



3
стр.



5
стр.



6
стр.



РЫНОК ТРУДА КУБАНИ

№ 3 (108)
2017 г.

МЫ РАБОТАЕМ, ЧТОБЫ РАБОТА БЫЛА У ВАС!

www.kubzan.ru

12 +

ЧИТАЙТЕ В НОМЕРЕ:

КУБАНЬ ОТМЕЧЕНА
ЗА ВЫСОКИЕ
ПОКАЗАТЕЛИ.....СТР. 2

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ
МИР ЖЕНЩИНЫСТР. 3

ЧЕМ ОПАСЕН
НЕЛЕГАЛЬНЫЙ ТРУД
ДЛЯ РАБОТНИКА
И РАБОТОДАТЕЛЯ?
ОТВЕЧАЕМ НА ОСНОВНЫЕ
ВОПРОСЫ.....СТР. 4

ЗАЧЕМ НУЖНА
ОХРАНА ТРУДАСТР. 5

НЕТ РАБОТЫ — ТРУДИСЬ
НА СЕБЯ! ПРИМЕРЫ
РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ
САМОЗАНЯТОСТИСТР. 6

ЧТО НУЖНО ВЫЯСНИТЬ,
ПЕРЕД ТЕМ
КАК СОГЛАШАТЬСЯ
НА ТРУДО-
УСТРОЙСТВОСТР. 7

ПО КАКИМ ПРИЧИНАМ
РАБОТОДАТЕЛЬ МОЖЕТ
ОТКАЗАТЬ В ПРИЕМЕ
НА РАБОТУСТР. 8



ПРИБАВКА БУДЕТ!

В 2018 году заработные платы работников бюджетной сферы вырастут. Об этом рассказал министр труда и соцзащиты Российской Федерации Максим Топилин.

Зарплату на четыре процента повысят бюджетникам, которые не названы в майских указах президента страны. Таким образом, получать больше будут работающие в бюджетных учреждениях кадровики, юристы, бухгалтеры, младший персонал детских садов, программисты, техники, электромонтеры, слесари, сантехники,

уборщики служебных помещений другие. Пресс-служба Минтруда России разъяснила, что зарплата станет больше у инженерно-технических работников, у сотрудников, обслуживающих здания и оборудование, у специалистов по социальной работе и комплексной реабилитации, у социальных психологов. Повысят заработную плату и бюджетникам, не имеющим отношения к социальной сфере. Например, спасателям и пожарным МЧС России, гидробиологам, метеорологам, океанологам, лесникам, работникам селекцион-

но-семеноводческих центров и целому ряду других.

«В проекте федерального бюджета предусмотрена индексация их зарплат на 4 процента с 1 января следующего года. В дальнейшем, в 2019–2020 годах, будет индексация также на 4 процента, — сообщил министр Максим Топилин. — В 2019–2020 годах мы сможем еще к этой теме вернуться, посмотрим, как будет работать линейка по минимальному размеру оплаты труда».

Оговорка на минимальный размер оплаты труда по-

нятна, ведь с 1 января 2018 года он вырастет на 21,7 процента, до 9489 рублей. Гражданам, трудящимся 40 часов в неделю на полную ставку, платить меньше МРОТ нельзя. Планируется, что еще через год МРОТ снова вырастет. Не известно только, на сколько, ведь с 1 января 2019 года минимальный размер оплаты труда должен быть равен размеру прожиточного минимума, а каким он будет в будущем, естественно, никто не знает. Сегодня прожиточный минимум в стране составляет 10 300 рублей.



КРАСНОДАРСКИЙ КРАЙ ВКЛЮЧЕН В ЧИСЛО ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ РЕГИОНОВ — УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММЫ «ПОВЫШЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И ПОДДЕРЖКИ ЗАНЯТОСТИ»

**ФОРМИРОВАНИЕ ДОКУМЕНТА ОБСУДИЛИ В ХОДЕ ЗАСЕДАНИЯ
ПРЕЗИДИУМА СОВЕТА ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РФ
ПО СТРАТЕГИЧЕСКОМУ РАЗВИТИЮ И ПРИОРИТЕТНЫМ
ПРОЕКТАМ ПОД ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВОМ ПРЕМЬЕР-МИНИСТРА
ДМИТРИЯ МЕДВЕДЕВА.**

Для участия в проекте в 2018 году Минэкономразвития России отобрало 16 регионов, в том числе Краснодарский край.

В рамках приоритетной программы предстоит разработать региональную программу по повышению производительности труда на ведущих предприятиях обрабатывающего производства.

В ходе технологической модернизации организаций с целью повышения производительности труда основной задачей министерства труда и занятости населения Крас-

нодарского края станет поддержка занятости работников организаций — участников региональной программы.

С этой целью в региональной программе будут предусмотрены мероприятия по опережающему профессиональному обучению и временной занятости работников, находящихся под риском увольнения в связи с реализацией мероприятий по повышению производительности труда, поддержке самозанятости, профессиональной подготовке и переподготовке высвобожденных работников и другие меры.

ОБЪЯВЛЕНИЕ

**О ПРОВЕДЕНИИ ОТБОРА СУБЪЕКТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
В СФЕРЕ ПРОМЫШЛЕННОСТИ, СОЗДАНЫХ ОБЩЕСТВЕННЫМИ
ОБЪЕДИНЕНИЯМИ ИНВАЛИДОВ (ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ),
ДЛЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СУБСИДИЙ В ЦЕЛЯХ ФИНАНСОВОГО
ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАТРАТ В СВЯЗИ С ПРОИЗВОДСТВОМ ТОВАРОВ
В ЧАСТИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ИНВАЛИДОВ**

Министерство труда и социального развития Краснодарского края (далее — министерство) объявляет о проведении отбора субъектов деятельности в сфере промышленности, созданных общественными объединениями инвалидов (за исключением государственных и муниципальных учреждений), для предоставления субсидий в целях финансового обеспечения затрат в связи с производством товаров в части заработной платы инвалидов.

Порядок и условия проведения отбора работодателей установлены приказом министерства от 25 октября 2017 года № 1693 «Об утверждении порядка предоставления субсидий субъектам деятельности в сфере промышленности, созданным общественными объединениями инвалидов (за исключением государственных и муниципальных учреждений), в целях финансового обеспечения затрат в связи с производством товаров в части заработной платы инвалидов», который размещен на портале органов исполнительной власти Краснодарского края и сайте министерства.

Субсидия предоставляется субъектам деятельности в сфере промышленности, зарегистрированным и осуществляющим хозяйственную деятельность на территории Краснодарского края, уставный капитал которых полностью состоит из вкладов общероссийских общественных организаций инвалидов, среднесписочная численность инвалидов по отношению к другим работникам составляет не менее 50 процентов, доля оплаты труда инвалидов в фонде оплаты труда составляет не менее 25 процентов.

**Документы и заявление на участие в отборе работодателей
необходимо представить в министерство. Более подробную
информацию можно получить на сайте министерства
www.sznkuban.ru, а также на интерактивном портале службы труда
и занятости населения министерства www.kubzan.ru
или по телефону
8 (861) 257-10-85.**

КУБАНЬ ОТМЕЧЕНА ЗА ВЫСОКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТМЕТИЛО
КРАСНОДАРСКИЙ КРАЙ КАК РЕГИОН, ДОСТИГШИЙ
ВЫСОКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДОСТУПНОСТИ И КАЧЕСТВА
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ**

Минтруд России проводит мониторинг качества и доступности государственных услуг каждые полгода с использованием единой системы показателей.

По его результатам уровень регистрируемой безработицы в крае является одним из наиболее низких в Российской Федерации — 0,5%. Кубань входит в группу регионов, занимающих 3-е место по данному показателю в России (в среднем по России — 1,1%).

По эффективности работы службы занятости по трудоустройству граждан до регистрации их в качестве безработных край занимает 3-е место в стране с показателем 18,9% (в среднем по России — 42,2%).

Доля трудоустроенных в численности граждан, обратившихся в целях поиска работы, в крае составляет 69,8% (в среднем по России — 65,4%).

Доля граждан, приступивших к профессиональному

обучению, в общей численности безработных граждан составила 8,6% (в среднем по стране — 5,9%).

Существенно превышает среднероссийский показатель доля безработных граждан, получивших госуслугу по социальной адаптации, — 13,0% (в среднем по России — 8,1%).

Доля получивших госуслугу по содействию самозанятости безработных граждан в крае — 4,0% (в среднем по РФ — 2,7%). При этом отмечается высокий охват безработных, проживающих в сельской местности, данной государственной услугой — 4-е место в РФ.

Уровень обращаемости работодателей в органы службы занятости за услугой по содействию в подборе работников в общем числе учтенных в статрегистре организаций в 2 раза превышает среднероссийский показатель — 22,5% (в среднем по России — 10,5%).



МОБИЛЬНЫЕ ЦЕНТРЫ ЗАНЯТОСТИ ПОСЕЩАЮТ СЕЛЬСКИЕ И ОТДАЛЕННЫЕ НАСЕЛЕННЫЕ ПУНКТЫ КУБАНИ

С начала года мобильные центры занятости совершили почти 2 100 выездов в населенные пункты Кубани, в том числе, отдаленные от городов и районных центров. На их базе около 78 тысяч жителей края получили услуги по профессиональной ориентации, информацию о положении на рынке труда, узнали, как найти подходящую работу, воспользоваться электронной базой вакансий.

Благодаря передвижным центрам консультации становятся доступными и адресными.

При приеме граждан особое внимание уделяется гражданам, нуждающимся в особой заботе государства: инвалидам; многодетным и одиноким родителям, воспитывающим несовершеннолетних детей, детей-инвалидов; детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ МИР ЖЕНЩИНЫ



К ПРАЗДНОВАНИЮ ДНЯ МАТЕРИ, КОТОРЫЙ ОТМЕЧАЕТСЯ В ПОСЛЕДНЕЕ ВОСКРЕСЕНЬЕ НОЯБРЯ, СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ ЗАПЛАНИРОВАЛА ПРОВЕДЕНИЕ КОМПЛЕКСА МЕРОПРИЯТИЙ, НАЦЕЛЕННЫХ НА ТРУДОУСТРОЙСТВО ЖЕНЩИН.

В первую очередь, это организация и проведение краевой акции «Профессиональный мир женщины», в рамках которой на территории всех муниципальных образований Краснодарского края с 9 по 28 ноября пройдут ярмарки вакансий.

Проведение специализированных мероприятий для женщин уже стало традиционным. В ярмарках примут участие работодатели всех форм собственности из ведущих отраслей экономики края: торговли, транспорта и связи, здравоохранения, образования, общественного питания. В том числе будут предоставлены вакансии с гибкими формами занятости (сезонная, временная, неполный рабочий день).

Дополнительно все желающие смогут получить информацию о вакансиях из региональной базы центров занятости населения Краснодарского края.

Участники ярмарок узнают информацию о возможностях обучения, переобучения, повышения квалификации, о дополнительных мероприятиях и программах службы занятости, смогут пройти первичные собеседования

с работодателями и получить необходимую информацию об условиях работы и своих трудовых правах, пройти профориентационное тестирование и воспользоваться консультациями психологов-профконсультантов.

К участию в работе ярмарки будут приглашены социальные партнеры: специалисты соцзащиты населения и представители главного бюро медико-социальной экспертизы.

За 2017 год службой занятости населения Краснодарского края проведено 47 специализированных ярмарок вакансий для женщин, в которых приняли участие 4,5 тыс. человек, более 350 работодателей представили 5,4 тыс. вакансий.

Более подробную информацию о проведении ярмарок вакансий в рамках краевой акции «Профессиональный мир женщины», других направлениях деятельности службы занятости населения Краснодарского края можно получить на интерактивном портале министерства труда и социального развития Краснодарского края www.kubzan.ru либо по телефону горячей линии **8 (861) 257-13-70**.

НАШ ОПЫТ ДЛЯ СЕВАСТОПОЛЬСКИХ КОЛЛЕГ

Специалисты центра занятости населения города Краснодара приняли делегацию из севаستопольской службы занятости.

Цель посещения — обмен опытом в предоставлении гражданам и работодателям государственных услуг в сфере занятости населения. Это вторая рабочая поездка крымских специалистов в Краснодар.

Для севастопольских коллег была организована экскурсия по Краснодарскому центру занятости, предоставлена возможность ознакомиться с документацией в соответствии с административными регламентами по предоставлению государственных услуг гражданам и работодателям.

Результат встречи позитивен. Были обсуждены проблемы, возникающие при оказании услуг различным категориям граждан. Специалисты Краснодарского ЦЗН поделились положительным опытом по повышению уровня трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поиске работы, в том числе инвалидов, выполнению программ активной политики занятости. Большое внимание уделено вопросам взаимодействия с работодателями, внедрению современных технологий, в частности, предоставлению отчетности и сведений в электронном виде.

Светлана МОРОЗОВА,
специалист центра занятости населения
города Краснодара



VII ФОРУМ «РЫНОК ТРУДА И ПОЛИТИКА ЗАНЯТОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ»

Специалисты министерства труда и социального развития Краснодарского края стали участниками форума «Рынок труда и политика занятости: состояние и перспективы развития» с участием представителей федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти города Москвы, организаций — социальных партнеров, ответственных за сферу труда, занятости населения и развитие социальных отношений. форум прошел на площадке Центра занятости молодежи города Москвы.

На тематических секциях Форума в формате деловых игр и тренингов организованы дискуссии по актуальным проблемам занятости молодежи. Специалисты обсудили пути повышения эффективности профессиональной ориентации, социальной адаптации, приобретения молодежью практических навыков, эффективности взаимодействия с работодателями. Рассмотрели различные аспекты трудоустройства людей с ограниченными возможностями здоровья.

На форуме также активно обсуждалась тема перехода на электронное взаимодействие с работодателями посредством интерактивных порталов.

ПРОФОРИЕНТАЦИОННЫЙ ТРЕНИНГ «Я И МОЯ КАРЬЕРА»

Занятия по технологии поиска работы провел Краснодарский центр занятости для выпускников педагогического колледжа краевой столицы.

74 будущих учителя начальных классов смогли получить навыки составления резюме, правил общения при собеседовании с работодателем, изучить методику повышения самооценки. Студенты узнали о возможности участия в программе службы занятости «Первое рабочее место», которая реально помогает получить первый опыт работы по полученной специальности.

Одна из проблем молодого специалиста — отсутствие практического опыта работы, неумение выгодно предста-



вить себя работодателю на собеседовании. Психологи-профконсультанты помогают слушателям с помощью тренинга раскрыть свои сильные стороны, учат правильному поиску работы, учитывая непростое время и требовательность работодателей.

Такие встречи направлены на опережение и помо-

гают наладить связи между выпускниками средних профессиональных учебных заведений и их будущими работодателями. Таким образом Государственная служба занятости формирует комплексную систему трудоустройства, которая помогает повысить конкурентоспособность молодежи.



НЕФОРМАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ

ЧЕМ ОПАСЕН НЕЛЕГАЛЬНЫЙ ТРУД ДЛЯ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ? ОТВЕЧАЕМ НА ОСНОВНЫЕ ВОПРОСЫ

? Какие последствия грозит работнику при неформальной занятости?

Неформальная занятость — вид трудовых отношений, основанных на устной договоренности, без заключения трудового договора.

Отсутствие письменного трудового договора увеличивает риски ущемления трудовых прав работника, которые работодатель должен ему предоставить в ходе осуществления трудовых отношений. Например, право на ежегодный оплачиваемый отпуск, на пособия по временной нетрудоспособности, в связи с материнством и другие. К очевидным минусам неформальной занятости относятся нестабильность трудовых отношений и отсутствие у работника социальных гарантий, перспектив профессионального роста.

Надо знать, что при неоформленных официально трудовых отношениях:

- работник не защищен от травматизма и профессиональных заболеваний; при наступлении страхового случая работник лишается выплаты пособия по временной нетрудоспособности, страховой выплаты и возмещения дополнительных расходов пострадавшего на его медицинскую и социальную реабилитацию;
- работник лишает себя возможности получить оплачиваемые больничные листы, оформить отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им 3 лет, пособие по безработице и выходное пособие при увольнении по сокращению штата;
- работник не сможет получить социальный или имущественный налоговый вычет по НДФЛ за покупку жилья, за обучение и лечение, взять кредит в банке;
- работодатель не перечисляет соответствующие суммы в Пенсионный фонд, что в будущем приведет к назначению более низких размеров пенсии;
- не идет страховой стаж, в том числе льготный, который установлен для ряда категорий работников в целях досрочного получения трудовой пенсии по старости.

Соглашаясь на выполнение работы без официального оформления трудовых отношений, работник пренебрежительно относится не только к себе, отказываясь от мер социальной защиты, предусмотренных законодательством, но и к своим детям и родителям, позволяя работодателю уйти от перечисления обязательных налогов и сборов либо перечислять их в неполном объеме.

? В каких отраслях нелегалов больше? И как выявить человека, который нигде не оформлен?

Преимущественно распространена неформальная занятость в организациях малого бизнеса, у индивидуальных предпринимателей (розничная торговля, общественное питание, бытовое обслуживание, транспорт, услуги населению), в КФХ, организациях, оказывающих аутсорсинговые услуги (например, уборка помещений, территорий), заключивших договоры подряда, например, на производство определенных строительных работ.

Неоформленные работники выявляются в ходе мероприятий, проводимых муниципальными комиссиями, на территориях сельских и городских поселений. Также во всех муниципальных образованиях действуют телефоны горячей линии для приема сообщений граждан о нарушении их прав на оформление трудовых отношений в соответствии с законодательством.

? Как воздействовать на работодателя, который не хочет заключать трудовые договоры и платить взносы?

Во-первых, сами работники при приеме на работу должны требовать заключения трудового договора, не соглашаясь на работу без оформления. Но если все же трудовые права нарушены, то в министерстве труда и социального развития края и во всех 44 подведомственных ему центрах занятости населения в муниципальных образованиях действуют телефоны горячей линии.

Практически все обращения, поступающие на эти телефоны, касаются несоблюдения работодателями сроков оплаты труда, выплаты окончательного расчета при увольнении, минимального размера зара-

ботной платы, а также серых схем начисления и выплаты заработной платы.

Устные обращения граждан о нарушении их трудовых прав принимаются не только по телефону, но и на личной приемке.

За истекший период 2017 года поступило около 230 обращений по вопросам нарушения трудовых прав граждан.

В результате после вмешательства органов по труду выплачены задержанные и доначисленные денежные средства 170 работникам организаций в общей сумме более 3,5 млн рублей.

Кроме того, рассмотрено более 200 письменных обращений работников по вопросам оплаты труда. В результате их рассмотрения 81 работнику выплачены задержанные и 9 или) доначисленные денежные средства в общей сумме 2,8 млн рублей.

? Кому в первую очередь выгодна легализация теневого занятия: работнику или работодателю?

Инициативу может проявить каждая сторона: и работодатель, и работник.

По закону согласие работника трудиться без оформления трудового договора можно трактовать как сговор работника с работодателем, желающим сэкономить на уплате налогов (подходного и в социальные фонды) и, если хотите, указывает на корысть самих работников. Аргументом зачастую служит утверждение, что «лучше синица в руках, чем журавль в небе» — это о зарплате без вычета налогов. Но почти никто не задумывается, что пенсии назначаются не только в старости, а бывают и по инвалидности в молодом возрасте, и по потере кормильца. И, что бы ни говорили в свое оправдание неоформленные работники (мол, не доживут до пенсии), практика показывает, что доживают, обращаются за назначением социальной пенсии и в итоге недовольны ее маленьким размером.

Согласование и четкое определение обязанностей в трудовом договоре необходимы и работодателю, и работнику. Работодателю это даёт возможность осуществлять рациональное распределение работ и эффективную организацию труда, оценить занятость работника, а для работника создаёт определённую

относительно объёма выполняемых работ и его оплаты, гарантирует возможность правильного решения спорных вопросов.

Если работодатель не спешит подписывать с работником трудовой договор, оформлять приказ о приеме на работу, не требует предоставить трудо-

вой — оформили на минимальную заработную плату, платят работникам серую зарплату, то есть неучтенными наличными, используют двойную бухгалтерию, когда работник расписывается в двух ведомостях, лишь одна из которых идёт в бухгалтерскую и налоговую отчетность.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗАН ОФОРМИТЬ С РАБОТНИКОМ, ФАКТИЧЕСКИ ДОПУЩЕННЫМ К РАБОТЕ, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР В ПИСЬМЕННОЙ ФОРМЕ НЕ ПОЗДНЕЕ ТРЕХ РАБОЧИХ ДНЕЙ. ПРИЕМ НА РАБОТУ ОФОРМЛЯЕТСЯ ПРИКАЗОМ РАБОТОДАТЕЛЯ, КОТОРЫЙ ОБЪЯВЛЯЕТСЯ РАБОТНИКУ ПОД РОСПИСЬ В ТЕЧЕНИЕ ТРЕХ ДНЕЙ СО ДНЯ ФАКТИЧЕСКОГО НАЧАЛА РАБОТЫ (СТАТЬИ 67, 68 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ).

вую книжку, страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования (если оно ранее было оформлено) и обещает со дня на день выполнить все эти условия, но каждый раз устанавливает под различными предлогами новые сроки, то каждый работник должен понимать, что его трудовые права нарушены.

Бывает, что работодатель, не желая обеспечивать работника положенными по Трудовому кодексу РФ льготами, прибегает при приеме на работу к заключению гражданско-правового договора (подряда или договора на оказание услуг). Такие действия — это скорее сознательная манипуляция, серьезным образом ущемляющая права работников.

С работником должен быть заключен именно трудовой договор, в котором должны содержаться положения о подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка, месте и времени выполнения работы, конкретном размере вознаграждения за труд.

Письменный трудовой договор заключается как с постоянными, так и с временными работниками по основному месту работы и при совместительстве, с надомниками и т. п.

? Как доказать выплату серой зарплаты?

Установлено два варианта серых схем выплаты заработной платы. Первый — прием на работу вообще без оформления трудового договора. Вто-

В первом случае работник лишен всех социальных выплат полностью.

Во втором — работник получает выплаты, такие как оплата листов временной нетрудоспособности, выходное пособие, из расчета заработной платы, определенной трудовым договором, которая, как правило, не превышает установленного минимального размера оплаты труда в крае (размер прожиточного минимума для трудоспособного населения с 01.09.2017 равен 11 141 рублю).

Ещё большее разочарование приходит к человеку, когда наступает время назначения пенсии по возрасту. Или, не дай Бог, произойдет несчастный случай на производстве: работник станет инвалидом, а его отношения с работодателем не оформлены должным образом. А если самый худший вариант и травма повлекла за собой смерть, тогда страдает его семья, которая получит гораздо меньшую пенсию по случаю потери кормильца.

Факт, что трудовые права работника в этом случае нарушаются, не вызывает сомнений. Выявление неформальной занятости, в том числе серой заработной платы, остается весьма проблематичным на практике. В случае возникновения конфликтных ситуаций и нарушений работодателем данных ранее обещаний, например, по сумме заработной платы, доказать вину работодателя и восстановить права работника практически невозможно.



КОГДА РАБОТОДАТЕЛЬ И РАБОТНИК — ПАРТНЕРЫ

СОВРЕМЕННОЕ ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО ОСОБУЮ РОЛЬ ОТВОДИТ СОЦИАЛЬНОМУ ПАРТНЕРСТВУ. ОДНАКО НЕМНОГИЕ ПОНИМАЮТ, ЧТО ЭТО ТАКОЕ. ПОПРОБУЕМ РАЗОБРАТЬСЯ.

Сегодня социальное партнерство — это перспективное направление регулирования трудовых отношений. Благодаря правильно организованному социальному взаимодействию работников и работодателей при заключении коллективных договоров и соглашений устанавливается более высокий по сравнению с установленным государством уровень социальных гарантий и компенсаций.

Краснодарский край одним из первых в Российской Федерации законодательно закрепил нормы социального партнерства. Краевой закон «О социальном партнерстве в Краснодарском крае» действует уже более 17 лет. За эти годы накоплен огромный опыт различных форм и методов договорного регулирования трудовых отношений.

Сегодня на Кубани действует почти 18 тысяч коллективных

договоров и 208 соглашений в сфере труда. По числу действующих коллективных договоров Краснодарский край на протяжении ряда лет является лидером в Российской Федерации.

Органы труда и занятости населения проводят мониторинг выполнения сторонами обязательств коллективных договоров и соглашений, в рамках которого организован сбор социальной отчетности работодателей о предоставленных

работникам дополнительных гарантий и компенсациях.

Основными мерами социальной защиты работающих в коллективных договорах организаций негосударственного сектора экономики являются: оздоровление работников и их детей, выплата дополнитель-

ных пособий семьям, воспитывающим детей, компенсация платы за содержание детей в детских садах, предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков, выделение автотранспорта для хозяйственных нужд, обеспечение льготным горячим питанием, продукцией собственного производства, оплата обучения работников и их детей, оказание материальной помощи в различных жизненных ситуациях и многие другие.

РАБОТОДАТЕЛИ КУБАНИ НА РЕАЛИЗАЦИЮ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ ЕЖЕГОДНО НАПРАВЛЯЮТ БОЛЕЕ 3 МИЛЛИАРДОВ РУБЛЕЙ.

Каждый коллективный договор индивидуален, а включение в него дополнительных гарантий напрямую зависит от финансовых возможностей работодателя.

Статьей 29 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что интересы работников при проведении кол-

лективных переговоров и заключении коллективного договора представляет первичная профсоюзная организация, а если профсоюза нет — иные представители, которые избираются из числа работников на общем собрании (конференции) тайным голосованием (статья 31

Трудового кодекса Российской Федерации).

Из общего числа коллективных договоров, действующих в Краснодарском крае, более 60% заключено в организациях, где нет профсоюза.

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта проведения его уведомительной регистрации. Следовательно, все расходы, произведенные в пользу работников, будут учтены при налогообложении. Однако в случае представления коллективного договора на уведомительную регистрацию по истечении семидневного срока, установленного статьей 50 Трудового кодекса РФ, работодатель может быть привлечен к административной ответственности.

ЗАЧЕМ НУЖНА ОХРАНА ТРУДА

Вопросы охраны труда напрямую связаны с сохранением жизни и здоровья работающего населения Кубани.

В крае выстроена система мониторинга состояния условий и охраны труда, когда каждый работодатель представляет информацию о состоянии охраны труда в своей организации, затем эта информация анализируется и министерством труда и социального развития Краснодарского края вырабатываются управленческие решения, направленные на улучшение условий и охраны труда в целом в регионе.

Сегодня одной из основных задач для органов власти, профсоюзов, работодателей края продолжает оставаться создание для работников безопасных и здоровых условий труда. Поиск новых подходов к управлению охраной труда и ее реформированию на всех уровнях обусловлен происходящими изменениями в экономике и социальной сфере и предусматривает обеспечение системного подхода ко всему спектру решаемых задач в этой области.

В ходе реализации государственной политики в обла-

сти охраны труда администрация края ведет работу, которая не ограничивается типовыми мероприятиями по профилактике производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Поставлена задача внедрить в сознание каждого работника понятие культуры безопасного труда и личной ответственности за свое здоровье, принимать меры по повышению информированности работников и работодателей о наиболее распространенных профессиональных рисках и способах управления ими.

Ситуация в сфере охраны труда в регионе достаточно стабильная. Анализ результатов мониторинга показывает, что производственный травматизм продолжает планомерно снижаться. Однако есть четкое понимание, что эти цифры, а за ними жизнь и здоровье работников края, еще высоки, и необходимо находить пути решения всех проблемных вопросов в этой сфере.

Сегодня на Кубани реализуется подпрограмма «Улучшение условий и охраны труда», которая входит в состав Государственной программы Краснодарского края «Содействие

занятости населения». Реализация мероприятий подпрограммы рассчитана на 6 лет: с 2016-го по 2021 год. Ее цель — улучшение условий и охраны труда, снижение уровня производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, пропаганда охраны труда.

Для финансирования отдельных мероприятий подпро-



СОЦИАЛЬНЫЙ ЭФФЕКТ ОТ РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПОДПРОГРАММЫ «УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА» ВЫРАЗИЛСЯ В СНИЖЕНИИ НА КУБАНИ В ДВА РАЗА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА СО СМЕРТЕЛЬНЫМ ИСХОДОМ, А ТАКЖЕ В УВЕЛИЧЕНИИ РАБОТОДАТЕЛЯМИ ЗАТРАТ НА ОХРАНУ ТРУДА НА ОДНОГО РАБОТАЮЩЕГО НА 5%.

граммы привлекаются внебюджетные источники: средства Фонда социального страхования на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Всего на реализацию мероприятий за весь период действия подпрограммы предусмотрено 1 млрд.

689 млн. 558,5 тыс. рублей.

Приоритетными направлениями программы являются улучшение качества обучения по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, пропаганда вопросов охраны труда, межведомственное взаимодействие по вопросам охраны труда.

Основным документом, регулирующим вопросы охраны труда в крае, является закон Краснодарского края от 03.06.1998 года № 133-КЗ (с изменениями и дополнениями).

В целях повышения эффективности реализации в Краснодарском крае основных направлений государственной политики в области охраны труда утверждено Положение о системе государственного управления охраной труда в Краснодарском крае. Координирующим рабочим органом системы является краевая межведомственная комиссия по охране труда, образованная в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 20 августа 1997 года № 360.



НЕТ РАБОТЫ — ТРУДИСЬ НА СЕБЯ!

Для многих кубанцев сегодня бизнес начинается с увольнения. История для всех типична: человек остался без работы, пришел в центр занятости и новую работу, как ни старался, не нашел. Дальше есть два пути: продолжать поиски, получая небольшое пособие по безработице и перебиваясь случайными заработками, либо воспользоваться возможностью открыть свое дело с помощью центра занятости, который обучит основам предпринимательства и в случае успешной защиты бизнес-плана предоставит начальный капитал на развитие бизнеса в размере 117 600 рублей. Такой государственной помощью с начала текущего года воспользовались 134 безработных.

КОННЫЙ ДВОРИК РЕШЕТНИКОВЫХ

НАТАЛЬЯ РЕШЕТНИКОВА ИЗ ЛАБИНСКОГО РАЙОНА, ОСТАВШИЕСЬ БЕЗ РАБОТЫ, РЕШИЛА СФЕРУ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НЕ МЕНЯТЬ. ТРЕНЕР ЛОШАДЕЙ ПО ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИИ, ОНА МНОГО ЛЕТ РАБОТАЛА ИНСТРУКТОРОМ ПО ВЕРХОВОЙ ЕЗДЕ, ОБУЧАЛА РЕБЯТИШЕК НАВЫКАМ ОБЩЕНИЯ С ЛОШАДЬМИ.

После увольнения с предприятия женщина самостоятельно не смогла найти новое место работы и обратилась в центр занятости населения за содействием. Обучившись основам предпринимательской деятельности, получив консультации специалистов центра занятости, успешно защитив бизнес-план, Наталья Ивановна получила государственную субсидию для развития собственного дела.

Сегодня для Натальи и ее супруга Олега семейный бизнес — это не просто работа ради дохода. Они строят его в духе патриотизма и верности казачьим традициям. Стремятся привить любовь к родному краю и его культуре и своим ребя-

тишкам, и тем, кто становится их клиентами.

«Конный дворик Решетниковых» обучает верховой езде взрослых и детей. Наталья устраивает прогулки по историческим местам, свадебные поездки в экипаже и замечательные фотосессии с лошадками. В преддверии Дня Победы Решетниковы традиционно организуют конные походы по местам боевой славы Лабинского района. Устраивают бесплатные Рождественские катания детей и детей-инвалидов. А в планах на будущее — подобные мероприятия ко Дню защиты детей.

Татьяна МАКСИМОВА,
специалист центра
занятости населения
Лабинского района



Для Натальи Решетниковой собственное дело — качественное продолжение профессиональной карьеры



Вячеслав Царев на рабочем месте

КОГДА ГОСУДАРСТВЕННЫЕ СРЕДСТВА ОПРАВДЫВАЮТ ЦЕЛЬ

ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ПОМОГ БЕЗРАБОТНОМУ ПАРНЮ СТАТЬ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕМ

Не спешите делать вывод, что это рекламная приманка. Да и рассказ пойдет не об удачливом банкире или держателе акций Газпрома. Я расскажу о человеке из обычной рабочей семьи, проживающем в станице Кавказской. Он молод, целеустремлен, знает, чего хочет в этой жизни. Конечно, фортуна ему помогает. На тех, кто растерялся, кто всегда и всем недоволен, она и не оглядывается. Настойчивым хочется помогать. Вячеслав Царев предпринимателем стал недавно, место его работы — Кавказская типография. «Теперь это мое дело, я не наемный работник, а человек, который несет за это производство ответственность», — говорит он. — Мне интересно познать то, чего я еще не испытал в жизни.»

Вячеслав Сергеевич начал свою хозяйственную деятельность с того, что приобрел новое оборудование. «К нам часто обращаются клиенты, которым нужна печатная продукция в небольших тиражах. Существующая в типографии техника рассчитана на большие

тиражи — от 5000 и выше экземпляров. Смотрю, один заказчик ушел, другой... Решил: нужно приобрести принтер, который изготовит продукцию в небольшом количестве», — рассказывает о начале своего дела Вячеслав.

Будучи безработным, в центре занятости населения воспользовался государственной программой, которая помогает людям, оставшимся без работы и решившим открыть свое дело, приобрести оборудование либо отремонтировать помещение, оплатить расходы на регистрацию предпринимательской деятельности в налоговой инспекции. Вячеслав убедил экспертную комиссию в перспективности своего бизнес-плана, получил 117,6 тысячи рублей, вложив еще и свои средства, приобрел необходимую технику. От услуг настройщика, которого предлагала торгующая фирма, Царев отказался и сам настроил принтер. До всего он доходит сам. Парень из тех, кого в народе называют — мастеровой. Ванную комнату в своем доме он выложил кафелем не хуже

строителей. Практически все, за редким исключением, в его жилище сделано собственными руками. В чем-то подсказал и помог отец, что-то уточнил в Интернете, и дело спорилось.

К собственному делу он шел постепенно. «После школы поступил в филиал Ладожского профтехучилища. Тогда в станице Кавказской от этого учебного заведения обучали парней на трактористов-машинистов, а девушек — на поваров. Не то чтобы я хотел трудиться трактористом. Рассчитывал, что за это время сформируется профессиональное предпочтение», — признается Вячеслав. Когда в станице Кавказской, в ту пору районном центре, была организована местная телестудия, парень пришел попробовать себя оператором. Стал снимать видеосюжеты, а потом монтировать телепередачи — появились и задатки видеоинженера. Телестудию закрыли — его пригласили в районную газету «Колос», где он занялся версткой. После ликвидации районного издания работал в газете «Огни Кубани».

— В один из моментов я понял, что, если не открою свое дело, так и буду менять рабочие места, перебиваться на среднюю зарплату штатного сотрудника, — вспоминает Царев.

В центре занятости населения Кавказского района ему помогли воплотить мечту в жизнь и открыть собственное дело. Одно из мероприятий государственной программы Краснодарского края «Содействие занятости населения» — поддержка безработных граждан с предоставлением финансовой помощи. Предприниматель не кичится своим положением, трудится наравне со всеми. Вместе с партнером по бизнесу имеет небольшой коллектив: печатник, водитель, бухгалтер.

— Работа в типографии мне многое дала. Я освоил новые программы, научился производить разные виды продукции. Мое рабочее место за столом с двумя компьютерами, — говорит Вячеслав.

Но это, конечно же, часть его обязанностей. Он в ответе за развитие своего дела, всех его составляющих. Быть хозяином ему еще предстоит учиться. Кто-то скажет: начинать на работающем предприятии — не на голой кочке создавать свое дело. Не спорю. Старт у моего героя хороший. Свое профессиональное призвание он нашел. Жизнь покажет, каким он станет производителем.

Ольга ВАСИЛЬЧЕНКО,
корреспондент газеты
«Огни Кубани»

ПРОФЕССИИ И ДОЛЖНОСТИ, ВОСТРЕБОВАННЫЕ В КРАСНОДАРСКОМ КРАЕ

№ п/п	По должностям специалистов и служащих			По рабочим профессиям		
		Кол-во вакансий	Уд. вес в общем количестве вакантных должностей, %		Кол-во вакансий	Уд. вес в общем количестве вакантных рабочих мест, %
1	Врач различной специализации	2732	13,5	Водитель автомобиля	2370	7,4
2	Медицинская сестра	1771	8,7	Монтажник различной квалификации	2021	6,3
3	Инженер различной специализации	1526	7,5	Слесарь различной квалификации	1637	5,1
4	Агент (страховой, торговый, по продаже недвижимости и др.)	1356	6,7	Продавец продовольственных и непродовольственных товаров	1531	4,8
5	Охранник	942	4,6	Повар, пекарь, кондитер	1192	3,7
6	Учитель, педагог, преподаватель	939	4,6	Электрогазосварщик	981	3,0
7	Менеджер различной специализации	790	3,9	Тракторист, тракторист-машинист	737	2,3
8	Воспитатель, младший воспитатель	672	3,3	Бетонщик	535	1,7
9	Техник различной специализации	466	2,3	Официант	520	1,6
10	Фельдшер	443	2,2	Арматурщик	509	1,6
11	Бухгалтер, главный бухгалтер	416	2,1	Каменщик	499	1,5
12	Лаборант различной специализации	290	1,4	Штукатур	485	1,5
13	Механик различной специализации	276	1,4	Изолировщик	476	1,5
14	Электрик участка	237	1,2	Стрелок	468	1,5
15	Администратор (гостиницы, дома отдыха, зала)	187	0,9	Оператор котельной	417	1,3
16	Полицейский	173	0,9	Горничная	383	1,2
17	Массажист	165	0,8	Виноградарь	378	1,2
18	Социальный работник	140	0,7	Овощевод	354	1,1
19	Ветеринарный врач, фельдшер	131	0,6	Кондуктор	345	1,1
20	Музыкальный руководитель	119	0,6	Плотник	320	1,0

ЧТО НУЖНО ВЫЯСНИТЬ, ПЕРЕД ТЕМ КАК СОГЛАШАТЬСЯ НА ТРУДОУСТРОЙСТВО

ПРИДЯ НА СОБЕСЕДОВАНИЕ, УЗНАЙТЕ НЕ ПРОСТО ПРО ЗАРПЛАТУ, ГРАФИК РАБОТЫ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ, А УТОЧНИТЕ ЕЩЕ РЯД ВАЖНЫХ МОМЕНТОВ.

1. ПЕРЕРАБОТКИ. Бывают ли они, как часто и, если да, каким образом компенсируются. В соответствии со ст. 99 ТК РФ под сверхурочной понимают работу, выполняемую сотрудником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени — сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

В большинстве случаев необходимо согласие работника, а переработка должна быть либо оплачена, либо за нее предоставляется дополнительное время отдыха. На практике более распространен второй способ компенсации.

В любой организации может случиться форс-мажор, когда придется задержаться, но, если форс-мажор имеет постоянный характер, стоит задуматься: либо вы что-то не

так делаете (например, не обладаете достаточной квалификацией для этой работы), либо в отделе плохо организованы бизнес-процессы.

2. ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ И ТИП РУКОВОДИТЕЛЯ. Знакома ли вам ситуация, когда вы обращаетесь к своему руководителю или руководителю другого подразделения, а в ответ тишина? Особенно если вопрос неприятный или требующий оперативного решения.

Бывает, что руководитель является руководителем на бумажке (только по трудовой книжке), на деле решения за него принимает вышестоящее начальство, а он лишь транслятор мнений и решений других лиц. Еще хуже, когда после реализации принятого решения выясняется, что нужно все переделать с точностью до наоборот, потому что руководитель не умеет ясно излагать мысли или в компании принят



ситуационный менеджмент: куда ветер дует, туда и плывем.

Почерпнуть информацию о стиле управления конкретного руководителя можно из разных источников. Например, поискать информацию на сайтах-отзовниках и форумах. Если у вас есть знакомые в данной организации или вы устраиваетесь туда по рекомендации, можно попросить их охарактеризовать человека. Чем в более близких с рекомендателем отношениях вы находитесь, тем лучше. Ма-

лознакомые люди, как правило, боятся давать отрицательные характеристики, поэтому обойдутся общими словами.

Можно спросить на собеседовании и у самого руководителя, как именно в компании принимаются решения, кто еще помимо него участвует в процессе и сколько времени на это обычно уходит. Наблюдательность тоже лишней не будет: обратите внимание, как ведет себя потенциальный непосредственный руководи-

тель: как харизматичный лидер или как мямля.

3. СОВЕЩАНИЯ. Совещания могут быть бесконечно длинными или вообще отсутствовать. Оба варианта — крайность. Байки на совещании хороши в ограниченной мере, чтобы разрядить обстановку, но, если треп становится регулярным времяпровождением, можно судить о низкой

Окончание на стр. 8



ЧТО НУЖНО ВЫЯСНИТЬ, ПЕРЕД ТЕМ КАК СОГЛАШАТЬСЯ НА ТРУДОУСТРОЙСТВО

Окончание.

Начало на стр. 7

культуре тайм-менеджмента и низкой загрузке персонала. Отсутствие совещаний, в свою очередь, намекает на то, что многие вопросы либо не решаются, либо решаются в кулуарах.

4. КОРПОРАТИВНЫЕ ПРАЗДНИКИ. Самые душевизирующие истории связаны именно с этим пунктом. Ладно бы речь шла только про мотивационные разговоры о лояльности, но нет — лишение премий, снижение зарплаты, угроза увольнением и даже запирание в кабинете, чтобы не сбежали за несколько часов до мероприятия. Чего только не бывает! Если вы не любитель бурной корпоративной жизни, уточните на собеседовании возможные санкции. А заодно — как часто праздники проводятся и где, не нужно ли будет оплачивать участие в них (и такое бывает!).

5. ОБУЧЕНИЕ. Обучение за счет компании работодатели любят проводить в выходные. Пару раз в год — это допустимо, но если чаще, то стоит задуматься. В ст. 203 ТК РФ установлено, что время ученичества (обучения) в течение недели не должно превышать норму рабочего времени, установленную для работников соответствующих возраста, профессии, специальности при выполнении соответствующих работ. То есть если работник проходит обучение без отрыва от работы, то суммарная продолжительность и обучения, и работы не должна превышать установленную норму.

6. РАБОЧЕЕ МЕСТО. Имеет смысл выяснить, где будет расположено ваше рабочее место и будет ли оно вообще. В идеале — попросить показать вам его. Иногда рекрутеры проводят собеседования в крутых головных офисах, и кандидату в голову не приходит мысль, что само рабочее место будет расположено в

подвале соседнего завода, без окон и системы кондиционирования.

Все чаще работодатели прибегают к практике, когда за сотрудником не закрепляется рабочее место. Занять можно любое свободное, которых иногда не хватает.

Нужно убедиться, что необходимая техника (например, компьютер, телефон и т. д.) тоже будет, — принцип минимизации затрат часто приводит к тому, что работникам приходится приносить в офис личный ноутбук. Наличие окон, системы кондиционирования, плотность размещения в кабинете и другие аспекты не менее важны.

7. ЗАМЕЩЕНИЕ КОЛЛЕГ. Каждый из нас ходит в отпуск, болеет или ездит в командировки. Советую узнать, кто будет выполнять вашу работу в ваше отсутствие. Сценариев, по сути, три: никто (то есть до отпуска и после него придется пахать с удвоенным энтузиазмом), замещать будет коллега полностью или частично. В зависимости от ответа и будет понятно, к чему готовиться. Если замещать будут коллеги, то и вам, значит, придется их замещать. В этом случае уточните, как это будет оплачено. Чаще всего работодатель говорит о взаимозачете. На самом деле это нарушение законодательства.

По ст. 151 ТК РФ при совмещении работнику должна производиться доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Работник вправе отказаться от дополнительной нагрузки и выполнять только свою работу (ст. 60.2 ТК РФ).

Чем больше вы узнаете на встрече, тем меньше разочарований получите в первый рабочий день. Задавая вопросы, не бойтесь не понравиться собеседнику: лучше вам откажут сразу, чем вы узнаете о скелетах в шкафу на испытательном сроке.

Rabota.ru



ПО КАКИМ ПРИЧИНАМ РАБОТОДАТЕЛЬ МОЖЕТ ОТКАЗАТЬ В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

Многие знают, что если работодатель не взял кандидата на работу, то должен объяснить свой отказ. Но не все помнят, что этот закон распространяется только на случай, когда работодателю отправлен письменный запрос — не по электронной почте или через сайт, а в настоящем бумажном конверте по юридическому адресу компании.

После получения такого письма у работодателя будет семь рабочих дней на ответ. И если по графику в субботу и воскресенье он отдыхает, то семь дней считаются только по будням. Важно, чтобы на конверте был обратный адрес, иначе ответ кандидату отправлять будет некуда.

Ответ работодателя кандидат может оспорить в суде. Но вряд ли он добьется большего, чем возмещение морального ущерба. Обязать заключить трудовой договор суд не может, если, конечно, человек фактически не работал в компании без оформления и трудовых отношений между кандидатом и компанией нет.

Исчерпывающего перечня причин, по которым можно отказать соискателю в заключении трудового договора, в законе нет. Согласно статье 64 ТК РФ, необоснованный отказ в заключении трудового договора запрещен. Отказ в заключении трудового договора может быть связан исключительно с деловыми качествами работника.

Согласно Постановлению Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2, под деловыми качествами работника следует понимать способность физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом

имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств: наличия определенной профессии, специальности, квалификации, — и личностных качеств работника: состояния здоровья, наличия определенного уровня образования, опыта работы по данной специальности, в данной отрасли.

Таким образом, можно составить список причин и критериев, не являющихся основанием для отказа в трудоустройстве:

- пол,
- раса,
- цвет кожи,
- национальность,
- вероисповедание,
- язык,
- происхождение,
- имущественное, социальное, семейное положение,
- принадлежность (или непринадлежность) к общественным объединениям или каким-либо социальным группам,
- иные подобные причины.

По такому же принципу можно выделить несколько причин, по которым отказ от приема на работу будет являться правомерным:

- недостающий уровень квалификации,
- неподходящий уровень или вид образования,
- незнание иностранного языка,
- недостающий опыт работы,
- состояние здоровья, не позволяющее выполнять работу,
- иные подобные причины, связанные с деловыми качествами работника.

Обратите внимание, что эти перечни не являются исчерпывающими.



РЫНОК ТРУДА
КУБАНИ

Газета министерства труда и социального развития Краснодарского края
«РЫНОК ТРУДА КУБАНИ»
№ 3 (108) 2017 г.
УЧРЕДИТЕЛЬ И ИЗДАТЕЛЬ:
министерство труда и социального развития Краснодарского края

АДРЕС УЧРЕДИТЕЛЯ:
350000, г. Краснодар, ул. Чапаева, 58.
АДРЕС РЕДАКЦИИ:
350000, г. Краснодар, ул. Чапаева, 58.
Тел. (861) 253-25-94.
E-mail: pressa93@inbox.ru

Главный редактор — М. Е. Крюкова
Дизайн и разработка стиля — Н. Н. Вольная

Газета зарегистрирована в Управлении Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций по Южному федеральному округу
Свидетельство о регистрации ПИ № ТУ23-01598 от 08 августа 2016 г.

Газета отпечатана в типографии ООО «Первый Печатный Двор», г. Краснодар, ул. Тополиная, 19.
Объем 4 п. л. Заказ № 175. Тираж 10 000 экз.
Распространяется бесплатно
Подписано в печать:
по графику — 14.11.2017 г. в 15.00,
фактически — 14.11.2017 г. в 17.00