

№ 17(960) 17 мая 2021

ОТ

www.vacansia.ru
vaka2002@yandex.ru

ДО

Москва

14+

ВАКАНСИЯ

ОТ ДО
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

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

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.)**

дер. Перепечиное, МО, Солнечногорский район
Складской комплекс «ДИАРТ», склад класса "А"

КЛАДОВЩИК

в стабильную компанию по продажам электротехники

Ответственность, честность, внимательность.

Выгрузка, приём и размещение товара, оформление первичной документации. Проверка собранных заказов. Инвентаризация склада. Оформление возвратов товара.

Желателен опыт работы: с электротехническим или светотехническим оборудованием, с приходно-расходными документами, с некондиционной продукцией, о/р в 1С приветствуется

График работы по выбору: 5/2, 8 ч. раб. день (с 8:00 - 17:00 или 09:00 - 18:00 час.)

Оклад: 50000 р. на руки на исп. срок, 55000 р. после исп. срока.

Оформление по ТК РФ. Оплачиваемый отпуск - 28 календарных дней

Тел. +7 916-233-17-16

Роднов Роман (менеджер по персоналу)

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!



Издательство приглашает

МЕНЕДЖЕРОВ по продажам

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

+7 980-966-95-48

Kod@@@

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

Социологический опрос

ИЗ ОФИСА НА ЗАВОД

Служба исследований HeadHunter выяснила, что 10% российских специалистов, занятых интеллектуальным трудом, готовы сменить свою профессию на рабочую специальность. Главные причины — более высокая зарплата и возможность заниматься любимым делом на новом месте.

Опрос на hh.ru декабре прошли 10 642 работника российских компаний. Они ответили на вопросы, готовы ли они получить рабочую специальность и при каких условиях им это интересно.

Согласны сменить работу 10% опрошенных. Еще 22% сделали бы это, будь у них гарантия трудоустройства.

Желание сменить работу возникло по нескольким причинам. Самые важные из них — карьерные перспективы и высокий уровень оплаты, возможность превратить хобби в источник дохода.

Тем, кто и так много зарабатывает, перспектива сменить направление не так интересна: 27% из тех, кто не согласился бы стать рабочим, считают, что на текущем месте получают больше. Еще треть

ответила, что слабо себе представляют карьеру в рабочих специальностях.

Самыми популярными среди респондентов оказались профессии кондитера и повара. Среди наименее популярных — грузчики, фрезеровщики, сантехники.

Интересно, что сменить специальность на рабочую меньше всего хотят врачи и фармацевты: среди них только 1% респондентов согласился бы оставить нынешнюю профессию. Остались бы в своей профессии 20% жителей Москвы и Санкт-Петербурга: жители крупнейших городов меньше всего хотят переквалифицироваться в рабочие.



hh.ru

СЕМЬ ОСНОВНЫХ ЗАДАЧ HR-МАРКЕТИНГА

Они так хорошо дополняют друг друга, что их иронично выделили в одну профессию — марчар. О том, какие полезные инструменты маркетинга нужно использовать в HR, на Весенней конференции HeadHunter расскажет директор корпоративного университета МТС Оксана Кухарчук. Специально для hh.ru она поделилась мнением, какие задачи HR решаются с помощью маркетинговых инструментов.



Шесть лет назад, когда я перешла из маркетинга в HR, я заметила, как похожи эти профессиональные сферы. HR — это тот же маркетинг, разница лишь в целевых аудиториях. Маркетологи сегментируют клиентов, упаковывают продукт, проводят программы лояльности. Все тоже самое делают и HR, только с фокусом на сотрудников.

Я искренне верю, что маркетинг сегодня — ключевая компетенция HR-специалиста. Маркетинговый подход позволил команде МТС сделать один из лучших в мире корпоративных университетов: в 2017 году мы получили награду GlobalCCU Awards в номинации «Лучший инновационный корпоративный университет». И стали отдельной бизнес-единицей, развивающей бизнес МТС.

HR все больше уходит в диджитализацию процессов и управление клиентским опытом сотрудников; четко формулирует «боли» бизнеса и своих заказчиков.

При переходе в HR из бизнеса я осознала, сколько полезного есть внутри маркетинга. Единственная причина, почему заказчики «не покупают» эти инструменты — HR-специалисты не могут объяснить, для чего нужен тот или иной продукт.

На мой взгляд, есть семь задач, общих для HR и маркетинга.

1. Определение целевой аудитории. Опишите свою целевую аудиторию внутри и во вне компании. Возраст, пол, регион проживания, хобби, ценности, на каком «языке» говорит ЦА, какие слова использует. Придумайте аватар — образ, описывающий ваш сегмент. Чем конкретнее и детальнее вы опишите свою аудиторию, тем эффективнее пройдет ваша кампания.

2. Анализ аудитории. Поймите «боли», ценности и ожидания своих клиентов: кандидаты, сотрудники и бизнес-заказчики — все они важны. Регулярно выходите «в поля» и анализируйте целевую аудиторию и ее сегменты.

3. Поиск инсайтов. Проведите фокус-группу. Соберите представителей вашего сегмента очно или онлайн и говорите с людьми. Задавайте вопросы, копайте тему как можно глубже, вытаскивайте истинные инсайты. Важно помнить про стратегические результаты встречи: строго придерживайтесь заданной структуры. Во время фокус-групп отслеживайте поведение, язык, стиль общения. Фиксируйте все особенности: это вам пригодится для дальнейшего общения, именно общения с целевой аудиторией, а не коммуникации. В России нечасто используют big data в HR, но уже сейчас МТС, например, на основании аналитики моделирует гипотезы о потенциале развития человека в компании.

4. План коммуникаций. Разработайте маркетинговый и PR-план всех HR-мероприятий для общения и вовлечения целевой аудитории на год, квартал, месяц. Время, когда вы дали рекламу или корпоративную рассылку и к вам приходили кандидаты, прошло. По статистике всего 15% людей доверяют классической рекламе и 85% — рекомендациям друзей. Что вы можете сделать уже сейчас, чтобы сотрудники и кандидаты рассказывали о вас, делали посты в социальных сетях? Как выстроить сообщество сотрудников и кандидатов и доверие к бренду — головная боль не только маркетологов, но и HR. Развивайте живое и честное общение с реальными экспертами вашей компании, а не с пресс-службой.

5. Улучшение клиентского опыта. Внедряйте понятие клиентского опыта сотрудников и кандидатов. Это важно, ведь 64% клиентов сказали, что перестанут быть клиентом компании, если у них был негативный опыт общения с HR-специалистом компании. Нарисуйте карту точек контактов, пройдите каждый шаг и найдите зоны, которые требуют улучшений. Например, как быстро кандидат может откликнуться на вакансию, сколько кликов занимает отправить резюме, как быстро приходит ответ. С каждым дополнительным кликом на сайте конверсия снижается на несколько процентов, тем же для отправки резюме надо сделать три клика на сайте. Вы потеряете 30-40% потенциальных кандидатов еще на первой стадии.

6. Оценка результата. Используйте маркетинговые метрики для оценки эффективности ваших HR-кампаний. Вы можете экспериментировать с рассылками: оценивать, на какой текст и картинку лучше отреагировали сотрудники, какие письма чаще открывают, какая конверсия на обучающие программы. Замеряйте NPS — net promoter score, — и вы сможете проводить бенчмарки внутри компании и вовне.

7. Создание контента. И самое важное правило. Маркетинговые материалы должны нравиться не вам, а вашей целевой аудитории! И это очень сложно, так как каждый из нас в душе немного маркетолог.

Используйте минимальное количество текста, больше говорящей визуализации, пиктограммы, картинки. В текстах используйте активные глаголы: узнайте, зарегистрируйтесь, подпишитесь и так далее.

Картинка лучше текста — видео лучше картинки. Если есть возможность, снимайте видео, даже просто на смартфон. Сейчас клиент доверяет «настоящим» видео формата vlog больше, чем идеальному видео ролику с актерами.

Ваша целевая аудитория должна «зацепиться» за сообщение и ассоциировать себя со ловами и имиджем, которые вы используете.

hh.ru

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

от
ВАКАНСИЯ
до

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 15.05.2021

Интернет СМИ (газета Online)

ИЗДАТЕЛЬСТВО, СМИ

СКЛАДСКИЕ РАБОТНИКИ

Еженедельная газета
"ВАКАНСИЯ от А до Я"
МОСКВА

от
ВАКАНСИЯ
до
www.vacansia.ru

Санкт-Петербург
Москва газета Online

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

ИНТЕРНЕТ-ВЕРСИЯ газеты:
PRESSA.RU

e-mail: vaka2002@yandex.ru

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

instagram.com/vacansia.ru

www.facebook.com/

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

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.

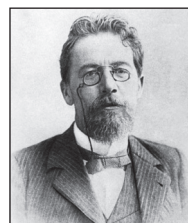
РАБОТА НА ДОМУ

Издательство приглашает

МЕНЕДЖЕРОВ
по рекламе

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

+7 980-966-95-48



Надо поставить свою жизнь в такие условия, чтобы труд был необходим. Без труда не может быть чистой и радостной жизни

Антон Чехов

ОХРАНА, БЕЗОПАСНОСТЬ

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!



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



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

РАБОТА В МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

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**

Резюме

РАБОТОДАТЕЛИ О ВАШИХ НАВЫКАХ

Навыки — одна из самых важных вещей для работодателя. Неслучайно на hh.ru мы вынесли их в отдельный блок: так проще обратить внимание рекрутера на ваши сильные стороны. Но у некоторых соискателей это поле вызывает сложности. Что писать? А что принято писать в таких случаях — «коммуникабельный» и «стрессоустойчивый»? Что хотят видеть работодатели?

В первую очередь в списке навыков ожидают увидеть hard skills — технические навыки и знания, которые легко продемонстрировать. Например, вождение автомобиля, знание профессиональных программ и методов работы. А такие компетенции, как управление людьми, умение убеждать, лидерство или управление временем, вряд ли вызовут доверие у рекрутера, если они не подтверждены опытом.

Чтобы разобраться в вопросе, мы попросили рекрутеров-участников Лиги HR-экспертов прокомментировать навыки, которые чаще всего встречаются в резюме. Заинтересует ли их такой кандидат и что они советуют соискателям?

Навыки: MS Office, коммуникабельность и продажи

Ольга Солодкова, Danone: «Чаще всего я веду подбор в интенсивном режиме. Поток резюме очень велик, и я больше всего ориентируюсь на блок, связанный с опытом кандидата. Поскольку вся моя деятельность связана с подбором в продажах, то именно эти 3 компетенции встречаются в каждом резюме, мой взгляд на них не останавливается. На эти навыки взгляд рекрутера уже давно замылен. Они не дают никакого преимущества, но, если не указывать навыки совсем, это тоже вызывает вопросы. Появляется ощущение, что резюме делали второпях.

Конечно, если у кандидата серьезный опыт в нужных компаниях, я приглашу его на встречу, даже если навыков в резюме нет. А вот если опыта мало-мало или он невинный, советую заполнить навыки, проявив индивидуальность. Например, подтвердить каждый навык конкретными кейсами из жизни. Здесь задача соискателя — остановить взгляд рекрутера на своем резюме. Но не стоит указывать что-то экзотичное: если профиль позиции не подразумевает наличие такой компетенции, это может вызвать обратный эффект».

Навыки: обучение персонала, консультирование, прямые продажи

Юлия Шаманская, IKEA: «Эти навыки вряд ли сыграют важную роль в продвижении по карьерной лестнице в IKEA, если у кандидата нет мотивации двигаться вперед, интереса к покупателю и обустройству дома. Каждая компания обладает своей культурой, ценностями и способом ведения бизнеса, в которых предыдущий опыт может оказаться неприменим. Сложно назвать какую-то конкретную позицию, для которой наличие этих навыков желательно, но можно пофантазировать. Продавец, который хорошо и качественно консультирует покупателей, со временем может взять дополнительную роль в отделе и обучать новых сотрудников. Затем он может стать руководителем отдела или отвечать за развитие компетенций.

И всё же хорошо описанный опыт работы гораздо важнее. Я бы сказала, что надо тщательно составить резюме один раз и со временем дополнять его. Самую большую ставку надо делать на собеседование. Навыки могут стать полезным дополнением к резюме, но не стоит слишком на них фокусироваться. Опыт работы и примеры удачных проектов скажут о вас гораздо больше».

Навыки: умение работать в команде, телефонные переговоры, руководство коллективом

Олеся Сизякина, «Эр-Телеком Холдинг»: «Такие навыки оставляют у меня положительное впечатление. Если все они из одного резюме, то я предположу, что это руководитель, который знает, как построить работу команды. Он способен мотивировать персонал, ставить общую задачу. Навык телефонных переговоров покажет клиентоориентированность и умение выстраивать коммуникации. Такой кандидат будет полезен в сфере продаж и клиентского обслуживания.

Я считаю, что умение работать в команде и навык ведения телефонных переговоров стоит указывать. А вот руководство коллективом — весьма общее понятие. Если в опыте указан руководящий опыт, то вполне логично, что у человека есть соответствующий навык. Скорее стоит перечислить свои управленческие компетенции или как именно приходи-

лось руководить коллективом, какие шаги или инструменты применялись в работе».

Навыки: деловая переписка, стрессоустойчивость, поиск информации в интернете

Татьяна Петрякова, Всемирный фонд дикой природы: «Такой соискатель претендует не на должность руководителя — это рядовой исполнитель, возможно, не имеющий определенной специализации. Отдельно замечу, что стрессоустойчивость может быть очень привлекательна в других комбинациях. В нашей организации человек с такими навыками подошел бы на должность секретаря на ресепшен.

Навыки должны удовлетворять потребностям той позиции, на которую направляется резюме. Поэтому для каких-то вакансий это будет являться преимуществом, для каких-то — лишней информацией».

Навыки: грамотная речь, интернет и организация мероприятий

Марина Валуева, TNS Russia: «Все навыки вместе дают смутную картину. Грамотную речь указывать особого смысла нет, она проверяется при телефонном интервью или встрече. Из «интернета» вообще неясно, что именно кандидат умеет: в наш век высоких технологий практически любой человек умеет работать там, хотя бы на базовом уровне. Организация мероприятий может быть полезна для позиций в event, PR или маркетинге, но здесь я больше смотрю на опыт работы.

Обычно я оцениваю совокупный опыт кандидата, на навыки смотрю редко. В основном я занимаюсь поиском коллег на очень узком рынке, это практически headhunting, поэтому у меня своя специфика. На мой взгляд, полезно указывать технические навыки или знание программ, тогда при поиске рекрутер сможет более точно найти нужных кандидатов. Например, в IT полезно указать владение каким-то языком программирования, а для бухгалтеров — знание определенного участка».

Навыки: управление персоналом, делопроизводство и работа с оргтехникой

Надежда Новикова, ГК «Черкизово»: «Управление персоналом говорит мне о возможном наличии организационных, лидерских навыков, умении делегировать задачи и контролировать их исполнение, руководить командой. „Делопроизводство“ может говорить как об умении работать с документами, так и о структурированности, последовательности, педантичности в работе соискателя. „Работа с оргтехникой“ больше скажет о том, что специфических навыков ожидать не придется. Это один из базовых навыков административных сотрудников. Он может быть плюсом в резюме оператора ввода данных, кадрового специалиста или администратора, но на более высоких уровнях большой роли он не играет.

Я думаю, что нужно указывать навыки в зависимости от позиции, на которую претендует соискатель и даже ранжировать их. Для меня „делопроизводство“ подразумевает умение человека использовать принтеры, сканеры и копиреры. В этом случае упоминание работы с оргтехникой — необязательная детализация. Преимущество дает конкретизация уникальности или сложности навыка соискателя. Например, работа на особенном оборудовании, использование системы электронного документооборота, участие в разработке мотивационных программ, оценке персонала или разработке стратегических схем организации».

Чтобы у работодателя не возникло сомнений в вашей компетентности, мы добавили в резюме функцию подтверждения навыков. Вы можете попросить бывших коллег или работодателей подтвердить навыки. Сделать это можно прямо в резюме, нажав на «Поделиться ссылкой».

Если вы все еще сомневаетесь, что писать в поле «Навыки», попробуйте обратиться к экспертам по созданию резюме: они помогут выделить ваши сильные стороны и представить их работодателю вашей мечты.

hh.ru

На заметку

СЕКРЕТЫ «ГОТОВОГО РЕЗЮМЕ»

Создать резюме, которое с первого взгляда покори работодателя, — задача творческая и требует немалого опыта в подборе персонала. Эксперты сервиса «Готовое резюме» решают эту задачу каждый день. Меньше чем за полгода работы они помогли 3 000 соискателей из разных сфер. Мы решили рассказать вам, кто стоит за идеально выполненными резюме и как работает сервис.

Секрет № 1. Серьезный отбор экспертов. Сегодня команда «Готового резюме» — это шесть экспертов со стажем работы от 9 до 13 лет в крупнейших российских и международных компаниях.

Экспертов отбирает руководитель карьерных сервисов HeadHunter Марина Хадина. Главное условие — обязательный практический опыт в рекрутменте на стороне компании и кадрового агентства. Опыт на стороне компании позволяет посмотреть на кандидата глазами HR-менеджера и составить резюме так, чтобы оно его зацепило. Работа в кадровом агентстве дает навыки составления продающего резюме, которое работает на трудоустройство клиентов.

Эксперты проходят собеседование, после чего получают тестовое задание — конечно же, составить резюме. Задание оценивается по качеству исполнения и умению общаться с клиентами, объяснять свою позицию. То есть оценивается клиентом и потенциальным руководителем.

Уже работающий эксперт оценивается по качеству составленных резюме и отзывам клиентов.

Секрет № 2. Следуйте своим целям. Ваше резюме создаётся в 3 этапа:

Интервью. После оплаты сервиса вы можете выбрать для интервью удобное для вас время. Эксперт свяжется с вами по телефону или по Skype.

В ходе общения он попросит осветить вопросы, касающиеся опыта работы, образования, поможет выделить ваши достижения, если это необходимо. В среднем интервью длится от 30 до 60 минут.

Важно: перед собеседованием подготовьте максимум информации, которая пригодится эксперту. Попробуйте сформулировать, какую цель должно решать именно это резюме (на какие вакансии вы хотите претендовать).

Наши эксперты советуют быть открытыми к работе с ними, т.к. резюме — совместный труд. Будьте готовы рассказывать о себе, а эксперты направят разговор в нужное русло и помогут грамотно описать ваши сильные стороны.

Готовое резюме. Через 48 часов после собеседования с экспертом вы получите резюме на почту и в личном кабинете в разделе «Мои резюме» на hh.ru.

Время для вопросов. Если у вас остались вопросы и уточнения, вы можете связаться с экспертом один раз в течение 14 дней и задать их.

Как правило, вопросов не остается. А если и есть, то эти вопросы лежат в плоскости поиска работы или написания сопроводительного письма.

Секрет № 3. Сервис, который нужен руководителям. Сервис полезен для всех, но чаще всего его заказывают руководители среднего и высшего звена, а также молодые специ-



алисты. Кандидатам, претендующим на управленческие позиции, сервис помогает не только правильно презентовать себя, но и экономить время, что особенно важно.

Секрет № 4. Довольные клиенты. Мы получаем отзывы клиентов каждый день. Это помогает нам улучшить качество сервиса. Вы всегда можете написать в техподдержку или ответить эксперту на полученное резюме.

«Добрый день. Хочу выразить благодарность всем сотрудникам сайта — вы делаете хорошее дело и делаете его на отлично! Также хочу выразить особую признательность вашему эксперту Олеся Корягиной, которая очень оперативно, ранее оговоренного срока, очень качественно и грамотно составила моё резюме, выделила необходимые моменты и дала пару нужных советов. Спасибо большое, благодаря вам я получил работу моей мечты».

hh.ru

Корпоративная политика

СТОМАТОЛОГ – ВРАЧ ОСОБЕННЫЙ...

... **Интересный собеседник, врач-стоматолог из Мурманска Роман, мне достался особенный – увлеченный и откровенный...**

– Медицина интересовала меня с детства. Любил, например, листать атлас по анатомии.

– **А почему выбрали именно стоматологию?**

– Родители хорошо перспективу обрисовали. Кроме того, есть склонность к тонкой работе.

– **Когда речь заходит о дантистах, обычно говорят о баснословных заработках...**

– Я действительно хорошо зарабатываю. Но это потому, что мне повезло попасть в частную семейную клинику. В Мурманске и области в обслуживании неконтактных детей мы, можно сказать, монополисты.

Вообще же, что касается заработков, тут есть нюансы. В Мурманске нет своего «стомата». Ближайшие – в Архангельске, Великом Новгороде, Питере. Соответственно, в Мурманске стоматологи в дефиците. И хороший врач в частной клинике вполне может зарабатывать 150 тысяч в месяц. Да и в государственной поликлинике он может иметь, допустим, 30 тысяч официальной зарплаты. И столько же, а может и больше, левых денег.

А если взять, к примеру, Великий Новгород, где я учился, то там стоматологов переизбыток. И в государственных поликлиниках они, может быть, всего 30 тысяч и зарабатывают.

– **Вы бесплатно учились?**

– Попасть на бесплатное отделение было нереально даже в 2004 году, когда я поступал. Перевестись на него я смог благодаря хорошей успеваемости только на четвертом курсе.

– **Что можете сказать об обучении?**

– Первые два курса была масса теории. Грубо говоря, мы проводили в институте с 9 утра до 9 вечера. И было очень тяжело. А вот с половины третьего курса у нас существенно снизилась

нагрузка, начались предметы по специальности, и тогда стало действительно интересно.

Вообще к учебе я всегда относился так – все, что касается специальности, нужно учить и сдавать добросовестно. Это мой хлеб. А вот в том, чтобы сдать обходными путями предмет типа философии, я ничего зазорного не видел.

– **Кто был вашим первым пациентом?**

– Моя девушка. До этого на занятиях мы гипсовали удаленные зубы. Но работа в полости рта, где ограничены обзор и движения, где слюноотделение и т. д., – совсем другое. На третьем курсе преподаватель предложил нам приводить своих знакомых для практики. Сам, конечно, во время работы стоял у нас за спиной и контролировал.

– **В первый раз вы сильно волновались?**

– Не очень сильно. К тому времени я уже полгода работал ассистентом стоматолога. (Расписание занятий на третьем курсе это позволяло.) И за это время узнал может только чуть меньше, чем за все пять лет в институте. Ассистент делает всевозможные отсосы, пылесосы, засвечивает материал... Опыт колоссальный.

– **После пяти лет можно уже работать стоматологом?**

– Нет. Лицензия врача получается либо после года интернатуры, либо двух лет ординатуры.

– **В чем разница?**

– Только в том, что в случае работы в государственной системе без ординатуры не станешь главврачом. Я выбрал интернатуру. У интерна есть свой прием. А руководитель помогает подсказывать по необходимости.

– **Интернам платят?**

– Наоборот, по идее они должны платить. Но обычно в государственных поликлиниках с интернами заключают контракт, который позволяет тебе проходить практику бесплатно, но обязует потом 2-3 года отрабатывать. Но я, если честно, не отрабатывал. Адвокаты сказали, что этот контракт – просто бумажка. Впрочем, когда я увольнялся, меня никто отговаривать не стал.

– **Куда вы после этого подались?**

– У меня была идея вернуться в родной город под Мурманском Снежногорск, поближе к родителям. Но год работы в городской стоматологической поликлинике меня разочаровал. Бардак! И после этого мне посчастливилось устроиться в Мурманске в частную стоматологическую клинику, ориентированную на работу с детьми. В госучреждениях с ними не цацкаются. А мы сюсюкаем, убалтываем.

– **Как?**

– Например, все медицинские термины мы заменяем разговорной лексикой. Вместо «сделаем анестезию» – «давай надуем шарик на десенке». Вместо «сверлить» – «водичку на зубик польем». Все наконечники с водяным охлаждением. И я для наглядности полую ему сначала водой на руку. А потом незаметно вставляю в наконечник бор и буду сверлить. На фоне обезболивания ребенок ничего не почувствует.

Но если ко мне приводят мальчишку лет девяти и он начинает истерить, я могу его и постебать: «Сейчас мы тебе бантик повяжем, платице наденем...» На некоторых действует.

– **Родители не возмущаются? Ведь они платят такие деньги!..**

– Конечно, я стараюсь палку не перегибать. Иначе долго не проработаю. Но все же, если я что-то говорю, делаю это для того, чтобы ребенка успокоить. Просто на разных детей разные методы действуют. С другой стороны, и родители понимают, если им отказали в государственной поликлинике и теперь откажем мы, куда они пойдут?..

Дети такие бывают! Они могут визжать, топтать ногами, кусаться, причем до крови. Снимаешь перчатку – и идешь промывать рану на пальце. Недавно пятилетний ребенок орал на нас матом... В общем, бывает, что ты просыпаешься утром, вспоминаешь, что у тебя сегодня за пациент, и на работу идти не хочется.

– **После работы в государственных клиниках в частной вам пришлось перестраиваться?**

– Конечно. В государственной поликлинике на каждого пациента дается 30 минут. А однажды мне, например, пришлось удалять ниж-

нюю «восьмерку» почти 3 часа. Очень сложная оказалась. То есть времени на какие-то разговоры вообще нет. А если ты тем не менее задерживаешься, то отменяешь тех, кто стоял в очереди за талончиками с раннего утра. Таким образом, сама система формирует атмосферу негатива. В частной же клинике после осмотра я сам определяю, сколько мне потребуется времени. И в том числе я буду ориентироваться на то, чтобы клиентам было у нас максимально комфортно.

– **Рвать и лечить зубы – разве не разные специализации?**

– Диплом врача-стоматолога широкого профиля позволяет заниматься в том числе мелкой хирургией. Когда я подрабатывал на скорой помощи (по своей специальности), в том числе мне доводилось зашивать рваные раны губ, шинировать при переломе челюсти... Да и вообще на всякое насмотрелся.

– **Интересно всякое?**

– Реально интересно!.. Мой знакомый (мы с ним учились в одном институте) работает в онкологическом диспансере – в отделении челюстно-лицевой хирургии. Мне нравится моя работа. Но слушая его, мне начинает казаться, что я занимаюсь скучнейшим делом. А вот он – делает сложнейшие операции, которые длятся по 12 часов, реально спасает людям жизни. После его рассказов я стал понимать смысл поговорки: «Рыба – не мясо, стоматолог – не врач».

– **Сколько времени вы работе посвящаете?**

– Стандартная смена стоматолога в любых заведениях – 6 часов. Наша профессия занимает одно из ведущих мест по количеству сумасшествий. Правда-правда! Очень нервная работа! Но я ничем не обременен, привок работать много и работаю 6 дней в неделю.

Василий ТАХИСТОВ

Технология успеха

ЗАВТРА НАЧИНАЕТСЯ СЕГОДНЯ

Давно известно, что перспективы карьерного роста в крупной компании существенно выше, чем в небольшой. Но куда убедительнее этой аксиомы конкретные биографии. Один из ярких примеров успеха – недавнее назначение директора магазина «ИКЕА Дыбенко».

С 1 января этим крупнейшим магазином руководит Елена СМИРНОВА, сменившая на этом посту Бьерна Ликмана, ушедшего в длительный отпуск по состоянию здоровья. Свою карьеру в ИКЕА она начала со стартовой ступени для любого новичка – с должности стажера в магазине «ИКЕА Парнас» на этапе его открытия. В Санкт-Петербург она приехала из Ижевска, где окончила экономический факультет Удмуртского государственного университета. Кому-то может показаться странным, что девушка с высшим образованием начала свою карьеру с начальной позиции, но сама она посчитала это правильным шагом – только так можно разобраться, как работает сложный механизм такого большого магазина.

«Став членом команды ИКЕА, в первые же месяцы почувствовала – здесь я на месте, – вспоминает Елена. – Мне близки главные ценности компании: взаимопомощь, постоянное развитие и совершенствование, стремление сделать жизнь каждого человека лучше».

Поработав стажером, Елена стала менеджером отдела «Кухни». За два года прошла хорошую школу, узнала тонкости работы, поняла, как построена система взаимодействия структурных подразделений ИКЕА. Энтузиазм и увлеченность делом, умение

работать с людьми заметили – ее назначили на должность начальника отдела сопутствующих товаров, а еще через полгода – руководителем отдела продаж магазина «ИКЕА Парнас».

Затем Смирновой предоставили возможность изнутри разобратся в системе управления – она перешла работать в головной ИКЕА. Там она многое сделала для развития компетенции в отделах «Кухни», «Столовые» и «Ванные». Интересно, что и на этой должности помогла многим ведущим специалистам в решении самых разных вопросов, способствовала их профессиональному росту. Характерный факт: за последние три года продажи отдела «Кухни» выросли втрое. В этом большая заслуга и Елены Смирновой.

Словом, решение о ее назначении директором «ИКЕА Дыбенко» принято по результатам конкретной работы – человек проявил себя и достоин сделать следующий шаг. На новой должности у Елены появятся дополнительные возможности для развития бизнеса и реализации амбициозных планов.

Уверенный карьерный рост – характерная черта для компании ИКЕА. Хотя не все так просто. Как и в любом другом деле, добиться успеха можно только при должной добросовестности, настойчивости, развитии деловых качеств и способностей. Но здесь пре-

жде, чем что-то потребовать и нацелить на результат, обязательно научат. Причем профессиональная учеба в ИКЕА обязательна для всех: новичков, опытных работников, руководства.

С только что принятыми на работу все понятно – они в течение определенного времени пройдут полный курс обучения по специальной программе. Отрабатываются не только чисто практические навыки, есть и темы, касающиеся прав потребителей, и даже психологии – к каждому покупателю нужен свой подход. После курса обучения – аттестация: только по-настоящему подготовленный специалист допускается к самостоятельной работе.

В дальнейшем все зависит от самого человека. Если его устраивает должность и он чувствует себя на своем месте, то продолжает совершенствовать свои профессиональные знания и навыки. Если специалист стремится к большему, то ему создают условия для реализации своих способностей, зачисляют в резерв на выдвижение, а потом при появлении вакансии назначают на вышестоящую должность.

Уже сама по себе работа в этом коллективе ценится высоко. За 70 лет своего существования Группа компаний ИКЕА превратилась во всемирный бренд розничных продаж, у нее 135 тысяч сотрудников в 41 стране, а ежегодный оборот продаж в 2013 году достиг 27,9 млрд евро (это на 3,1% больше по сравнению с прошлогодним результатом).

Шанс попасть в ИКЕА имеется и сейчас – в компании есть вакансии. В тот же магазин «ИКЕА Дыбенко» требуются продавцы-консультанты, кассиры, водители погрузчика (с обучением), комплектовщики товара.

Как правило, те, кто пришел, не жалеют. Привлекает официальное оформление, повышение зарплаты по результатам труда, гибкий график работы, льготное питание в столовой для сотрудников, обучение и развитие внутри компании (включая возможность изучения английского языка), корпоративная программа медицинского страхования с широким спектром услуг (включая стоматологию), скидки на товары ИКЕА, возможность частичной компенсации детских летних путевок и др.

«Раньше тоже работала в торговле и, казалось, ничего нового для себя здесь не открою, – призналась мне Ольга – одна из продавцов-консультантов. – Ошиблась. И дело даже не в масштабах магазина и не в нюансах организации труда. Тут особый настрой: в других местах не дожидаться конца смены, а тут время летит, и порой даже уходишь с сожалением – еще бы поработала!»

...Пример успешной карьеры Елены Смирновой – один из многих в многотысячном коллективе ИКЕА. В то же время он знаковый, так как еще раз подтверждает, что главное для кандидата на высокую позицию – трудолюбие, желание плодотворно работать и развиваться, умение находить возможности для достижения лучших результатов. За семь лет Елене удалось пройти большой путь от стажера до директора, и накопленным опытом и знаниями она готова делиться с коллегами.

«Благодарна ИКЕА за доверие и искренне надеюсь, что оправдаю все ожидания», – говорит Елена Смирнова. Остается пожелать ей успеха!

Петр НИКОЛАЕВ



КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ТК РФ

В каких случаях и какая в настоящее время предусмотрена ответственность для работодателя при увольнении сотрудника, которому до пенсии осталось 3-5 лет?

Необоснованное увольнение с работы лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста образует состав преступления, предусмотренный ст. 144.1 УК РФ, и влечет наложение на виновное лицо штрафа в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев либо обязательными работами на срок до трехсот шестидесяти часов.

При этом под предпенсионным возрастом понимается возрастная период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации (примечание к ст. 144.1 УК РФ).

Согласно пункту 16 постановления Пленума ВС РФ от 25.12.2018 N 46 "О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (статьи 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации)" уголовная ответственность по ст. 144.1 УК РФ за необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста, наступает только в случаях, когда работодатель руководствовался дискриминационным мотивом, связанным с достижением лицом предпенсионного возраста. Кроме того, в случае если трудовой договор с работником был расторгнут по его инициативе, однако имеются доказательства того, что работодатель вынудил работника подать заявление об увольнении по собственному желанию именно в связи с его предпенсионным возрастом, такие действия также образуют состав преступления по ст. 144.1 УК РФ.

Организация хочет трудоустроить гражданина Украины, имеющего вид на жительство. Нужно ли уведомлять миграционную службу? Если нужно, то кто должен этим заниматься - работник или организация?

В соответствии с п. 8 ст. 13 Закона N 115-ФЗ работодатель, привлекающий и использующий для осуществления трудовой деятельности иностранного гражданина, обязан уведомлять территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере миграции в субъекте Российской Федерации, на территории которого иностранец осуществляет трудовую деятельность, о заключении и прекращении (расторжении) с ним трудового договора в срок, не превышающий трех рабочих дней с даты его заключения или прекращения (расторжения). Из буквального толкования данной нормы следует, что такое уведомление должно направляться работодателем независимо от того, какой статус имеет принимаемый на работу или увольняемый иностранный гражданин. Никаких исключений в отношении постоянно или временно проживающих в РФ иностранных граждан законом не предусмотрено.

Как следует из п. 7 ч. 1 ст. 2, ч. 1 и ч. 3 ст. 20, ч. 2 ст. 21, пп. "а" п. 2 ч. 2 ст. 22 Федерального закона от 18.07.2006 N 109-ФЗ "О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в РФ", работодатель является принимающей стороной и в связи с этим обязан поставить иностранного гражданина на миграционный учет и уведомить о его прибытии уполномоченный орган миграции только в том случае, если работник будет проживать по адресу организации либо в ее помещении, не имеющем адресных данных (строении, сооружении), в том числе временном.

Соответственно, работодатель должен поставить работника на миграционный учет и уведомить об этом уполномоченный орган миграции только в том случае, если гражданин

Украины будет проживать по адресу организации (в помещении, не имеющем адресных данных). В других случаях уведомление о прибытии и постановку на учет иностранного работника работодатель производить не должен.

Может ли положение о премировании по организации распространяться не на всех работников, а только на работников подразделений, указанных в Положении о премировании?

Работодатель имеет право поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в том числе путем выплаты премий (часть первая ст. 191 ТК РФ). Премии являются составной частью заработной платы, устанавливаемой работнику трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст. 129, ст. 135 ТК РФ).

В соответствии со ст. 132 ТК РФ заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Согласно действующему законодательству коммерческая организация вправе самостоятельно определять систему оплаты труда, в том числе устанавливать систему поощрительных выплат для своих работников. Из содержания ст.ст. 57, 135 ТК РФ следует, что установление порядка и размеров выплаты премий, а также условий лишения или снижения премиальных выплат является исключительной прерогативой работодателя. Законодательство не обязывает работодателя выплачивать работникам премии.

При этом трудовое законодательство четко не регламентирует порядок выплаты премий, в каждой организации этот вопрос решается по-разному. Обязательных требований к

содержанию локального нормативного акта, устанавливающего систему премирования, также не установлено.

Таким образом, установление в локальном нормативном акте премий не всем, а только отдельным категориям работников не противоречит трудовому законодательству и не является дискриминацией в сфере оплаты труда.

Я имею троих детей, каждому из которых не исполнилось 12 лет. Могу ли я требовать предоставления отпуска в удобное для меня время, несмотря на то, что график уже утвержден?

Согласно части первой ст. 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (часть вторая ст. 123 ТК РФ). При этом перенести дату начала отпуска работника, предусмотренную графиком, можно только по взаимному соглашению работника и работодателя.

В то же время, как следует из части 4 ст. 123 ТК РФ, отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время и независимо от содержания графика отпусков. К таким категориям относятся и работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 12 лет (ст. 262.2 ТК РФ).

Таким образом, поскольку в приведенной ситуации у работника имеется трое детей, каждому из которых еще не исполнилось 12 лет, работодатель не может отказать такому работнику в предоставлении ежегодного отпуска в удобное для него время.

Роман Ларионов. Компания "ГАРАНТ".

Как привиться от коронавируса

Как выполняется прививка



Где сделать прививку

Пункты вакцинации работают в поликлиниках, в торговых центрах, в театре «Геликон-опера», во флагманском офисе «Мои документы» в ТРЦ «АФИМОЛЛ Сити»

Как записаться

- на порталах mos.ru и emias.info,
- в городских мобильных приложениях «Госуслуги Москвы», «Моя Москва» и ЕМИАС.ИНФО,
- в информационных киосках в поликлиниках,
- по телефону пунктов вакцинации

Время работы прививочных кабинетов:



ежедневно

с 8.00 до 20.00

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%!!!

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)

г. Москва

+7 929-623-46-15

+7 980-966-95-48

+7 967-132-45-60

(WhatsApp, Viber)

e-mail: vaka2002@yandex.ru

**ЕЖЕНЕДЕЛЬНАЯ
ИНТЕРНЕТ ГАЗЕТА**

Москва-online

Санкт-Петербург

сайт: www.vacansia.ru



www.vacansia.ru

ОТ

ГАЗЕТА О РЫНКЕ ТРУДА

ДО

ВАКАНСИЯ



КОММЕНТАРИИ ПО ТК РФ



Вправе ли работодатель по письменному заявлению работника предоставить ему учебный отпуск только на часть периода, указанного в справке-вызове?

Согласно ст. 173 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка. Отпуска в связи с обучением предоставляются на основании справки-вызова образовательного учреждения. При этом в справке должны быть указаны продолжительность сессии, сроки ее начала и окончания, для того чтобы определить продолжительность учебного отпуска. В то же время использование учебного отпуска не является обязанностью работника. Если он не хочет брать такой отпуск, достаточно не предъявлять документы работодателю. В их отсутствие необходимости оформлять учебный отпуск закон не предусматривает. Если работник может полностью отказаться от учебного отпуска, он

должен иметь и право использовать такой отпуск частично. Для этого нужно написать заявление на учебный отпуск только на часть периода, указанного в справке-вызове.

Может ли работодатель в правилах внутреннего трудового распорядка организации установить обязанность работника в установленный срок уведомлять работодателя об изменении персональных данных (например, ФИО, адрес регистрации и т. д.), а в случае нарушения данного правила можно ли работника привлечь к ответственности?

Трудовое законодательство не предусматривает обязанности работника предоставлять работодателю сведения об изменении своих персональных данных. В соответствии со ст. 89 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) работник обладает только правом требовать от работодателя исключения, исправления неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований ТК РФ или иного федерального закона. Согласно ст. 8 и ст. 22 ТК РФ работодатель вправе принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права в пределах

своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Следовательно, работодатель вправе в целях обеспечения соблюдения законов установить данную обязанность в локальном нормативном акте (в том числе в правилах внутреннего трудового распорядка) и определить способы и сроки сообщения работниками об изменении своих персональных данных, которые необходимы работодателю для соблюдения правовых предписаний. При этом работники и их представители должны быть ознакомлены под подпись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области.

В организации 3 сотрудника в одном отделе приняты на одинаковую должность. Оклады, установленные штатным расписанием, одинаковые у всех, а вот надбавка за интенсивность у всех разная. Возможно ли это?

В соответствии с частью четвертой ст. 129 Трудового кодекса РФ должностной оклад представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанно-

стей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

В рамках одной организации оклад работников, занимающих одну и ту же должность за исполнение ими трудовых (должностных) обязанностей одинаковой сложности, должен быть одинаковым.

Вместе с тем установление работникам одинаковых окладов в штатном расписании не означает, что их заработная плата будет также одинаковой, поскольку в ее состав включаются не только оклад, но и также компенсационные и стимулирующие выплаты. Часть заработной платы, выплачиваемая сверх оклада, может отличаться у сотрудников, занимающих одну и ту же должность, поскольку зависит от индивидуальных показателей труда (письмо Роструда от 27.04.2011 N 1111-6-1). Следовательно, работодатель вправе регулировать разницу в размерах оплаты труда системой доплат и надбавок в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда (часть вторая ст. 135 ТК РФ).

Роман Ларионов. Компания
"ГАРАНТ"