттю	866 чол.
10. Сума виплаченої допомоги по безробіттю	227,5 тис.грн.
11. Потреба підприємств у працівниках (на вільні робочі місця та вакансії) станом на 01.06.2000р.	59 чол.
12. На одне вільне робоче місце претендувало	14 чол.

В этом номере:

1. Про роботу з молоддю
2. Ринок праці в Славутичі
3. Роз'яснює Державний центр зайнятості
4. Требується
5. Ищут работу
6. Объявления
7. Порядок проведения громадських робіт
8. За два кроки до...
9. Использование телефона или письменной формы?

Роз'яснює Державний центр зайнятості

? Які юридичні підстави та порядок вивільнення працівників у разі змін в організації виробництва і праці, скороченні чисельності або штату працівників?

• Відповідь. Пунктом 1 ст.40 КЗпП України передбачено, що трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у випадках: змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників. Згідно з частиною першою ст.43 КЗпП розірвання трудового договору з підстав, передбачених п.1 ст.40 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), може бути проведено лише за попередньою згодою профспілкового органу. Власник або уповноважений ним орган має право розірвати трудовий договір не пізніше як через місяць з дня одержання згоди профспілкового органу. Про наступне вивільнення працівників персонально попереджують не пізніше ніж за два місяці (ст.49-2 КЗпП України).

Відповідно до ст.44 КЗпП у разі припинення трудового договору з підстав, зазначених у п.1 ст.40, працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, не меншому від середнього місячного заробітку.

Відповідно до ст.49-3 КЗпП працівникам, вивільнюваним з підприємств, установ, організацій, у разі розірвання трудового договору через зміни в організації виробництва і праці (п.1 ст.40) зберігається середня заробітна плата на період працевлаштування, але не більш як на три місяці з дня звільнення з урахуванням виплати вихідної допомоги.

? В якому порядку повідомляються державні служби зайнятості про вивільнення працівників через зміни в організації виробництва і праці, скорочення чисельності або штату працівників підприємств, установ, організацій та який порядок реєстрації в державній службі зайнятості звільнених працівників із цих підстав і призначення допомоги з безробіття?

• Відповідь. Статтею 49-4 КЗпП України передбачено, що зайнятість суспільно корисною працею осіб, які припинили трудові відносини з підстав, передбачених КЗпП, за неможливості їх самостійного працевлаштування, забезпечується відповідно до Закону України "Про зайнятість населення".

Відповідно до ст.9 Закону України "Про внесення змін до Закону України "Про зайнятість населення", зокрема до п.5 ст.20 Закону, в разі вивільнення працівників на підставах п.1 ст.40 КЗпП підприємства, установи, організації незалежно від форм власності, повідомляють про це не пізніше як за два місяці в письмовій формі державну службу зайнятості, зазначивши підстави і строки вивільнення, найменування професій, спеціальностей, кваліфікації, розміри оплати праці, а в десятиденний строк після вивільнення - списки фактично вивільнених працівників. У разі неподання або порушення строків подання цих даних стягується штраф у розмірі річної заробітної плати за кожного вивільненого працівника.

Цим Законом було внесено зміни до ст.26 Закону "Про зайнятість населення", згідно з якими працівникам, трудовий договір з котрими було розірвано з ініціативи власника або уповноваженого ним органу через зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідацію, реорганізацію, перепрофілювання підприємств, установ, організацій, скороченням чисельності або штату працівників за умови їх реєстрації в службі зайнятості протягом семи календарних днів після звільнення як таких, що шукають роботу, гарантується:

а) надання статусу безробітного, якщо протягом семи днів працівникові не було запропоновано підходящої роботи;

б) право на одержання допомоги з безробіття в розмірі 75% середньої заробітної плати за останнім місцем роботи протягом 90 календарних днів і 50% - протягом наступних 180 календарних днів.

Якщо вивільнений працівник без поважних причин своєчасно не зареєструвався в державній службі зайнятості як такий, що шукає роботу, він втрачає означені вище пільги.

За матеріалами преси

Про роботу з молоддю

закінчення. Початок на стор. 1

На підвищення конкурентоспроможності незайнятих громадян на ринку праці, в першу чергу молоді, спрямовано професійне навчання за направленням служби зайнятості. Так, з початку 2000 року за направленням центру зайнятості навчалися 46 молодих людей, в тому числі 2 чол. до 18 років.

Завдяки наполегливій і кропіткій роботі працівників центру зайнятості у незайнятих громадян міста з'явилась можливість навчатися не тільки в Києві, а і в учбових закладах Чернігова, Замглая, які більш наближені до Славутича.

А в цьому році впроваджена модульна система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації незайнятого населення в Славутичі з метою підвищення ефективності професійного навчання, введення в навчальний процес гнучких прогресивних технологій, індивідуалізації навчальних програм з урахуванням наявних знань та вмій слухачів. Для апробації модульних елементів по спеціальностям "швачка" та "оператор комп'ютерного набору" було набрано дві групи по 15 чоловік. Спеціальність "оператор комп'ютерного набору" користувалась набагато більшим попитом. Уже на сьогоднішній день виявили бажання підвищити свою кваліфікацію по даній спеціальності (тільки в поточному році) близько 200 чоловік.

Водночас значна увага приділяється підготовці громадян для зайняття власною підприємницькою діяльністю.

При проведенні маркетингових досліджень по розвитку самозайнятості в м.Славутичі саме молоді люди взяли активну участь в опитуванні громадян для подальшого визначення вільних ніш, де можна було б зайнятись малим бізнесом. Вони готові перенавчатись, здобувати нові спеціальності для подальшого зайняття самозайнятостю. Їх не лякають проблеми, які можуть виникнути при цьому. Звичайно, дає знати про себе і малий життєвий досвід, але дається визнаки і їх мобільність та бажання досягти життєвого успіху. Тому робота в цьому напрямку продовжується, і є всі підстави надіятись на гарні результати. В кінці червня цього року під егідою міськвиконкому планується проведення дводенного семінару по самозайнятості безробітних.

У цьому році значно активізовано роботу служби зайнятості щодо підвищення привабливості для безробітних різних видів громадських робіт.

Вже стало доброю традицією на початку навчального року проводити зустріч міського голови, представників відділу сім'ї та молоді, центру зайнятості з учнівською молоддю міста. А в кінці навчального року в школах міста проводяться "круглі столи", на яких представники центру зайнятості, відділу сім'ї та молоді, податкової інспекції, паспортного столу розповідають про послуги, які надаються в цих установах. В квітні-травні цього року такі зустрічі були проведені в чотирьох школах міста, на яких були присутні більше 200 випускників.

Координація роботи з молоддю проводиться під керівництвом міськвиконкому. В місті створена і працює Координаційна рада з проблем молоді. Центр соціальних служб молоді. Загалом для вирішення питання зайнятості молоді розроблені і здійснюються заходи спільно з органами місцевої влади, міським відділом освіти, відділом сім'ї та молоді, міським відділом внутрішніх справ, службою у справах неповнолітніх, громадськими організаціями міста. Бо тільки спільними зусиллями можна подолати таке негативне явище, як масове безробіття серед молоді.

Станом на 01.06.2000р. на обліку в центрі зайнятості перебуває 242чол. віком до 28 років, в т.ч. 6 неповнолітніх.

Щоквартально центром зайнятості проводиться аналіз стану молоді на ринку праці, постійно аналізується робота з неповнолітніми. Дані аналізу доводяться до відома міського голови, відділу сім'ї та молоді, обласного центру зайнятості.

Информационный бюллетень

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

Вязальщица	Токарь	Врач анестезиолог-реаниматолог	Переводчик
Газоэлектросварщик	Штукатур	Инженер по медоборудованию	Ревизор-инспектор (мужчина)
Закройщик		Инженер в ремонтную службу	Технолог швейного производства
Кровельщик	Ведущий инженер-программист	КИП	Торговый представитель
Маляр	Врач акушер-гинеколог детский	Начальник ПЭО	Фармацевт
Плотник			
Пилорамщик			
Столяр-станочник			

Более подробную информацию можно получить в центре занятости

ПОРЯДОК

проведения громадських робіт на підприємствах, в установах та організаціях міста

1. Укласти договір про спільну діяльність по організації оплачуваних громадських робіт між центром зайнятості та підприємством.
2. Видати наказ по підприємству про прийняття безробітного на роботу (зразок надається).
3. Укласти договір на проведення робіт між підприємством та безробітним на період до 2-х місяців (зразок надається).
4. Заповнити корінець направлення безробітного на громадські роботи та повернути в центр зайнятості протягом 3-х днів після направлення.
5. Щоквартально (1 числа) подавати в центр зайнятості довідку про фактично відпрацьований час та про нараховану заробітну плату, незалежно від того, продовжує безробітний працювати чи ні (зразок надається).
6. Після закінчення робіт видати наказ про звільнення (зразок додається) і повідомити центр зайнятості протягом 3-х днів.

УВАГА: На підставі п.3 Положення про порядок організації та проведення оплачуваних громадських робіт оплачувані громадські роботи не вважаються роботою за сумісництвом і оподаткування заробітної плати проводиться на загальних підставах.

Вниманию безработных!

*В июне 2000 года
для обучения комплектуются
группы
по следующим специальностям :*

"Повар", "Официант", "Оператор газовых котельных", "Вязальщица", "Столяр", "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 15.06.2000г.

Автослесарь 4	Контр-кассир 3	Плотник 13	Эл.монтажник 3		Кладовщик 5
Бетонщик 1	Кровельщик 4	Повар 16	Эл.монтер 4	Мастер 4	Менеджер 2
Буфетчик 4	Лаборант 2	Портной 1	Администратор 2	Библиотекарь 2	Методист 2
Водитель а\м 42	Лабор.хим.ан. 3	Продавец 52	Бухгалтер 29	Муз.рук-ль 26	Муз.рук-ль 26
Вязальщик 1	Маляр 15	Санитарка 9	Воспитатель д\с 3	Делопр-из-ль 3	Секр-маш 13
Горничная 2	Маш.а\крана 2	Сварщик 6	Диспетчер 7	Зав.складом 17	Сестра мед. 10
Дезактиваторщик 2	Монтажник р\а 4	Слесарь КИПиА 3	Инженер 3	Инспектор ОК 3	Товаровед 11
Дозиметрист 2	Няня 4	Слес.по рем.обор 18	Калькулятор 1	Кассир банка 3	Юрист 3
Дезинфектор 2	Озеленитель 10	Столяр 9			
Каменщик 7	Официант 6	Тракторист 4			
Кладовщик 9	Охранник 3	Художник 4			
Кондитер 5	Парикмахер 4	Швея 3			
	Плит-штукатур 7				

За два кроки до...

Червень... Буяння трав і квітів, перші стиглі плоди та довгі сонячні дні, коли на вулиці видно до глибокої ночі і світає вже о третій ранку. А пробуджує всіх від сну спів солов'я. Ну хіба це не чудово? А тим більше, що в школах вже пролунав останній дзвоник і у тисячі дітлахів розпочалися довгождані літні канікули. Їх чекають подорожі і розваги, цікаві зустрічі і просто відпочинок. Лише випускники час від часу турбуватимуть пусті шкільні коридори...

Опустіли коридори і Центру професійного розвитку м.Славутича. Старшокласники вже закінчили своє навчання і тільки дві групи слухачів ще продовжують працювати. Це - слухачі Славутицького модульного центру професійного розвитку. За більш як два місяці вони вивчили повний

теоретичний курс, а зараз увага приділяється практиці.

Швидко лине час. Здається лише вчора були перші заняття в групах, а зараз залишилося лише декілька неділів до випускних іспитів. І саме ці дні дуже важливі. Потрібно за допомогою викладача розібратись в усіх секретах швейної справи та комп'ютерного набору. Адже за стінами навчального закладу їх чекають пошук роботи або зайняття особистою справою. І там вже не буде Олени Львівни чи Галини Анатоліївни, котрі завжди допоможуть у скрутну хвилину, коли не відкривається якийсь файл чи виточки чомусь не хочуть бути рівними.

"Які слухачі зібрались у ці дві групи?" - запитую викладачів. І з задоволенням чую від них, що таких

допитливих, старанних, працьовитих і зацікавлених у гарному засвоєнні матеріалу слухачів, їм легко навчати. Адже коли вчитель відчуває зацікавленість своїх учнів то і працюється йому легко.

До кожного слухача індивідуальний підхід. Але в цілому, вже кожен може працювати самостійно. І слухачі і викладачі задоволені навчанням. І їм навіть шкода, що так швидко лине час. За дві неділі вже й випускні екзамени. І ми всі дружно надіємось, що всі слухачі їх складуть і ніхто не буде презадавати.

Головний спеціаліст
Регіонального центру
модульного навчання
Бусел О.М.

Использование телефона или письменной формы?

Продолжение. Начало в №4(44) "Трудового обозрения" апрель 2000.

2. Подготовьте свои документы (автобиографию, свидетельства, аргументацию и т.д.) с тем, чтобы в случае необходимости сразу же дать справку о своей карьере (например: тема вашей дипломной работы). Во время собеседования у вашего партнера по беседе, как правило, уже имеется ваше письменное заявление о приеме на работу, с которым он заранее ознакомился. Таким образом, у него уже есть приблизительное - и в целом положительное! - представление о вас, в котором он хотел бы утвердиться в ходе собеседования. Но ваш партнер по телефонной беседе может ничего не знать о вас и столкнуться с совершенно незнакомой ему личностью, и он должен убедиться в том, что вы именно тот человек, которого ищет фирма, или вы из тех многих, кто невнимательно прочитал объявление. Поэтому он вынужден быстро получить приблизительное представление о вашей предыдущей карьере и задаст вам несколько целенаправленных вопросов.

Чем точнее и полнее будут ваши ответы, тем точнее будет оценка вашей личности. Вы должны сообщить ему все важные для вашей оценки факты. Беседа не допускает "игры в прятки". Если вы будете утаивать от своего партнера по беседе отсутствие у вас необходимой квалификации или наличие особых обстоятельств (например: увольнение с прежнего места работы не по собственному желанию), то тем самым вы лишь украдете время и у себя и у вашего партнера. В ходе необходимого последующего личного собеседования вам так или иначе придется раскрыть эти обстоятельства.

3. Подготовьте для себя список вопросов. Если в ходе личного

собеседования не совсем удобно пользоваться письменным "каталогом" вопросов, то в беседе по телефону вы можете беспрятственно воспользоваться таким вспомогательным средством.

Однако вопросы должны на этом этапе ограничиваться предстоящими функциональными обязанностями и условиями работы. Ни в коем случае не следует заводить разговор о зарплате и социальном обеспечении.

4. Позаботьтесь о том, чтобы вашей беседе ничто не мешало. Посторонние шумы (из кухни или детской комнаты, лай собаки или шум с улицы) создают неблагоприятную атмосферу для беседы. При звонке по телефону-автомату вы рискуете тем, что можете остаться без достаточного количества монет или вас прервет нетерпеливый человек из очереди.

Проблематичным представляется также разговор с места работы, поскольку в этом случае вы не можете говорить открыто и вам в любой момент могут помешать. У вашего партнера по разговору возникнет о вас совершенно превратное впечатление!

5. Звоните в указанное в объявлении время или только в обычные часы работы офисов. Вне рамок указанного времени вы можете не застать партнера по беседе на месте или ваш звонок покажется ему неуместным. Никогда не звоните, если телефонный разговор не предусмотрен в объявлении, т.е. в нем не указан номер телефона фирмы. В любом случае вы должны отказаться от поиска телефона в других источниках.

6. Не исключено также, что вместо партнера, с которым вы хотели бы поговорить, вам ответит автоответчик и предложит наговорить желаемое на пленку. Некоторые кандидаты на рабочее место при этом теряются.

Начиная разговор по телефону, четко назовите свою фамилию. Отнеситесь с пониманием к тому, что ваш партнер может с определенной настойчивостью переспросить фамилию, пока не удостоверится, с кем он говорит. Он не только хотел бы узнать, с кем ведет беседу, но и правильно произносит вашу фамилию. Сделайте то же самое! Вы также должны четко знать с кем говорите и как обращаться к партнеру по разговору. Это поможет создать в ходе беседы атмосферу доверия.

В самом начале беседы скажите, по какому объявлению вы обращаетесь, поскольку ваш партнер мог одновременно дать несколько объявлений. Таким образом вы поможете ему быстро сориентироваться. Не исключено, что ваш партнер, прежде чем снабдить вас соответствующей информацией, пожелает сначала узнать что-либо о вас. Ему необходимо знать, кого он информирует.

Отвечайте на его вопросы откровенно, только так можно создать атмосферу доверия и побудить его уже по телефону сообщить вам доверительную информацию. Вместе с тем не ожидайте слишком многого! Например, если в объявлении не указано название фирмы, то на раннем этапе контактов вам и не удастся это узнать. Предоставьте своему партнеру по беседе право самому определить, заинтересована ли его фирма в вашей кандидатуре. Он же сам находится в поиске. Иначе бы он не давал объявление. Проявите свой интерес, задав несколько вопросов, касающихся функциональных обязанностей будущего сотрудника.

Изымите готовность направить па фирму комплект своих документов, необходимых для устройства на работу. Лишь в исключительных случаях следует надеяться на личное собеседование.