

№ 15(958) 19 апреля 2021

ОТ

www.vacansia.ru
vaka2002@yandex.ru

ДО

Москва

14+

ВАКАНСИЯ

ВАКАНСИЯ

ГАЗЕТА О РЫНКЕ ТРУДА
МОСКВА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГ



ГАЗЕТА online

8 (929) 623-46-15
8 (980) 966-95-48
(WhatsApp, Viber)

ЕЖЕНЕДЕЛЬНАЯ ГАЗЕТА, издается с 2001 года | ИНТЕРНЕТ - ВЕРСИЯ



**НАСТУПИТ ДЕНЬ,
КОГДА ИССЯКНУТ
СПИСКИ,
КОГДА НЕ СТАНЕТ
ВСТРЕЧ
ОДНОПОЛЧАН...
К
ВЗМЕТНУВШЕМУСЯ
В НЕБО ОБЕЛИСКУ
ШАГНЁТ ОДИН –
ПОСЛЕДНИЙ –
ВЕТЕРАН.**

**НИЗКИЙ ПОКЛОН ЖИВЫМ!
ВЕЧНАЯ ПАМЯТЬ УШЕДШИМ!**



**ПАМЯТЬ НЕ УМИРАЕТ,
СЕРДЦЕ НЕ ЗАБЫВАЕТ,
ВРЕМЯ ПРОХОДИТ,
А СКОРБЬ НЕ УХОДИТ...**

Kod@@@

ВОЕННАЯ СЛУЖБА ПО КОНТРАКТУ
МИНИСТЕРСТВО ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПРИГЛАШАЕТ ГРАЖДАН

Военная служба по контракту на 2 или 3 года
возраст: от 19 до 35 лет

**БЕСПЛАТНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ЖИЛЬЕ
(ИПОТЕКА) ПОСЛЕ ПЕРВОГО КОНТРАКТА**

Обращаться на Пункт отбора города Москвы
военные комиссариаты

8 (499) 317-13-09

Есть такая профессия - Родину защищать!



Kod@@@

СРОЧНО требуются!
Для осуществления сопровождения поездов

СОТРУДНИКИ ТБ

з/п 4000 р./ выход

В ПТБ проводится набор работников транспортной безопасности строго аттестованных по 7 категории
Официальное трудоустройство, оплата согласно отработанного времени, гибкий график работы.

Тел.: +7 (919) 185-12-37, звонить СТРОГО в рабочие дни с 9.00 до 18.00 час.



Kod@@@

В ЧОП требуются

ОХРАННИКИ

з/п до 40000 р.
по охране объектов в г. Москве и МО

График работы: 1/3, 2/2.
ПОЛНЫЙ соцпакет
Дополнительные дежурства
и совместительство

8 903-563-16-56, 8 903-186-26-43

Kod@@@

ООО "ЧОП БЭПА" приглашает на постоянную работу

**ЛИЦЕНЗИРОВАННЫХ
ОХРАННИКОВ**

График работы:
сменный 15х15
по договоренности

**Место работы:
г. ВИДНОЕ, МО**

Оформление по ТК РФ

**+7 (495) 921-36-96, доб 155;
+7 (926) 081-44-78 +7 (985) 877-13-38**



Издательство приглашает

**МЕНЕДЖЕРОВ
по рекламе**

работа на дому
(удаленный доступ)
зарплата - % от продаж

+7 980-966-95-48

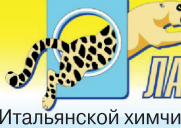
ИТАЛЬЯНСКАЯ ХИМЧИСТКА
ЛАВАНДЕРИЯ

Итальянской химчистке-прачечной требуются:

- ГЛАДИЛЬЩИЦА
- ПРИЕМЩИЦА ЗАКАЗОВ
- ВОДИТЕЛЬ кат. А, В
- РАБОТНИК ЦЕХА ПРАЧЕЧНОЙ

График работы и з/п обсуждаются на собеседовании

+7 (495) 689-54-42, +7 (495) 689-60-97



АСМС ФГАОУ ДПО «Академия стандартизации, метрологии и сертификации (учебная)»
объявляет конкурсный отбор на должность

СТАРШЕГО преподавателя - 0,25 шт. ед. кафедры «Профессиональная переподготовка»;	ДОЦЕНТА - 1,0 шт. ед. кафедры «Электрические измерения»;
ДОЦЕНТА - 2 шт. ед., старшего преподавателя - 0,5 шт. ед., кафедры «Механические измерения и неразрушающий контроль»;	ДОЦЕНТА - 0,5 шт. ед. кафедры «Законодательная метрология», ДОЦЕНТА - 0,25 шт. ед.;
СТАРШЕГО преподавателя - 1,0 шт. ед. кафедры «Теплотехнические измерения»;	СТАРШЕГО преподавателя - 0,25 шт. ед. кафедры «Научно-методические основы метрологической службы»;
ДОЦЕНТА - 0,25 шт. ед. кафедры «Метрология, стандартизация и системы менеджмента №1»;	ДОЦЕНТА - 0,25 шт. ед. кафедры «Опτικο-физические измерения и метрологическое обеспечение в здравоохранении»;
ДОЦЕНТА - 0,25 шт. ед. кафедры «Физико-технические и радиотехнические измерения»;	СТАРШЕГО преподавателя - 0,25 шт. ед. ДОЦЕНТА - 1,0 шт. ед., кафедры «Оценка соответствия».

Срок подачи документов - 1 месяц со дня публикации.
Адрес: 109443, г. Москва, Волгоградский проспект, д. 90, корп. 1.
Тел.: +7-499-172-47-30 - ученый секретарь; 8-499-175-03-72 - начальник отдела кадров

ПУБЛИКАЦИИ 2, 5-7

РАБОТА В МОСКВЕ:

Менеджера, администраторы	3
Издательство, СМИ	3
Педагоги, няни, гувернеры	3
Кафе, бары, рестораны	3
Охрана, безопасность	3
Водители	3
Производство	3
Рабочие	3

УСЛУГИ 3

Прием объявлений
в газету по телефонам:
+7 929 623-46-15
+7 967-132-45-60
+7 980-966-95-48
(WhatsApp)

от до
ВАКАНСИЯ

Свидетельство о регистрации
СМИ
ПИН № ФС77-47070 от 24.10.2011 г.
Выдано Федеральной службой
по надзору в сфере связи
информационных технологий
и массовых коммуникаций
(Роскомнадзор).
Издатель: ООО «Газета Вакансия»

Редактор: Санников Д. А.

Редакция оставляет за собой право
редактирования и публикации
объявлений в соответствующей
рубрике.

РЕДАКЦИЯ НЕ НЕСЕТ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
ЗА СОДЕРЖАНИЕ РЕКЛАМНЫХ
ОБЪЯВЛЕНИЙ

Телефоны редакции:

+7 929 623-46-15
+7 967-132-45-60
+7 980-966-95-48

(WhatsApp)

e-mail: vaka2002@yandex.ru
www.vacansia.ru

Номер подписан 17.04.2021

Интернет СМИ (газета Online)

Технология успеха

ЕВГЕНИЙ БУФФ: «МОТИВАЦИЯ – ЗАРАБАТЫВАТЬ»

Как профессиональному ученому, разработчику или студенту стать бизнесменом? Где проще продвигать стартапы: в России или за рубежом? Какие сферы экономики наиболее привлекательны для открытия собственного дела? Ответы на эти и подобные вопросы ищут многие молодые люди, тут без мнения авторитетного эксперта не обойтись. Евгений БУФФ – один из наиболее уважаемых. Уникального специалиста в области лицензирования и трансфера технологий с более чем двадцатилетним опытом в научных разработках, консалтинге и управлении пригласили прочесть лекцию «Карьерные направления в науке и бизнесе» в Санкт-Петербургском государственном университете информационных технологий, механики и оптики. Наш корреспондент побеседовал с мэтром перед началом выступления.

Сначала короткая информация. Доктор Евгений Буфф уникален тем, что является признанным экспертом в различных передовых отраслях производства, таких как здравоохранение, биотехнологии, фармацевтика, производство новых материалов и химическая промышленность. Основанные им компании Primary Care Innovation Consulting и UsTech Discovery LLC занимаются поиском, лицензированием и коммерциализацией технологий и инноваций по всему миру, включая страны бывшего СССР и Израиль.

– Евгений, велик ли процент стартапов, которые проходят непростой путь от появления бизнес-идеи до ее реализации? То есть становятся успешными...

– Тут надо понять, что подразумевается под словом успешный. Иногда слышишь: «Мы подняли миллион долларов» или «Мы получили Гран-при такого-то конкурса среди молодых предпринимателей или стартапов». На самом деле, это еще не успех, а только его предтеча. Первая обнадеживающая точка отсчета в деятельности стартапа – это начало продаж. Вторая – выход на безубыточное существование: компания начинает жить на свои зарабатываемые средства. Третья точка отсчета – выход на стабильную прибыль, развитие на собственные деньги.

Иными словами, основной критерий – это продажи. Или, если мы говорим о деньгах, то о деньгах клиентов, которые удалось получить. Вот тогда компания по-настоящему работает и можно говорить об успехе.

Если говорить о реальных продажах, то боюсь, что доля стартовых компаний, которые доходят до этого рубежа, в России невелика. Может быть, одна десятая от общего количества. Почему? Потому что очень часто бизнес-проект проходит все экспертизы, получает, условно говоря, миллион рублей на развитие и затем повисает: его авторы не знают, что делать дальше...

– Но ведь обоснованный проект, чья перспективность подтверждена экспертами, это уже неплохо? И тут появившийся недавно просторечный термин «грантоежки» не совсем уместен...

– Тоже всегда говорю, что первым делом нужно стремиться получить бесплатные деньги. То есть речь о грантах. Но когда при обсуждении стартапов говорят о том, сколько удалось «поднять денег», то это никого не интересует. Сколько отдали, сколько потеряли – это все теряет смысл очень быстро. В конце концов, люди возвращаются к мотивации, а мотивация стартапа – заработать, а не совершить революцию на Марсе или изменить направление течения рек. Но чтобы заработать, любой стартап должен иметь выход. Поэтому неудивительно, что зачастую он переходит от создателей в руки других бизнесменов, которые продолжают его развивать.

Если же говорить о критериях оценки, то их два: сколько стартапов существует через год и через пять лет. Дальше проект стартапом уже не называется.

– Есть ли какие-то данные об оптимальном возрасте и профессиональной подготовке для занятия бизнесом? Не которые, не теряя времени, двигают

стартапы уже на старших курсах. Другие полагают, что лучше сначала «созреть» для своей бизнес-идеи и начать после тридцати...

– Вопрос объемный, и об этом постоянно спорят – единой точки зрения не существует. В основном все сходится, что правда кроется где-то посередине. Конечно, есть люди с врожденными способностями, которые еще чуть ли не с детского сада могут продать вам все, что угодно, а вы и не заметите, как купили. Есть примеры, когда 12-летний мальчик создал компанию с миллиардным долларовым оборотом. С другой стороны, все в бизнесе обучаемо: нужно выходить на рынок, требуются клиенты, и тут без определенных знаний и навыков не обойтись. Важна и окружающая среда, в которой человек находится.

– Иными словами, важно создавать условия для успешного стартапа. Где в этом плане более выигрышная ситуация?

– В Европе стартапы идут хуже в силу определенной архаичности и замкнутости на самих себе. Наилучшие условия сегодня в США и Израиле. Последний давно уже обогнал всех, потому что там некая непохожесть ценится и принимается. Как говорится, появился сумасшедший, решивший, что это кому-то нужно, и такие идеи не отменяются. Потому что нередко они способны стать уникальными эффективными проектами.

– На ваш взгляд, какие сферы экономики наиболее привлекательны и перспективны для тех, кто решил заняться бизнесом?

– Сейчас идет второй бум Интернета, и это перспективно. Во-первых, то поколение, которое пережило первый бум, о нем забыло, поэтому есть большое количество повторов на новом витке развития. Во-вторых, появилась масса технических новинок (смартфоны, планшеты и т. д.), которые расширяют возможности ведения бизнеса.

Почему это наиболее приемлемо для России? Потому что исходная материальная база минимальная: компьютер – и, не вставая с дивана, уже можно что-то делать. К тому же интернет- и soft-проекты очень быстро показывают свою эффективность: в кратчайший срок понимаешь, что это не работает, и начинаешь заниматься чем-то другим.

Еще один нюанс – можно развивать уже существующие проекты, но адаптированные для России. Классический пример – «Яндекс» и «ВКонтакте», это прекрасно работает.

Проблема других отраслей в том, что там бизнес-проекты долгосрочные. Пусть даже первоначальные вложения достаточно низкие, как, например, в университетских проектах, но все равно, чтобы понять, работает это или нет, нужны годы. Или взять те же лекарства, где, чтобы дойти до второй стадии клинических исследований, требуется 5–10 лет и \$20–30 млн. Другой масштаб.

– И все-таки в сравнении с другими странами у российских стартапов есть будущее?



– Мне есть с чем сравнивать, и, по моим личным наблюдениям, стартап в России возникает не благодаря, а вопреки. Стартаперы тем и отличаются, что свое дело ведут назло обстоятельствам: чтобы чего-то добиться, нужно быть бойцом и ждать удара, а дальше увернуться и выстоять. За рубежом иной подход: инвестор приходит, чтобы дать вам деньги, и нужно только не разубедить его в способности ими эффективно распорядиться. Ежегодно на различных форумах вижу по 30–40 российских проектов, а когда через год-два начинаю их искать – половина уже за границей. Это выбор их создателей. Но зато из проектов тех людей, которые в России закрепились, может вырасти действительно нечто стоящее.

Основная проблема психологии российского бизнеса в том, что живуча поговорка: в любой сделке один – подлец, а другой – дурак. Она в России глубоко укоренена, и почему-то считается, что если подписываешь какой-то договор, то обязательно кто-то выигрывает, а кто-то проигрывает. На самом деле, в бизнесе договор подписывается только тогда, когда обе стороны выигрывают. То есть это ситуация сотрудничества, взаимодействия, партнерства – это гораздо проще, чем все стараться сделать самому. Однако в России эта идея почему-то чужда и непонятна, и многие опасаются обмана.

– Но ведь и без поддержки начать дело сложно...

– Когда в прошлом году в ноябре был в Москве и Астрахани, наконец-то услышал это слово – «помогать». Его наконец-то люди стали использовать. Хотя еще лет 6–7 назад оно было чуть ли не под запретом: разговор сразу же заканчивался, когда ты говорил: «Я вам могу помочь». Сразу же слышал в ответ: «Нам не надо помогать! Деньги мы готовы принять, а в помощи не нуждаемся»

К счастью, сейчас ситуация изменилась и уже можно услышать «Нам нужно помочь» или «Мы помогаем». Возможно, вы этого не замечаете, но это совершенно новая терминология, которая всего год с небольшим назад вошла в обращение и становится привычной. Люди начинают разговаривать и не исключают того, что они что-то могут сделать вместе, сообща. Это, пожалуй, самый положительный сдвиг, который я вижу. Но результаты такого изменения будут ощутимы, когда пройдет какое-то время.

Петр НИКОЛАЕВ

ИЗДАТЕЛЬСТВО, СМИ

от
ВАКАНСИЯ
до
ГАЗЕТА
О РЫНКЕ ТРУДА
Санкт-Петербург
Москва Online
www.vacansia.ru

Kod@@@

В ЧОП требуются
ОХРАННИКИ
з/п до 40000 р.
по охране объектов в г. Москве и МО
График работы: 1/3, 2/2.
ПОЛНЫЙ соцпакет
Дополнительные дежурства
и совместительство
8 903-563-16-56, 8 903-186-26-43

Kod@@@

ОХРАНА, БЕЗОПАСНОСТЬ

ОХРАННИКИ ЛИЦЕНЗИРОВАННЫЕ Москва, МО

дог.

Прямой работодатель Приглашаются в ЧОП. З/п 1400-1700 р. в сутки. Своевременно. График работы - сменный. Наличие действующего удостоверения 4, 5, 6 разряда. Тел: +7 903-726-56-73, +7 903-527-39-05, +7 905-798-95-88, +7 906-032-14-41, +7 906-031-94-23 (звонить с 8.00 - 22.00 час.)

РАБОЧИЕ, ТЕХНИКИ, МЕХАНИКИ

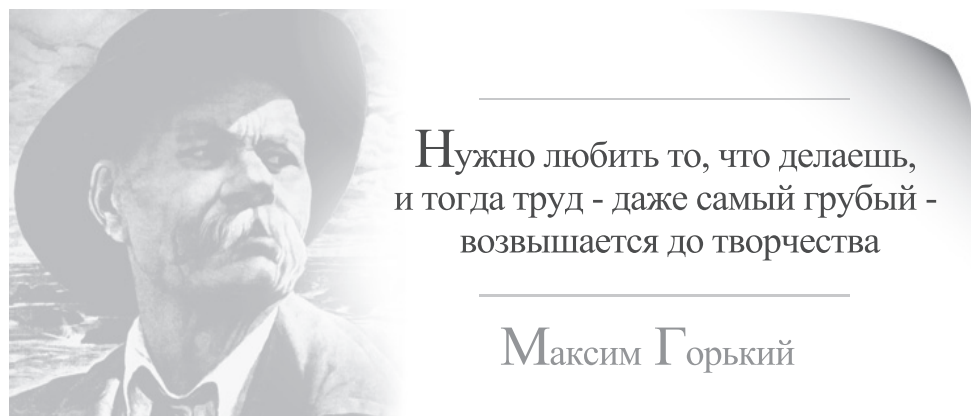
В производственную фирму (пленка)
на постоянную работу СРОЧНО требуется

МАШИНИСТ выдувного ЭКСТРУДЕРА

з/пл договорная, высокая - от 50000 р.
Бесплатное 3-х разовое питание. Общежитие

Адрес производства:
г. Домодедово, ул. Промышленная, д. 9
8 (903) 790-86-44 • 8 (495) 790-86-44

476480



Нужно любить то, что делаешь,
и тогда труд - даже самый грубый -
возвышается до творчества

Максим Горький

На производство, в ОАО "АРСП" требуются:

ДИСПЕТЧЕР

з/п от 50 840 р.
гр. работы - сменный, **двое суток в неделю**

МАШИНИСТ бульдозера

з/п от 40 500 р., полный соц. пакет.
Гражданство РФ, жилье не предоставляется
+7 (495) 580-51-54; +7 (495) 221-97-67
г. Москва, м. Свиблово

Kod@@@

РАБОТА НА ДОМУ

* МЕНЕДЖЕР ПО ПРОДАЖАМ

дог.

Издательство Рекламных площадей в газете. Работа в удаленном доступе - на дому. З/пл сдельная (высокая) - % от продаж, еженедельно. Тел. +7 980-966-95-48

РАБОТА В МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ВОЕННАЯ СЛУЖБА ПО КОНТРАКТУ

МИНИСТЕРСТВО ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПРИГЛАШАЕТ ГРАЖДАН

Военная служба по контракту на 2 или 3 года
возраст: от 19 до 35 лет

**БЕСПЛАТНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ЖИЛЬЕ
(ИПОТЕКА) ПОСЛЕ ПЕРВОГО КОНТРАКТА**

Обращаться на Пункт отбора города Москвы
военные комиссариаты

8 (499) 317-13-09

Есть такая профессия - Родину защищать!



Kod@@@

Видное

ОХРАННИКИ ЛИЦЕНЗИРОВАННЫЕ МО, г. ВИДНОЕ

дог.

ООО «ЧОП БЭТТА» Охранное предприятие приглашает на постоянную работу. График работы: сменный (15х15), по договоренности. Оформление по ТК РФ, выплаты з/пл без задержек - 1500 р./сутки. Тел: +7 (495) 921-36-96, доб 155; +7 (926) 081-44-78, +7 (985) 877-13-38

Домодедово

МАШИНИСТ ЭКСТРУДЕРА

от 50000 р.

г. Домодедово, ул. Промышленная, д. 9

Производственная фирма (пленка) Требуется машинист выдувного экструдера. 3-х разовое питание, для иногородних - общежитие. Тел. 8 903-790-86-44, 8 (495) 790-86-44

Другие города и поселки

КОНТРАКТНИК

дог.

Есть такая профессия - Родину защищать!

МО РФ На военную службу по контракту на 2 или 3 года приглашают граждан в возрасте от 19-35 лет. Бесплатное образование и жилье (ИПОТЕКА) после первого контракта. Обращаться на Пункт отбора города Москвы в военные комиссариаты. Тел. +7 (499) 317-13-09

* ОХРАННИКИ г. Москва

до 40000 р.

ЧОП «ГРИДИ» Охрана объектов в г. Москве. Режим работы: 1/3, 2/2. Дополнительные дежурства и совместительство. ПОЛНЫЙ соцпакет. Тел. +7-903-563-16-56, +7 903-186-26-43

Встреча для вас

ПОДСМАТРИВАЯ ЗА САМИМ СОБОЙ

Было время, когда народный артист России Валерий КУХА-БРЕШИН, не считая кино, играл сразу в нескольких театрах: в «Балтийском доме», ТЮЗе, «Приюте комедианта», «Русской антрепризе», Театре на Васильевском, доме Достоевского, родном Молодежном театре на Фонтанке. Выходило более 25 спектаклей в месяц. И среди его ролей нет такой, которая артисту была бы не по душе.

– Валерий Александрович, откуда такая потрясающая работоспособность и умение радоваться жизни?

– Во-первых, люблю мою работу и не представляю без нее мою жизнь, а во-вторых, мне работа всегда помогает. На сцене уходишь от личных проблем. Погружаешься в другую жизнь – и твоя собственная начинает проясняться, все становится на свои места. И у меня бывают депрессии и плохое настроение, но я не хочу нести это в мир, хочу, чтобы окружающим было теплее и лучше. Я не с рождения такой – это осознанный труд. А еще для меня очень важно не упускать то, что происходит именно сейчас. А то бывает, строишь какие-то планы, думаешь о будущем и перестаешь замечать сегодняшний день. Планы могут сто раз меняться, а упущенные «чудные мгновения» уже не вернешь.

– А часто ли вам везло?

– Вообще, в моей жизни много случайностей. Вместе с приятелем я случайно попал в студию при ДК Ленсовета. Опять-таки случайно поступил к замечательным педагогам ЛГИТМиКа Кацману и Додину. Не знаю, что было бы со мной, если б не они. Мне было сложно, даже хотел бросить. Однажды даже до слез дошло. Но замечательный, уникальный Аркадий Иосифович Кацман это мое состояние заметил и заставил меня такого репетировать – именно эти чувства испытывал мой герой в сцене. И вдруг – произошло! Это было и стыдно, и сладко, и странно, и прекрасно! Я впервые остро почувствовал актерский кайф. В студии кайфа не было – было просто удовольствие, ну и девчонки, перед которыми хотелось сыграть смешно.

Конечно, все студенты мечтают о своем театре. Мечтали и мы. После института почти весь курс уехал по распределению в Томск. Но я не поехал – у меня уже было двое детей, жена снималась в кино... Потом у Льва Абрамовича Додина появился свой театр, он туда многих ребят позвал – меня не позвал. А напрашиваться желания не было. Тут я познакомился с Владимиром Афанасьевичем Малыщицким, пришел к нему в студию, с которой и начался Молодежный театр. Тогда он репетировал в комнатке на 7-й Красноармейской, в обще-

житии ЛИИЖТа. Меня никто не знал, и мне захотелось доказать, что я артист.

– Хотелось бороться?

– Ну да. Я петух по гороскопу, стрелец по знаку зодиака... Для меня переход из студенческого театра к Малыщицкому был очень органичным, хоть нам в институте и говорили, что все будет по-другому. Разбор будущих спектаклей был спокойный, серьезный, неторопливый, и атмосфера была замечательная – пили чай, говорили, искали, пробовали, спорили... Репетиции бывали длинными – не хотелось расставаться. Даже на Новый год – семейный, казалось бы, праздник – мы собирались на 7-й Красноармейской. Никто этого не требовал, но нам так хотелось. Нас тянуло сюда. Это была семья и вместе с тем серьезная школа. Спектакли ставились очень острые, вызывали шок: «И дольше века длится день», «Цена тишины», «Сотников». Владимир Афанасьевич умел заражать болевой точкой персонажа, произведения.

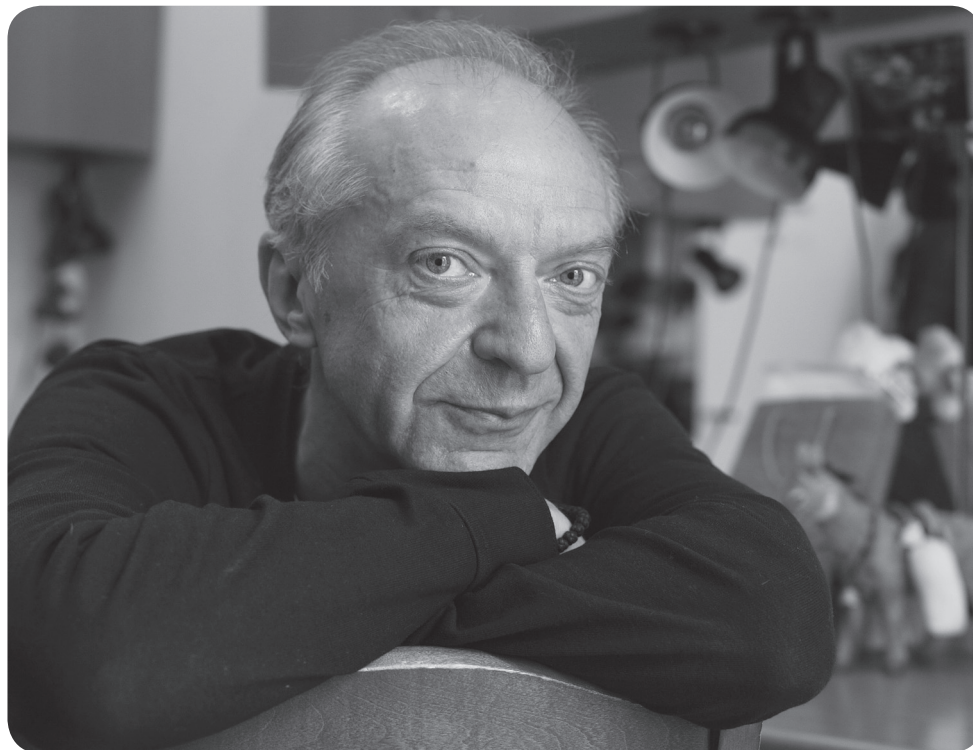
– Именно в этот период вы играли до 28 спектаклей в месяц...

– Я играл практически весь репертуар. Сейчас у меня, наверное, в месяц получается спектаклей пятнадцать, и я этому рад. Больше – уже перебор. Не хочется суеты, не за все интересно браться, но перспектива, слава богу, есть.

– Работая с Малыщицким, вы успевали играть еще где-то?

– «Где-то еще» появилось уже в 90-е. Сейчас актеры свободно играют в других театрах, а тогда я был одним из первых. Помню, это был спектакль «Таня-Таня» в Театре сатиры, но Семен Яковлевич Спивак – к тому времени уже он руководил Молодежным театром – отнесся с пониманием, хотя имел полное право ревновать: ведь мы актеры, которых он воспитал. Но тогда у меня было время, я никого не подводил. И хотелось попробовать еще что-то интересное. Постепенно число предложений стало расти, и был период, когда количество театров подходило к десятку.

– А приходилось отказываться от предложений ради родного Молодежного театра?



– Конечно. В основном от съемок. От театральных работ «на стороне» – нет, мне везло, все удачно распределялось. Хотя кино однажды меня «подвело». Я репетировал Дон Кихота почти год, параллельно снимался в роли Генриха Шлимана. Фильму понадобились досъемки, и на Дон Кихота пришлось искать другого артиста. Но не знаешь, где найдешь, а где потеряешь: если бы я сыграл Дон Кихота, я бы никогда не сыграл Иова.

Но Семену Яковлевичу надо отдать должное – он всегда идет навстречу артистам. Ощущение театра-дома сохраняется благодаря ему.

– Не жалеете о работе с другими режиссерами в других театрах?

– Нисколько. Некоторые актеры не могут репетировать параллельно несколько спектаклей. А другие, к которым я отношу и себя, – наоборот. Мне легче сразу в двух театрах готовиться к выпуску (в трех – такое редко бывало): от одного персонажа что-то передается второму, происходит взаимное обогащение. Но нельзя допускать перебор, когда ты перестаешь понимать, где находишься. Я однажды пришел в театр, уже начал переодеваться, и тут мне сообщают, что я сегодня не играю. Мне кажется, я вовремя все понял и остановился.

– Вы знаете, каково начинать театр с нуля, вам приходилось вливаться в уже сложившийся театральный коллектив. Где азартнее?

– Сложно сказать. Для актера важно оказаться в компании не ремесленников, а творцов. Не дай бог попасть в болото! Одна из важнейших черт творческой личности – потребность высказаться. Если нет стремления что-то изменить в жизни, то и в театре ты ничего не сможешь сделать.

– А вы не боитесь, что со временем потребность о чем-то прокричать исчезнет?

– Мне иногда снится, что я забываю текст, а бояться, что я не смогу быть живым и говорить о том, что меня волнует, надеюсь, со мной такого не случится. Мне, после моих 50 лет, есть что сказать миру, но опыт опытом, а без воображения и умения подмечать все вокруг ничего не получится. И в этом же ужас профессии. Иногда видишь трагедию близких, страдаешь, переживаешь, а сам попутно отмечаешь, как ведет себя человек, как реагирует, как жестикулирует. Мозг невольно подсказывает: запомни это, это, это... Актер собирает такие мелочи всю жизнь. И учится у партнеров. Когда озвучиваешь замечательных актеров, тоже многое подмечаешь, подглядываешь.

– Сейчас вы за кем «подсматриваете», у кого учиться?

– На данный момент, конечно, у Хью Лори – доктора Хауса. Я озвучивал его и раньше – в «Стюарт Литл» лет 15 назад. Я обожаю Джеффри Раша, озвучивал Дастина Хофмана, Брюса Уиллиса. И мультики тоже, Дональда Дака, например. Был мультик «Муллан». Мерзкого дракончика – хвастуна, который помогал принцессе, на английском языке озвучивал Эдди Мерфи, на русском – я.

– А успели ли вы попробовать другие профессии, кроме актерской?

– В студенческие времена я занимался световой партитурой наших спектаклей. Мне доставляло большое удовольствие, когда все получалось тонко, красиво. Помню, в дни юности, когда на гастролях надо было найти какой-нибудь ДК и договориться о концерте, то занимался этим я. Мне кажется, я с людьми могу находить контакт. Но пока мне больше нравится играть на сцене.

– А чем занимаются ваши дети?

– Сын работает на железной дороге. А дочка Лиза начала учиться в нашем театральном институте на факультете экономики, потом училась в Москве, работала в Театре им. Маяковского главным администратором, а сейчас родила мне внучку Яну. У Лизоньки Яна – третья, есть еще два сына – Артем и Тимофей. Я – богатый дед! В актеры пока никто не пошел. Да и слава богу, раз нет потребности.

Беседовала Елена ЧУКИНА
Фото Светланы ХОЛЯВЧУК



Валерий Кухаршин в фильме «Люди добрые»

Доктор Фрейд для бизнеса

НУЖЕН ЛИ ПСИХОЛОГ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ?

Новость о боте-психологе от Facebook взволновала мир. Крупнейшая социальная сеть обеспечила англоговорящих пользователей успокаивающим роботом, с которым можно чатиться по платной подписке.

Бот анализирует настроение пользователей и подстраивается под каждого при общении, подбирая уникальный интересный контент и подходящие под текущую ситуацию фразы. Перед запуском бота было проведено его контрольное тестирование на группе студентов, у которых в течение пары недель использования электронного психолога снизились тревожность и депрессивность.

Мы спросили в одном из HR-чатов в Telegram, что думают о нововведении от Facebook специалисты в области управления персоналом. Пошутив, что в России был бы более востребован бот-собутельник, коллеги плавно вывели дискуссию в обсуждение необходимости штатных психологов для сотрудников компаний. Digital-решения в этой сфере, конечно, интересны, но прежде чем масштабировать такую сложную услугу, как психологическая помощь, важно для начала понять, насколько востребованной она является в рамках компании в принципе.

Кому психолога? Мнения HR-специалистов о психологах для сотрудников разделились. Кто-то посчитал, что психолог мог бы помочь отмониторить токсичные настроения в коллективе, а кто-то не уверен в пользе психологической помощи для бизнеса. Для сотрудников, возможно, это хорошо в личностном плане, но вдруг их решения после консультаций будут не полезны для организации?

В некоторых компаниях сотрудники за неимением специалистов помогающих профессий приходят плакаться о своих личных проблемах в HR-департамент, поэтому психолог там был бы очень кстати. В ряде компаний психолог включен в соцпакет, но в малых дозах — буквально пара консультаций, продолжить можно за свой счет.

Интересно, что в учебниках по организационной психологии можно найти много информации о пользе психолога в штате компании, а ряд порталов для HR пишет о том, что психолог внутри организации — это обычное дело наравне с бухгалтером или юристом.

На практике в бизнесе картина совершенно иная: люди с психологическим образованием работают в штате, но не в качестве психологов. А сотрудники внутри компании обсуждают друг с другом свои личные проблемы во время перекуров, обеда и в рабочее время. Сложно отследить, как именно подобные отношения между работниками, переходящие грань деловых, влияют на бизнес.

Психолог помогает людям отделять мух от котлет, но культура регулярного посещения психологов еще только зарождается в России.

Забота о психике сотрудников. В компании «Делойт» у сотрудников есть возможность регулярно посещать психолога и решать свои личные трудности. Идея пригласить такого специалиста возникла три года назад в процессе разработки и внедрения программы Wellbeing at Deloitte. Программа направлена не только на поддержание физического, но и ментального здоровья сотрудников. Чуть позже было определено три основных направления программы: Body, Mind, Purpose. Непосредственное решение о приглашении психолога в офис было принято в сентябре 2017 года и является частью направления Mind. Внедрение было поддержано руководством компании.

Анастасия Зенцева, руководитель направления по компенсациям и льготам компании «Делойт», СНГ, объясняет важность этого проекта в контексте заботы о сотрудниках и о бизнесе в целом: «Для нас крайне важна забота о здоровье сотрудника, так как деятельность компании «Делойт» — консалтинговый бизнес, требующий постоянной максимальной интеллектуальной отдачи. Микроклимат в большом коллективе в значительной мере зависит от психологического состояния сотрудников. Результаты многих исследований свидетельствуют о том, что более 30% работников подвергаются эмоциональному выгоранию, что в свою очередь сказывается на качестве их работы. Более того, необходимо учитывать, что на состояние человека влияют не только отношения внутри коллектива, но и обстоятельства личной жизни».



Для реализации проекта компания «Делойт» обратилась за помощью и советом к своему страховому брокеру, который помог с выбором клиники-провайдера и специалиста. И консультации психолога в офисе являются частью страхового полиса в Москве. «Мы определяем фокусы работы психолога, — поясняет Анастасия. — Целью всего проекта Wellbeing at Deloitte является помощь и поддержка. Когда сотрудник приходит в офис и у него много нерешенных семейных вопросов, работать продуктивно ему становится сложно, а тем более показывать высокие результаты, которые компания от него ждет».

Интерес со стороны сотрудников к нововведению был изначально, им хотелось попробовать. Команда «Делойт» не встретила негативного отклика или сопротивления. «Было впечатление, что уровень осознанности и понимания уже позволяет нам безболезненно запускать подобные инициативы», — делится Анастасия.

Каждый сотрудник московского офиса может прийти на консультацию к психологу в течение дня в рабочее время. Специалист принимает прямо в офисе, продолжительность сеанса составляет около 50 минут. Так как численность штата компании большая (более 1600 человек), было принято решение о введении квоты: 10 сеансов в год для каждого. Интерес к такого рода услуге есть, он стабилен. Со стороны компании с психологом поддерживается обратная связь в формате коротких встреч раз в месяц. Ввиду конфиденциальности компания видит только количество сотрудников, посетивших сессии.

Анастасия Зенцева считает, что общие выводы по введению инициативы делать еще рано: «Пока можно сказать, что улыбающихся людей в офисе стало больше. Но мы, безусловно, рекомендуем компаниям последовать нашему опыту взаимодействия как с психологом, так и с внедрением программы Wellbeing. На наш взгляд, крайне важно разрабатывать инструменты для поддержания здоровья сотрудников».

Волшебная таблетка. С другой стороны, приглашение психолога для сотрудников может лишь прикрыть реально существующие проблемы бизнеса вместо того, чтобы принести какие-либо позитивные результаты.

Екатерина Сиротина, организационный консультант и коуч, основатель HR-агентства «Эйчарити», поделилась своей точкой зрения: «По моей оценке, мысли о найме психолога в штат — это поиск волшебной пилюли, кото-

рая поможет справиться с низким уровнем межличностной компетенции руководителя и сотрудников HR-подразделения. За психологический климат внутри подразделения ответственный в первую очередь сам руководитель, и, если он не справляется с данной функцией, стоит задать вопрос: а свое ли место занимает данный сотрудник?»

По мнению Екатерины, в России исторически сложилось так, что карьерно растут успешные в профессии люди. И, принимая решение о повышении, вышестоящее руководство редко задумывается о наличии развитого эмоционального интеллекта. На деле же оценка данной компетенции поможет обозначить путь развития руководителя, ведь все качества при желании и усердии можно и нужно развивать.

«Что касается наличия психолога как услуги для сотрудников, то она может быть востребованной, но в какую цену это встанет для бизнеса? Возможность обратиться к психологу может привести к подходу «солдат спит, служба идет», — считает Екатерина Сиротина. — К тому же институт организационной психологии на данный момент в России отсутствует, студентов учат по книгам классической психологии, которая направлена на индивидуальное консультирование. И чтобы начать практику, у нас обязательно проходить личную терапию: можно окончить вуз и считать себя лекарем человеческих душ, имея кучу личных проблем. Я думаю, такой «специалист» может нанести непоправимый вред. А чтобы понимать психологию групп, нужно не только разбираться в психологии, но и очень хорошо знать, как на практике функционирует бизнес. Я не встречала таких психологов».

И действительно, на данный момент в России нет лицензирования психологической помощи, регламентирующего работу таких специалистов. Если на Западе практикующие психологи обязаны регулярно проходить личную терапию и супервизию (вынесение случаев из практики на обсуждение с более опытным специалистом), иначе могут лишиться лицензии, то в российских реалиях действительно трудно отыскать психологов, которые могут подтвердить свою квалификацию не только дипломом из вуза, но и степенью личной проработанности. Поэтому хорошие специалисты передаются из уст в уста, и их услуги стоят довольно дорого.

«Я считаю, что хорошим показателем заботы о сотрудниках будет оплата психолога (а еще лучше психотерапевта) в действительно

сложных кризисных ситуациях, — говорит Екатерина. — Это может быть потеря родных, развод, какие-то серьезные личные потери. Вот это сможет повысить рейтинг компании как работодателя и оказать действительно нужную помощь».

А необдуманное введение психологической помощи и вовсе может привести к серьезным рискам для компании. «Риск первый — возможность саботажа со стороны сотрудников. Наличие психолога в штате и требовательного руководителя — это игра в доброго и злого полицейского. С одной стороны — босс, который требует, настаивает, который «про результат». С другой стороны — человек, для которого важны ваши проблемы, который выслушает и постарается помочь. В итоге жесткий босс окажется в глазах сотрудника беспредельщиком, и начнется неосознанный саботаж, — рассуждает Екатерина Сиротина. — Риск второй — ухудшение психологического состояния сотрудников. Сами знаете, половина наших проблем накрученные и яйца выеденного не стоят. Психолог будет отрабатывать свой хлеб и глубоко ковырять причины, вместо того чтобы подсказать простые решения. В итоге нарастает такой снежный ком проблем, что сотрудник, до этого впадавший раз в месяц в легкую меланхолию, становится недееспособным».

Время покажет. На сегодняшний день довольно плотно укомплектован психологами только штат МВД, где сформирована целая система психологического обеспечения профессиональной деятельности сотрудников, состоящая из разных подразделений. Так как сотрудники МВД действительно порой работают в экстремальных условиях, им жизненно необходима психологическая подготовка обученными специалистами, а также экстренная психологическая помощь им и их семьям в случае непредвиденных ситуаций. Что касается других государственных структур, то даже не в каждой школе работает специалист-психолог, в задачи которого входит не только работа с учениками и их родителями, но и с педагогическим коллективом.

В бизнесе психологи пока что больше востребованы как специалисты по оценке персонала. Возможно, рынок продиктует новые правила, при которых сотрудникам важно будет получать психологическую помощь, и будут конкретные результаты от бизнеса по таким нововведениям, на которые можно будет опереться. Время покажет.

hh.ru/article/505116

В ЧОП требуются **ОХРАННИКИ** з/п до 40000 р. по охране объектов в г. Москве и МО

График работы: 1/3, 2/2.
ПОЛНЫЙ соцпакет
Дополнительные дежурства
и совместительство

8 903-563-16-56, 8 903-186-26-43

Kod@@@

Приглашаются в ЧОП **ЛИЦЕНЗИРОВАННЫЕ ОХРАННИКИ**

наличие действ. удостоверения 4, 5, 6 разр.
З/п 1400-1700 р. в сутки, своевременно
Москва, МО. График работы: сменный
Прямой работодатель.

**Тел: 8-903-726-56-73, 8-903-527-39-05,
8-905-798-95-88, 8-906-032-14-41,
8-906-031-94-23 (звонить с 8.00-22.00 час.)**

АСМС ФГАОУ ДПО «Академия стандартизации, метрологии и сертификации (учебная)»
объявляет конкурсный отбор на должность

СТАРШЕГО преподавателя - 0,25 шт. ед. кафедры «Профессиональная переподготовка»;	ДОЦЕНТА - 1,0 шт. ед. кафедры «Электрические измерения»;
ДОЦЕНТА - 2 шт. ед. старшего преподавателя - 0,5 шт. ед. кафедры «Механические измерения и неразрушающий контроль»;	ДОЦЕНТА - 0,5 шт. ед. кафедры «Законодательная метрология»;
СТАРШЕГО преподавателя - 1,0 шт. ед. кафедры «Теплотехнические измерения»;	ДОЦЕНТА - 0,25 шт. ед.; СТАРШЕГО преподавателя - 0,25 шт. ед. кафедры «Научно-методические основы метрологической службы»;
ДОЦЕНТА - 0,25 шт. ед. кафедры «Метрология, стандартизация и системы менеджмента №1»;	ДОЦЕНТА - 0,25 шт. ед. кафедры «Опτικο-физические измерения и метрологическое обеспечение в здравоохранении»;
ДОЦЕНТА - 0,25 шт. ед. кафедры «Физико-технические и радиотехнические измерения»;	СТАРШЕГО преподавателя - 0,25 шт. ед. ДОЦЕНТА - 1,0 шт. ед. кафедры «Оценка соответствия».

Срок подачи документов – 1 месяц со дня публикации.
Адрес: 109443, г. Москва, Волгоградский проспект, д. 90, корп. 1.
Тел.: +7-499-172-47-30 - ученый секретарь; 8-499-175-03-72 - начальник отдела кадров

ООО "ЧОП БЭТА" приглашает на постоянную работу

ЛИЦЕНЗИРОВАННЫХ ОХРАННИКОВ

График работы:
сменный 15х15
по договоренности

выплаты з/пл
без задержек -
1500 р./сутки



**Место работы:
г. ВИДНОЕ, МО**

Оформление по ТК РФ

**+7 (495) 921-36-96, доб 155;
+7 (926) 081-44-78 +7 (985) 877-13-38**

Еженедельная газета
"ВАКАНСИЯ от А до Я"
МОСКВА

Санкт-Петербург
Москва газета Online

ИНТЕРНЕТ-ВЕРСИЯ газеты:
PRESSA.RU

vk.com/vacansia2001, vk.com/mskvac
ok.ru/profile/570814634076

от
ВАКАНСИЯ
до
www.vacansia.ru

Редакция - Москва:
конт. тел: +7 967-132-45-60
+7 980-966-95-48, +7 929-623-46-15
(WhatsApp)

e-mail: vaka2002@yandex.ru

[instagram.com/vacansia.ru](https://www.instagram.com/vacansia.ru)

www.facebook.com/

СРОЧНО требуются!
Для осуществления сопровождения поездов

СОТРУДНИКИ ТБ

з/п 4000 р./ выход

В ПТБ проводится набор работников транспортной безопасности строго аттестованных по 7 категории
Официальное трудоустройство, оплата согласно отработанного времени, гибкий график работы.

Тел.: +7 (919) 185-12-37, звонить СТРОГО в рабочие дни с 9.00 до 18.00 час.



УВАЖАЕМЫЕ СОИСКАТЕЛИ!

Редакция газеты "Вакансия от А до Я" предупреждает:
если на собеседовании вам предлагают оформить медицинскую книжку в конкретной организации,
внести предоплату за предоставляемые услуги
(аренда жилья, оплатить обучение либо услуги по трудоустройству)

будьте осмотрительны - это нарушение законодательства и вероятно вы столкнулись с мошенниками.

Как привиться от коронавируса



КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ТК РФ



Сохраняется ли за работником, работавшим на условиях внутреннего совместительства, рабочее место в случае ухода в отпуск по уходу за ребёнком до 3-х лет?

Сохраняется. Согласно ст. 60.1 ТК РФ работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Работа по совместительству осуществляется на основании отдельного трудового договора. По общему правилу правовое положение совместителей ничем не отличается от правового положения работников, трудящихся по основному месту работы. Согласно части 2 ст. 287 ТК РФ другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Из норм части 1 ст. 256, части 2 ст. 287 ТК РФ следует, что отпуск по уходу за ребенком может предоставляться не только по основному месту работы, но и по совместительству (одновременно по всем местам работы либо по одному из них по выбору работника).

При этом частью четвертой ст. 256 ТК РФ прямо предусмотрено, что на период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). Это означает, что работодатель в любом случае обязан предоста

вить работнику-совместителю, который вышел из отпуска по уходу за ребенком, ту работу, которая предусмотрена его трудовым договором.

Требуется ли письменное согласие работника для привлечения его к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, если ему установлен ненормированный режим работы?

В этом случае письменного согласия не требуется.

В соответствии со ст. 101 ТК РФ ненормированный рабочий день - это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Специфика данного режима состоит в том, что работник по распоряжению работодателя может в некоторых случаях для выполнения своей трудовой функции задерживаться на работе после окончания рабочего дня либо являться на работу до начала рабочего дня.

При этом привлечение работников с ненормированным рабочим днем к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени не требует получения письменного согласия.

У меня двое детей в возрасте до 14 лет, я состою в гражданском браке с лицом, не являющимся отцом детей. Возможно ли расторжение моего трудового догово-

ра по сокращению численности?

Статья 261 ТК РФ содержит прямой запрет на увольнение одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет), в связи с сокращением численности или штата. Действующее законодательство РФ не дает определение понятию "одинокая мать". Однако в правоприменительной практике под "одинокой матерью" понимают женщину, которая воспитывает ребенка (детей) одна, по различным причинам. В частности, в ситуации наличия у женщины ребенка без юридически оформленного отцовства. В связи с тем, что отец такого ребенка официально не установлен, родительские права и обязанности возлагаются только на мать.

Согласно п. 28 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" при разрешении споров о незаконности увольнения без учета гарантии, предусмотренной частью четвертой ст. 261 ТК РФ, судам следует исходить из того, что к одиноким матерям по смыслу данной нормы может быть отнесена женщина, являющаяся единственным лицом, фактически осуществляющим родительские обязанности по воспитанию и развитию своих детей (родных или усыновленных) в соответствии с семейным и иным законодательством, то есть воспитывающая их без отца, в частности, в случаях, когда отец ребенка умер, лишен родительских прав, ограничен в родительских правах, признан безвестно отсутствующим, недееспособным (ограниченно дееспособным), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов в иных ситуациях.

Что же касается ситуации, когда работница состоит в гражданском (незарегистрированном) браке с лицом, не являющимся отцом (усыновителем) ребенка, полагаем, что в таком случае женщина не теряет статуса одинокой матери для целей предоставления гарантий, предусмотренных частью четвертой ст. 261 ТК РФ. Это объясняется тем, что сожитель работницы, в

соответствии с семейным законодательством, не несет обязанности по содержанию ее ребенка. Таким образом, уволить вас по сокращению штата работодатель не может.

Как часто работодатель, руководствуясь ст. 113 ТК РФ, может привлекать работников к работе в выходные дни с их согласия и с учетом мнения профкома?

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни по общему правилу запрещается, за исключением случаев, прямо предусмотренных Трудовым кодексом РФ (часть первая ст. 113 ТК РФ). В частях 2, 3, 4 и 6 ст. 113 ТК РФ перечислены случаи, когда работодатель имеет право привлечь работников к работе в выходные дни, а также установлен порядок их привлечения в этих случаях. Согласно части 5 ст. 113 ТК РФ в других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Из содержания ст. 113 ТК РФ следует, что "к другим случаям" относятся все иные случаи, прямо не перечисленные в этой статье. Очевидно, что предусмотреть все случаи, когда работодателю требуется, чтобы работа была выполнена в выходной день, в Трудовом кодексе РФ невозможно, однако само наименование статьи позволяет сделать вывод о том, что при отсутствии обстоятельств, указанных в частях 2й и 3 ст. 113 ТК РФ, речь о привлечении работников к работе в выходной день может идти только в исключительных случаях, при этом исключительность каждого отдельного случая определяется самим работодателем.

Трудовое законодательство не устанавливает каких-либо ограничений по поводу частоты или периодичности привлечения работников к работе в выходные и праздничные дни. Не ограничено нормативными правовыми актами и общее количество часов такой работы для каждого работника за определенный период. При этом законодательство гарантирует повышенную оплату за работу в выходные и праздничные дни.

Роман Ларионов. Компания "Гарант"



В каждом выпуске газеты:

- объявления предпринимателей, работодателей о наборе персонала
- широкий спектр ВАКАНСИЙ российского рынка труда;
- актуальная информация от известных политиков и представителей власти, рассчитанная на соискателя и работодателя;
- новости рынка труда в России и за рубежом;
- комментарии и советы специалистов (ответы юристов и психологов на вопросы читателей о трудовом и пенсионном законодательстве, о изменениях в сфере трудоустройства и многое другое)

**ЕЖЕНЕДЕЛЬНАЯ
ИНТЕРНЕТ ГАЗЕТА**

Москва-online

Санкт-Петербург

сайт: www.vacansia.ru



г. Москва

+7 929-623-46-15

+7 980-966-95-48

+7 967-132-45-60

(WhatsApp, Viber)

e-mail: vaka2002@yandex.ru

**Издательство приглашает
МЕНЕДЖЕРОВ по продажам**

**работа на дому (удаленный доступ)
зарплата - % от продаж**

+7 980-966-95-48

ЗДЕСЬ МОГЛА БЫТЬ ВАША РЕКЛАМА

Уважаемые рекламодатели!
Предлагаем разместить ваш информационный блок
на страницах нашего издания

ВАКАНСИЯ.RU

+7 985-725-60-80

СКИДКИ до 50%!!!