

№ 11 (954) 22 марта 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

СРОЧНО! Транспортная безопасность!
Для сопровождения поездов, в ПТБ
проводится набор на вакансию

СОТРУДНИК ТБ з/пл - высокая

СТРОГО аттестованных по 5 или 6 категориям
Официальное трудоустройство,
оплата согласно отработанного времени,
гибкий режим работы.

Тел.: **+7 (905) 700-89-15**

(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@@@

Издательство приглашает
МЕНЕДЖЕРОВ по продажам

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

+7 980-966-95-48

Приглашаются в ЧОП

ЛИЦЕНЗИРОВАННЫЕ ОХРАННИКИ

наличие действ. удостоверения 4, 5, 6 разр.
з/п 1300-1700 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.)

Требуются в ЧОП "АБ-Сафети"

ОХРАННИКИ ЛИЦЕНЗИРОВАННЫЕ

з/пл до 54000 р./мес., без задержек
Работа в Москве, МО, Карелии, Санкт-Петербурге.
График работы: 4/4, 5/5, 7/7, 15/15, 30/30.
Официальное трудоустройство (соц. пакет).

Тел. 8-915-083-27-13, Наталья Викторовна.
Собеседование по адресу: м. Академическая,
ул. Гримау. д. 10А, стр. 1.

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@@@

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

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 20.03.2021

Интернет СМИ (газета Online)

Вопрос для размышления

ГОТОВЫ ЛИ ВЫ ОСНОВАТЬ СВОЙ БИЗНЕС?

Возможно, время от времени вы задумываетесь о том, чтобы уйти с нынешней работы и самостоятельно заняться бизнесом. Споры нет – мысль отличная, но готовы ли вы к этому испытанию? Написать отличный бизнес-план, взять под проценты необходимую сумму в банке и открыть свое дело – это только внешняя сторона начала предпринимательской деятельности. Настоящий успех определяет внутренняя готовность к новому вызову.

Противопоказания

Для начала проанализируем причины, по которым вам будет лучше повременить с идеей стать бизнесменом.

Не устраивают отношения с начальником или коллективом. Вот она, заманчивая возможность работать на себя, а не «на дядю», и подбирать сотрудников по своему усмотрению. Впрочем, психологи убеждены в том, что покидать компанию, не разобравшись в причинах конфликтной ситуации, как минимум недальновидно. Типичные проблемы непременно повторятся уже на новом месте. К тому же предприниматель все равно вынужден общаться с большим количеством людей и, как правило, не может подбирать их по принципу «нравится – не нравится», особенно на первых порах раскрутки своего бренда.

Работа не вызывает энтузиазма. Не исключено, что однажды профессия была выбрана ошибочно или сотруднику хочется большего разнообра-

бразия в своей деятельности. В любом случае необходимо разобраться в причинах снижения мотивации и попытаться вначале изменить текущую ситуацию. Иногда просто необходимо сделать небольшой перерыв, взять отпуск. Смена места работы тоже может вернуть ощущение новизны и подарить более яркие впечатления.

Кругом все работают только на себя. Сравнение себя с другими людьми – первый шаг к социальной зависти. Бывает, что статус и достижения сопоставляем не мы сами, а наши родные или друзья, но в любом случае фраза типа «Вон Петя в твои годы уже свою фирму имеет» – отнюдь не самый лучший посыл для того, чтобы пускаться в одиночный дрейф по волнам предпринимательства. У каждого из нас свои условия для изначального материального старта, свое понимание ответственности и степень готовности к риску. Блестящие успехи Марка Цукерберга или пресловутого Пети из соседнего магазинчика еще не означают, что у вас получится так же.

Идея – это еще не бизнес

Однажды вы можете понять, что вас осенила гениальная, а главное – прибыльная идея. Желание немедленно бросить все и уйти с головой в перспективный стартап может не самым благоприятным образом сказаться на карьере и финансах. По статистике, жизнеспособными являются не более 5 % задумок; большая часть того, что приходит в голову, представляет собой ценные и интересные мысли, нуждающиеся в серьезной доработке, или просто мечты. Их можно и даже нужно записывать, но сразу браться за воплощение – не самое лучшее решение.

Само понятие «идея» не несет в себе материальной нагрузки, а значит, не может быть гарантией того, что вы в итоге получите прибыль. Чтобы приобрести зримые очертания, любой оригинальный проект требует вложений – финансовых и психологических, и не исключено, что путь воплощения будет лежать совсем не в той романтической плоскости, которая вам сейчас грезится.

Однако не стоит бросаться и в другую крайность – все идеи самостоятельного заработка воспринимать как нереалистичные и бесплодные. Если что-то особенно запало в душу, не поленитесь потратить силы и время на то, чтобы более детально расписать процесс реализации задуманного. Ведь даже в самой фантастической мысли могут скрываться рациональные моменты.

Действия в случае провала

Даже такой относительно простой вариант, как открытие торговой точки, может легко потерпеть крах. Если же затея еще более сложна или вы хотите предложить потребителю принципиально новый продукт или услугу, то необходимо заранее просчитать стратегию поведения в случае возможного провала.

Неудачи и ошибки – это нормальные ситуации, нередко повторяющиеся на протяжении всего профессионального пути. Однако существует большая разница в провале наемного работника и индивидуального предпринимателя. За промах на работе вам устроят выговор, лишат части премии или отсрочат возможное повышение, а вот если вы работаете на себя, то неудача может развалить весь бизнес, повлиять на деловую репутацию и дорого обойтись в финансовом плане. К тому же придется нести ответственность и за тех людей, которые работают на вас.

Для многих бизнесменов, потерпевших крах, довольно болезненным является процесс возвращения на работу в другие компании. Ощущение себя неудачником мешает раскрыть сильные качества в собеседовании, влиться в новый коллектив и избавиться от чувства вины по отношению к бывшим подчиненным. Не все работодатели готовы принять того, кто однажды потерпел неудачу в собственном деле, хотя такой усредненный подход абсолютно ошибочен.

<http://rabota.mail.ru/article/17403>

Решение проблемы

ПЕРЕПОДГОТОВКА – ШАНС ДЛЯ ВАШЕЙ КАРЬЕРЫ

Увы, ситуация, когда нам в силу каких-либо причин приходится задумываться о необходимости переобучения – не редкость. Чаще всего с этой проблемой сталкиваются представители дефицитных профессий, а также те, кто в силу нестабильности рынка (либо по состоянию здоровья) не может трудоустроиться по своей основной специальности. Но не стоит опускать руки, рисуя себе нечеловеческие трудности и полуголодное существование – тысячи людей уже благополучно изменили свою жизнь, пройдя переподготовку.

Соски-пеленки, но на работу выходить все-таки надо!

К примеру, в Москве молодые мамы, пребывающие в декретном отпуске по уходу за ребенком до достижения тому 3-х лет (в том числе, не поддерживающие трудовых отношений с работодателями), могут рассчитывать на прохождение бесплатного профессионального обучения по специальности, востребованной в данный момент на рынке труда, а также на посещение курсов повышения квалификации по уже имеющейся у них специальности. При этом учиться они смогут как днем, так и по вечерам – в зависимости от собственных предпочтений и от выбранного курса. Самыми же популярными у новоявленных учениц дисциплинами в 2013 году стали «Автоматизация бухгалтерского учета», «Бухгалтерский учет и аудит», а также «Дизайн Web-страниц», «Кадровый менеджмент», «Менеджмент продаж», «Компьютерная верстка и дизайн». Что неудивительно, поскольку позиции, на которые могут рассчитывать молодые мамы после прохождения пере-

обучения весьма востребованы! Популярностью пользовался и курс «Английский язык для делового общения», поскольку все чаще в вакансиях среди требований, предъявляемых к соискателю, можно встретить «со знанием английского языка». Что же касается финансирования учебы, то оно осуществляется из бюджета г. Москвы.

Получить направление на переобучение можно, обратившись в действующий в вашем округе Отдел профессионального обучения, профориентации и психологической поддержки центров занятости населения по одному из адресов:

Центральный округ - ул. Николо-Ямская, д.49, стр.3 (ст. метро «Таганская»), 8-(495)-911-09-63

Северный округ - ул. Куусинена, д.2 (ст. метро «Полежаевская»), 8-(499)-195-31-51

Северо-Восточный округ - ул. Годовикова, д.6 (ст. метро «Алексеевская»), 8-(495)-687-01-81

Восточный округ - ул. Щербаковская, д.20/24 (ст. метро «Семеновская»), 8-(499)-369-39-33

Юго-Восточный округ - ул. Юных Ленинцев, д.9, стр.1 (ст. метро «Текстильщики»), 8-(499)-179-67-70

Южный округ - ул. 5-я Кожуховская, д.8, кор. 2 (ст. метро «Автозаводская»), 8-(495)-675-82-76

Юго-Западный округ - ул. Инессы Арманд, д.18/7 (ст. метро «Ясенево»), 8-(499)-724-49-05

Северо-Западный округ - ул. Народного Ополчения, д.20, кор.2 (ст. метро «Октябрьское поле»), 8-(499)-192-59-11

Западный округ - ул. Студенческая, д.32 (ст. метро «Студенческая»), 8-(499)-249-95-90

Зеленоградский округ - Корпус 1818, (ст. метро «Речной вокзал»), 8-(499)-717-40-74

Ищем себя!

Впрочем, и другие категории граждан (в том числе пенсионного и предпенсионного возраста), оставшихся без работы или же по той или иной причине подумывающих о смене специальности, могут выбрать что-то для себя, к примеру, посетив на Портале госуслуг города Москвы раздел «Дистанционное обучение» (предварительно нужно пройти регистрацию на сайте).

И конечно, вы можете пройти переобучение в одном из центров повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов.

<http://rabota.mail.ru/article/15718>

МЕНЕДЖЕРЫ ПО ПРОДАЖАМ, ТОРГОВЫЕ ПРЕДСТАВИТЕЛИ

* МЕНЕДЖЕР ПО ПРОДАЖАМ

Издательство Рекламных площадей в газете. Работа в удаленном доступе - на дому. 3/пл сдельная (высокая) - % от продаж, еженедельно. Тел. +7 980-966-95-48

дог.

ИЗДАТЕЛЬСТВО, СМИ

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

Kod@@@

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.

СФЕРА УСЛУГ, ПАРИКМАХЕРСКИЕ И КОСМЕТИЧЕСКИЕ САЛОНЫ

ПРИЕМЩИЦЫ ЗАКАЗОВ

Москва

дог.

Сеть итальянских химчисток «Лавандерия» Требуется в химчистку. График работы 2/2. Возможно обучение. Место работы: м. Киевская, м. Домодедовская, м. Каширская, м. Солнцево, м. Пражская. Тел. +7 (495) 689-54-42, +7 (495) 689-60-97

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!



www.mil.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@@@



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

Антон Чехов



КОНТРАКТНИК

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 до 40000 р.
г. Москва

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

ОХРАННИКИ ЛИЦЕНЗИРОВАННЫЕ дог.
Москва, МО

Прямой работодатель Приглашаются в ЧОП. 3/п 1300-1700 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.)

ОХРАННИКИ ЛИЦЕНЗИРОВАННЫЕ

до 54000 р./мес

Работа в гг.: Москва, МО, Карелия, Санкт-Петербург

АБ-Сафети (ЧОП) Приглашает ЧОП. 3/п без задержек. График работы: 4/4, 5/5, 7/7,15/15,30/30. Официальное трудоустройство (соц. пакет). Тел. **8-915-083-27-13**, Наталья Викторовна. Собеседование по адресу: м. Академическая, ул. Гримау. д. 10А, стр. 1.

* СОТРУДНИКИ ТБ 3/п - высокая

Транспортная безопасность! СРОЧНО!

В ПТБ проводится набор работников

транспортной безопасности СТРОГО

аттестованных по 5 или 6 категори-

ям для осуществления сопровождения

поездов. Официальное трудоустрой-

ство, оплата согласно отработан-

ного времени, гибкий режим работы.

Тел.: +7 (905) 700-89-15 (звонить

строго в рабочие дни с 9.00 до 18.00

час.)

ПРОИЗВОДСТВО

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@@@

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

РАБОТА НА ДОМУ

Издательство приглашает

**МЕНЕДЖЕРОВ
по рекламе**

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

+7 980-966-95-48

УСЛУГИ

Домодедово

МАШИНИСТ ЭКСТРУДЕРА

г. Домодедово, ул. Промышленная, д. 9

от 50000 р.

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**

КОММЕНТАРИИ ПО ТК РФ

Обязан ли работодатель предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск через шесть месяцев работы?

Согласно части второй ст. 122 ТК РФ право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

Вместе с тем следует учитывать положения части первой ст. 123 ТК РФ, согласно которым очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков. При этом на практике может сложиться ситуация, когда сотруднику, принятому на работу уже после утверждения графика отпусков, должен быть предоставлен отпуск, а он не предусмотрен утвержденным графиком. В этом случае при предоставлении отпуска работнику работодатель должен руководствоваться общими нормами ТК РФ, устанавливающими порядок предоставления отпусков. Трудовое законодательство, закрепляя за работником право на использование отпуска по истечении шести месяцев работы, не устанавливает при этом для работодателя обязанности предоставить такой отпуск по заявлению работника во время, не предусмотренное графиком отпусков.

Мне предоставлен очередной отпуск в размере 28 календарных дней. Возможно ли заключить с моим работодателем договор подряда в период нахождения в очередном отпуске?

В силу части второй ст. 15 ТК РФ заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается. Однако смысл данной нормы заключается в установлении законодателем запрета на заключение гражданско-правовых договоров, прикрывающих, по сути, трудовые отношения, а не в запрете на заключение с физическим лицом

гражданско-правовых договоров вообще.

Соответственно, если воля сторон договора действительно не направлена на возникновение трудовых отношений, передача по мере необходимости выполнения отдельных видов дополнительно возникающих работ (услуг) физическим лицам на основе договоров подряда (оказания услуг и другое) не противоречит законодательству. Поэтому организация вправе привлекать граждан по договорам гражданско-правового характера. При этом законодательство не запрещает заключать гражданско-правовые договоры в том числе и с лицами, уже работающими в данной организации по трудовым договорам.

Имейте в виду, осуществление лицом деятельности на основании гражданско-правового договора регулируется уже гражданским законодательством. На лиц, заключивших договор гражданско-правового характера, трудовое законодательство, в силу ст. 11 ТК РФ, не распространяются.

Мне был предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск в связи со свадьбой на три дня. Предоставление такого отпуска предусмотрено коллективным договором. На второй день нахождения в отпуске я заболел, о чем сообщил работодателю. Должен ли работодатель продлить или перенести отпуск?

В ст. 124 ТК РФ определено, что в случае нетрудоспособности отпуск

должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника. Но речь в данном случае идет только о ежегодных оплачиваемых отпусках, гарантированных работникам законом.

В рассматриваемом случае речь идет о предоставлении работнику дополнительного отпуска, не предусмотренного законом. В силу части 2 ст. 116 ТК РФ работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами. В этой норме прямо указано, что порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

Если, продление и перенесение дополнительного отпуска в связи с болезнью работника не предусмотрено в коллективном договоре, то переносить или продлевать такой отпуск в связи с болезнью работника работодатель не обязан.

Будет ли являться нарушением Трудового кодекса РФ выдача работнику по его письменному заявлению аванса по заработной плате раньше установленного трудовым договором срока?

Как следует из части 6 ст. 136 ТК РФ, заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового

распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Учитывая положения этой нормы, при установлении в правилах внутреннего трудового распорядка, в коллективном договоре или трудовом договоре конкретных дат выплаты заработной платы работодатель должен соблюсти одновременно следующие требования:

- поскольку полмесяца - это период времени, составляющий от 14 до 16 дней, временной промежуток между каждой выплатой заработной платы не должен превышать указанной продолжительности;

- каждая выплата должна быть осуществлена не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Анализ части 6 ст. 136 ТК РФ позволяет заключить, что выплата заработной платы ранее предусмотренных для этого сроков приведет к нарушению установленного данной нормой требования. Так, в случае досрочной выплаты заработной платы (аванса) период времени с момента такой выплаты до следующей даты выплаты заработной платы превысит полмесяца, что недопустимо. Следовательно, выплата заработной платы (аванса) ранее установленных сроков приведет к созданию ситуации, не отвечающей требованиям ст. 136 ТК РФ, и поэтому не может являться правомерной.

Роман Ларионов.
Компания "Гарант"

КАК НАЙТИ РАБОТУ В МОСКВЕ?

В столице проживает огромное количество людей, поэтому вопрос, касаемо поиска работы в Москве, крайне актуальный.

Невзирая на то, что существует огромное количество предложений, подобрать оптимальный вариант по работе бывает крайне проблематично.

Каким образом можно подобрать оптимальный вариант, чтобы он мог устраивать по всем параметрам, в том числе заработной плате и графику?

Существует большое количество различных способов, каждый из которых имеет свои особенности и отличительные моменты.

Поиск работы самостоятельно

Если вы решили найти оптимальную работу для себя без помощи сторонних лиц, то отличным вариантом станут разные онлайн ресурсы, которые сегодня представлены в большом ассортименте на просторах интернета. Вниманию каждого из вас предлагаются сайты с вакансиями, где также можно дополнительно разместить свое резюме, повышая шансы.

Искать работу на таких ресурсах вы можете совершенно бесплатно, при этом, представленный перечень вакансий тут обновляется каждый день, что повышает шансы подобрать идеальный для себя вариант. Также найти работу можно с помощью газеты или кадрового агентства, однако такие варианты являются менее востребованными, так как вы получаете ограниченное количество вакансий, за которые требуется платить деньги. Тут нет никакой гарантии того, что вы сможете с первого раза найти вариант для себя.

Как можно заметить, поиск вакансий в онлайн режиме - это отличное решение для большого количества людей, ведь это крайне удобно.

Чтобы найти работу мечты без посторонней помощи, важно знать, с чего начинать.

Информацию о вакансиях ищут в следующих источниках:

Объявления в газетах; Специализированные сайты; Центры занятости; Сайты компаний;

Вы можете регулярно пересматривать обновленные вакансии, находясь дома или в любом другом месте, единственное требование в данном случае - это наличие доступа к интернету. Поиск работы в Москве - это то, что сегодня актуально для большого количества людей,



поэтому крайне важно выбрать надежный ресурс, где будут представлены разнообразные вакансии.

Сегодня каждый из вас имеет возможность перейти на такой портал, на основании чего можно будет выбрать оптимальное для вас предложение, среди большого перечня имеющихся. Поиск работы онлайн - это отличный вариант быстро подобрать нужную вам вакансию, причем сделать это совершенно бесплатно, что является немаловажным преимуществом.

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 или он невяный, 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 копиров. 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. Следуем вашим 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 улучшать 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

Куда пойти учиться

ЗА НОВЫМИ ЗНАНИЯМИ – В БЕРЛИН!

Учиться и стажироваться за границей – мечта и нередко цель не-малого количества россиян. Как эту мечту можно осуществить, газета «Вакансия» рассказывала не раз (№ 18 от 21.05.2012, № 26 от 16.07.2012 и др). Сегодня своим опытом и впечатлениями об учебе и стажировке в Германии делится Ольга Михаленко, заместитель главного редактора журнала «Энергоринок».

- Мне посчастливилось стать участницей программы Немецкой службы академических обменов (DAAD). Это международная программа для журналистов из России и стран СНГ (хотя иногда сюда попадают и пиарщики). Думаю, мой опыт работы в журналистике и сфере связей с общественностью оказался внушительным и интересным для немецкой стороны. Так что стать участником программы было не особенно сложно (все требования для участия в ней можно посмотреть на сайте daad.ru в разделе стипендиальные программы). Немецкая сторона берет на себя часть расходов на дорогу, выплачивает стипендию в размере 750 евро в месяц, из которой вы самостоятельно оплачиваете свое проживание в Германии.

Главное требование для участников программы – знание немецкого языка. Это важно, так как абсолютно все: начиная от лекций и заканчивая публикациями и экскурсиями, – проводится на немецком языке. Свои языковые знания необходимо подтверждать соответствующим сертификатом. Минимальный уровень знания немецкого B2 по европейской шкале, однако если ваш уровень ниже – это не повод отказываться от участия в программе. Я сама получила сертификат уровня B1. Если у вас интересный опыт работы и огромное желание участвовать, рискните! Поверьте, у вас будет время подтянуть свой немецкий, и комиссия это прекрасно понимает! Итак, летом 2012 года на полтора месяца я стала слушателем Берлинского свободного университета, а затем меня

Для того чтобы получить улыбку от совершенно незнакомого человека, достаточно просто встретиться с ним случайно глазами.

Каждая пятница в университете была днем практических занятий. Нас учили писать статьи по-немецки, не с точки зрения грамматики немецкого языка, а именно по-немецки, т. е. так, как пишут статьи журналисты в Германии. Все вместе мы обсуждали написанное и таким образом, в интерактивной форме, познакомились с особенностями новостного текста, учились придумывать подходящие заголовки. Первоначально возникало чувство неуверенности и даже какого-то страха – получится ли? Но уже при подготовке второго текста охватывал азарт.

Хочется отдельно сказать насчет Интернета. Интернет в Германии не настолько доступный, как в России. Во-первых, в студенческом общежитии нет wi-fi. Есть компьютерные классы, но скорость Интернета там настолько низкая, что рано или поздно принимаешь решение поберечь свои нервы и туда не ходить. Для того чтобы воспользоваться им в институте, нужно получить пароль.

Самостоятельно купить модем и пользоваться Интернетом не особо дешево – около 30 евро в месяц при ограниченном трафике.

По окончании 5 учебных недель мы отправились в путешествие по Германии, побывали в редакциях известных немецких газет и журналов, например в издательстве журнала Der Spiegel.



этого нужно переехать в другой город на постоянное место жительства.

В нашем международном отделе работало в общей сложности человек 40. Из них половина иностранцы – со всей Европы, были и из Америки. Полный интернационал. Главный язык общения – английский: все совещания, деловые переговоры, переписка ведутся в основном на нем. В общем-то, знание немецкого языка в моем отделе было не обязательно. Молодежь в Германии практически вся говорит на английском, причем знакомые американцы сказали, что у немцев очень хорошие знания их языка.

Во время стажировки в PR-агентстве Media Consulta все было строго: приход и уход по карточкам, куратор, который выдавал и проверял задания. Так как я не получала зарплату, то мне выдали соответствующую справку, по которой я имела некоторые льготы, например могла приобрести месячный проездной билет на все виды транспорта, кроме такси, по самой минимальной цене – 53 евро. Между прочим, те, кто проходил практику в редакциях, были гораздо более свободны в своих действиях. В основном, они получали задание от своего куратора и дальше отправлялись в свободное плавание его исполнять. Необходимости постоянного присутствия на рабочем месте у них не было.

Это был потрясающий опыт и возможность изнутри увидеть, как организован производственный процесс немецкого международного PR-агентства. Мне было поручено собирать информацию о различных российских фирмах, которые заинтересованы в работе на европейском рынке. Надеюсь, что проделанная мною работа будет полезна моим немецким коллегам и они найдут новых российских партнеров.

Во время практики я сделала одно важное наблюдение: в западном мире профессии журналиста и пиарщика так же близки, как и в России. С той точки зрения, что в конечном итоге судьбой многих журналистов, как в Германии, так и в России, становятся корпоративные ценности, поскольку оплачивается труд пресс-секретарей, PR-менеджеров, специалистов по внешним и внутренним коммуникациям в разы выше и стабильнее, чем акул пера.

К окончании программы многие начинали задумываться о том, чтобы продлить срок своего пребывания в стране, искать способы остаться, обязательства вернуться в Россию никто не ставит. Некоторые ищут другие программы, например есть возможность пройти пятимесячную практику в Бундестаге в качестве пиарщика. Также можно поступить учиться в один из местных университетов. Может быть, вы настолько

заинтересуете своего работодателя на этапе прохождения практики, что он предложит вам устроиться на работу и оформит все соответствующие документы. Случается и такое.

Здесь хочется сразу охладить пыл тех, кто уже готов сорваться на работу в Германию. Самый надежный способ получения рабочей визы – наличие немецкого диплома. Более того, если вы хотите жить и работать в Германии и при этом иметь определенный социальный статус, учиться вам здесь придется в любом случае. Иначе будете неквалифицированной рабочей силой, даже если на родине вы получили три высших образования. В основном, высшее образование в Германии бесплатное, причем очень хорошего качества. Немцы очень образованная нация, они и сами по себе любознательные, и к организации процесса обучения подходят со свойственной им ответственностью. Во время учебы работать можно, но не более определенного (совершенно небольшого) количества часов в неделю.

После моего летнего учебно-просветительского randeу в Германии я не осталась там, не вернулась туда учиться или работать. Передо мной стояла цель найти новое место работы в Москве. Сейчас я могу с уверенностью сказать, что строчка в моем резюме с информацией об учебе в Берлинском свободном университете и прохождении практики в международном отделе крупного PR-агентства Media Consulta заинтересовала абсолютно всех потенциальных работодателей. Более того, по имеющейся у меня информации, положительные карьерные изменения произошли у многих моих коллег по программе.

Это было очень познавательное время, которое дало возможность подумать, произвести переоценку своих приоритетов, показало новые возможности. У меня изменился взгляд на некоторые вещи, а в чем-то я, наоборот, утвердилась. Я приобрела много новых знакомых, а с некоторыми из них мы стали друзьями. Узнала точку зрения на события людей, живущих далеко за пределами России. Единственное огорчение, которое у меня возникло, связано с сожалением о том, что я раньше не приняла участие в подобной программе. Хотя имеющийся на сегодня опыт позволил мне лучше понять специфику работы немецких коллег, осознанно отнестись к премудростям профессии.

Таня Смит



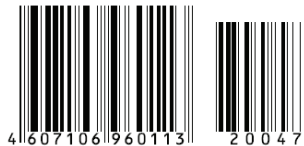
ждала пятидневная практика в крупном международном PR-агентстве Media Consulta. На лекциях в университете я очень многое узнала о социальной, политической, культурной жизни Германии, о работе средств массовой информации, миграционной политике и т. д. Каждая лекция заканчивалась вопросом со стороны слушателей, обсуждением насущных проблем не только Германии, но и стран СНГ.

После обеда в период обучения у нас часто бывали экскурсии в музеи, организованные походы в театры или свободное время, необходимое, например, для подготовки доклада или просто для себя. К слову сказать, после интенсивной жизни и работы в Москве жизнь в Берлине и учеба в университете казались мне настоящим отдыхом. Берлин – один из самых недорогих городов, но один из самых интересных. Он славится своим мультикультурным обществом и известен своей толерантностью. Сюда стремится молодежь со всей Европы.

Кто в школе учил немецкий, тот поймет, почему, я выделяю этот журнал особо. Наверное, это самое авторитетное издание в Германии, известное не только в стране, но и в мире.

После путешествия начались трудовые будни практикантов. Для каждого из участников программы было подобрано место практики в соответствии с пожеланиями, которые мы писали в мотивационном листе, когда подавали документы на участие в программе. Мне довелось попрактиковаться в международном отделе PR-агентства Media Consulta, известного тем, что именно они были организаторами «Года Франции в России и России во Франции».

В Media Consulta коллектив, в основном, молодой: средний возраст сотрудников составляет менее 30 лет. Отсюда и постоянная ротация кадров. Молодежь легко срывается с места и переходит с одной работы на другую, даже если для



КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ТК РФ



Я нахожусь в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, после истечения срока хочу продлить отпуск по уходу за ребенком до 14 лет. Возможно ли это?

Трудовое законодательство не предоставляет возможность работнице продлить отпуск по уходу за ребенком после достижения им возраста трех лет. В соответствии с частью первой ст. 256 ТК РФ по заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Действующее трудовое законодательство не предусматривает возможности предоставления работнику отпуска по уходу за ребенком на более продолжительный период. Следовательно, предоставить работнице отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 14 лет работодатель не вправе. Однако согласно части первой ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Максимальная продолжительность такого отпуска законом не ограничена. Поэтому работодатель вправе по просьбе работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы любой продолжительности.

Имеет ли право работодатель привлечь к дисциплинарной ответственности и депремированию применять к работникам штраф, например за курение на производственной территории работодателя? Прежде всего отметим, что такого понятия, как штраф, трудовое законодательство не содержит. Работодатель вправе привлечь работника в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, к двум видам ответственности - дисциплинарной и материальной (часть первая ст. 22 ТК РФ). Применять к работнику иные меры ответственности работодателя не вправе. Виды дисциплинарных взысканий, которые могут применяться за совершение дисциплинарных проступков, перечислены в ст. 192 ТК РФ и включают замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям, но не штраф. Эта же норма предусматривает, что другие дисциплинарные взыскания могут быть предусмотрены для отдельных категорий работников только федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, утверждаемыми федеральными законами. Нормативных правовых актов, вводящих дисциплинарное взыскание - штраф, нет. Следовательно, возложение на работника дисциплинарных взысканий за курение в виде штрафа противоречит действующему законодательству.

Можно ли заменить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных условиях труда денежной компенсацией? Осуществить замену части дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда денежной компенсацией в Вашей ситуации невозможно. Согласно части третьей ст. 126 ТК РФ не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях, за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом РФ.

Необходимо ли ежегодно индексировать заработную плату в АО при условии, что заработная плата больше установленного МРОТ?

Индексация заработной платы представляет собой одну из основных государственных гарантий по оплате труда работников (ст. 130 ТК РФ) как государственных органов, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждений, так и иных работодателей. Как следует из определения от 17.06.2010 N 913-О-О, Конституционный Суд РФ

рассматривает индексацию заработной платы в качестве обязанности работодателя независимо от источников их финансирования. Роструд также исходит из того, что индексация заработной платы является не правом, а обязанностью работодателя (письмо от 19.04.2010 N 1073-6-1). В определении от 19.11.2015 N 2618-О Конституционный Суд РФ подчеркнул, что статья 134 ТК РФ не позволяет работодателю, не относящемуся к бюджетной сфере, лишить работников предусмотренной законом гарантии и уклониться от установления индексации, поскольку предполагает, что ее механизм определяется при заключении коллективного договора или трудового договора либо в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Контролирующие органы трактуют статью 134 ТК РФ аналогичным образом. Если порядок индексации заработной платы коллективным договором не установлен, работодатель обязан принять локальный нормативный акт, лишний раз подтверждающий, что отсутствие такого акта квалифицируется как нарушение трудового законодательства, требующее устранения. Законодательство гарантирует работнику обеспечение повышения уровня заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. При этом исходя из судебной практики обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы возможно либо путем ее индексации в соответствии с коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя, либо путем периодического повышения заработной платы. Работодатели, которые не получают бюджетного финансирования, вправе избирать любые порядки и условия осуществления индексации (в том числе ее периодичность, порядок определения величины индексации, перечень выплат, подлежащих индексации) в зависимости от конкретных обстоятельств, специфики своей деятельности и уровня платежеспособности (п. 10 Обзора судебной практики ВС РФ N 4 (2017)).

Роман Ларионов. Компания "Гарант"

КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ТК РФ



Мог ли я во время отпуска на основной работе заключить с другим работодателем срочный трудовой договор с полной занятостью?

Вы можете. По смыслу ст. 60.1, 66, 282 Трудового кодекса РФ у работника может быть только одно основное место работы. Соответственно, имея основное место работы, трудиться по другому месту работы сотрудник может только по трудовому договору о работе на условиях совместительства, в том числе и по срочному (ст. 282, часть вторая ст. 59 ТК РФ). При этом в соответствии с частью первой ст. 286 Трудового кодекса РФ лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству сотрудник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска совместно в иной период (не одновременно с отпуском по основной работе), в том числе по просьбе самого работника, не допускается. Ведь, если работник будет продолжать работу по совместительству на условиях совместительства, в том числе и по срочному (ст. 282, часть вторая ст. 59 ТК РФ), то отпуск предоставляется авансом. Действия работодателя неправомерны. Трудовой кодекс РФ предусматривает два варианта привлечения работника к трудовой деятельности, наряду с основной работой, которую он выполняет на основании заключенного с таким работником трудового договора: совместительство и поручение дополнительной работы путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Статьей 60.1 Трудового кодекса РФ установлено, что работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы, в том числе у того же работодателя (внутреннее совместительство). Для замещения временно отсутствующего работника с работником может быть заключен срочный трудовой договор, действие которого и, соответственно, выполнение работником трудовой функции по другой должности прекращаются с выходом на работу основного работника (часть первая ст. 59, п. 2 части первой ст. 77, часть третья ст. 79 ТК РФ). При этом время основной работы и время работы по совместительству перекрываются не должны.

В соответствии со ст. 60.2 Трудового кодекса РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ), в том числе для исполнения

работы во время за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Работодатель ежемесячно издает приказ, возмущая на работника без получения его письменного согласия выполнения, помимо его основной работы, работы по другой должности, которую занимает другой работник и который временно отсутствует. Правильно ли это?

Действия работодателя неправомерны. Трудовой кодекс РФ предусматривает два варианта привлечения работника к трудовой деятельности, наряду с основной работой, которую он выполняет на основании заключенного с таким работником трудового договора: совместительство и поручение дополнительной работы путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

Статьей 60.1 Трудового кодекса РФ установлено, что работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы, в том числе у того же работодателя (внутреннее совместительство). Для замещения временно отсутствующего работника с работником может быть заключен срочный трудовой договор, действие которого и, соответственно, выполнение работником трудовой функции по другой должности прекращаются с выходом на работу основного работника (часть первая ст. 59, п. 2 части первой ст. 77, часть третья ст. 79 ТК РФ). При этом время основной работы и время работы по совместительству перекрываются не должны.

В соответствии со ст. 60.2 Трудового кодекса РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ), в том числе для исполнения

обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Порядок поручения такой работы подразумевает получение согласия работника. Применительно к рассматриваемой ситуации также возможен временный перевод на другую работу. Однако при временном переводе работника на другую работу его трудовая функция изменяется - на него возлагаются трудовые обязанности уже по новой должности, которые он ранее в рамках своей прежней должности не выполнял, и обязанностью же по прежней должности он временно освобождается. При этом перевод на другую работу, в том числе временно (часть первая ст. 72.2 ТК РФ), допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 Трудового кодекса РФ.

Я часто болею, но не хочу оформлять инвалидность. Имеет ли право работодатель инициировать внеплановое прохождение медицинского осмотра?

Действительно, в силу абзаца второго ст. 214 Трудового кодекса РФ работник в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, обязан по направлению работодателя проходить в том числе внеочередные медицинские осмотры.

Так, согласно части первой ст. 213 Трудового кодекса РФ, работник, указанные в данной норме, должны проходить внеочередные медицинские осмотры, но только на основании медицинских рекомендаций, указанных в заключении акта, который составляется по итогам проведения периодического медицинского осмотра. Следовательно, работодатель не вправе самостоятельно инициировать в отношении работника проведение обязательного внеочередного осмотра. Такой осмотр может быть проведен только при наличии рекомендаций, указанных в заключении акта, выданном по результатам периодического осмотра. Таким образом, длительное нахождение работника на больничном основании для

направлений на внеочередной медицинский осмотр не является. Работодатель не вправе инициировать прохождение работником такого осмотра в рассматриваемой ситуации.

Я целый день работаю за компьютером. Есть ли у работодателя обязанность предоставлять сотруднику дополнительные перерывы, кроме обеденного, которые входят в рабочее время?

Согласно части первой ст. 109 Трудового кодекса РФ на отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Такие специальные перерывы при работе за компьютером не предусмотрены ни Трудовым кодексом РФ, ни другими федеральными законами. При этом согласно части первой и второй ст. 212 Трудового кодекса РФ работодатель обязан обеспечить работнику безопасные условия и охрану труда, в том числе режим труда и отдыха в соответствии с трудовыми законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, относящиеся к факторам рабочей среды и трудового процесса. Государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила и нормы, санитарные нормы, санитарные правила и гигиенические нормативы, устанавливающие требования к факторам рабочей среды и трудового процесса). Постановлением (Правом) государственного санитарного врача РФ от 03.06.2003 N 118 были введены в действие санитарно-эпидемиологические правила и нормативы СанПин 2.2.2/2.4.1340-03* (далее - СанПин), которыми установлены гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам (ПЭВМ) и организации работы. В п. 1.4 Приложения N 7 к СанПин указывается, что в случаях, когда характер работы требует постоянного взаимодействия с видеотерминалами (набор текстов или ввод данных и т.п.) с напряжением внимания и сосредоточенности, при исключении возможности периодического переключения на другие виды трудовой деятельности, не связанные с п е р с о н а л ь н ы м и электронно-вычислительными машинами, рекомендуется организация перерывов на 10-15 мин. через каждые 45-60 мин. работы. Однако необходимо отметить, что приведенные в Приложении N 7 к СанПин положения носят рекомендательный характер в силу указания в самом приложении (в отрывке от Приложения N 1-6, которые являются обязательными). Таким образом, работодатель не обязан устанавливать сотрудникам при работе за компьютером специальные перерывы.

Постановлением (Правом) государственного санитарного врача РФ от 03.06.2003 N 118 были введены в действие санитарно-эпидемиологические правила и нормативы СанПин 2.2.2/2.4.1340-03* (далее - СанПин), которыми установлены гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам (ПЭВМ) и организации работы. В п. 1.4 Приложения N 7 к СанПин указывается, что в случаях, когда характер работы требует постоянного взаимодействия с видеотерминалами (набор текстов или ввод данных и т.п.) с напряжением внимания и сосредоточенности, при исключении возможности периодического переключения на другие виды трудовой деятельности, не связанные с п е р с о н а л ь н ы м и электронно-вычислительными машинами, рекомендуется организация перерывов на 10-15 мин. через каждые 45-60 мин. работы. Однако необходимо отметить, что приведенные в Приложении N 7 к СанПин положения носят рекомендательный характер в силу указания в самом приложении (в отрывке от Приложения N 1-6, которые являются обязательными). Таким образом, работодатель не обязан устанавливать сотрудникам при работе за компьютером специальные перерывы.

Роман Ларионов. Компания "Гарант"

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%!!!

Как привиться от коронавируса



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 emia.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

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



www.vacansia.ru

ОТ

ГАЗЕТА О РЫНКЕ ТРУДА

ДО

ВАКАНСИЯ

г. Москва

+7 929-623-46-15

+7 980-966-95-48

+7 967-132-45-60

(WhatsApp, Viber)

e-mail: vaka2002@yandex.ru