

№ 29(972) 9 августа 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

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

В ООО ЧОП "Вепрь XXI", Москва, ЮАО требуются

ОХРАННИКИ 4-6 разряда

График работы:

дневной 5/2,

оплата от 25 000р.,

суточный 2/4, 3/3, 15/15, 20/10

- оплата 1850-2100р./сут.

Оформление по ТК РФ.



+7 (495) 384-98-97, +7 (495) 781-20-13
(Анатолий Николаевич)

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!



www.mil.ru

Kod@@@

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 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

Издательство приглашает

МЕНЕДЖЕРОВ по продажам

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

+7 980-966-95-48

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)

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 07.08.2021

Интернет СМИ (газета Online)

Собеседование

НУЖНО ЛИ ВАМ ПОРТФОЛИО?

«Портфолио предоставляется по запросу» — эта фраза в конце резюме уже не вызывает удивления. Мы смотрим фильмы, в которых герои идут на собеседования с папкой под мышкой, встречаем необычные портфолио в интернете, смотрим на внушительный список достижений коллег. Нужно ли портфолио для вашей специальности?

На вопрос ответила эксперт сервиса «Готовое резюме» Анастасия Ворopaева.

Портфолио не является списком достижений. Достижения — это краткое и конкретное описание результатов вашей работы: добился роста продаж на 24%, увеличил производительность труда отдела на 7%, сократил расходы в 1,2 раза. Портфолио же — гораздо более объемный и подробный перечень работ, содержит не только результаты, но и описание сути, детали.

Портфолио необходимо, если:

1. Результат вашей работы — графический файл, изображение, визуальный объект, сайт, физический объект — в этом случае его будет представлять фотография. Профессии: дизайнер, фотограф, художник, модель, архитектор, строитель, визажист, менеджер по организации мероприятий, специалист по сувенирной продукции, повар.

2. Вы создаете новый творческий объект под задачу. Профессии: журналист, копирайтер, сценарист, специалист по рекламе. Вам стоит собрать портфолио из текстов или их частей, ссылок на публикации.

3. Ваша работа носит проектный характер. Профессии: аудитор, менеджер проектов, программист, консультант, специалист по оптимизации бизнес-процессов, по внедрению технологий, инженер.

Портфолио не нужно, если работа стандартна, описана инструкциями и не имеет принципиальных отличий по задачам в разных компаниях: например, это работа бухгалтера, администратора, менеджера по продажам, менеджера по персоналу, логиста, секретаря.

Опишите проект. Если ваше портфолио состоит из проектов, описать их можно по следующему плану:

1. период выполнения проекта;
2. цели и общие задачи проекта (или то, что просил от вас заказчик);

3. ваша роль в проекте, если она неочевидна, краткое описание персональных задач;

4. результаты проекта, в том числе графические: диаграммы, статистика, фотографии, скриншоты.

Выбирайте лучшее. Для разных вакансий портфолио может быть разным. Ориентируйтесь на компанию-работодателя, выбирайте проекты, которые подходят под ее стиль, требования и задачи. Если ищут промышленного дизайнера, составьте портфолио именно из таких работ, ищут журналиста для рубрики о моде — дайте ссылки на тексты заданной тематики и, что важно, нужного стиля. Ищут аудитора — добавьте проекты в выбранной индустрии.

В портфолио стоит помещать именно те работы, которые вы считаете лучшими. Вряд ли работодатель оценит слабые работы, которые вы делали на заре карьеры. По мере роста профессионализма заменяйте старые работы более сложными. Хороший совет — показывать в портфолио только то, над чем вам хотелось бы работать в будущем. Это сузит поиск и уменьшит количество приглашений, но поможет не свернуть с пути.

Подумайте над оформлением. Портфолио можно оформить самому или использовать специальные сервисы. Например, художники и фотографы создают сайты со своими работами — в такой форме объемные файлы значительно проще просмотреть, не страдает качество графики. О программисте может рассказать, кроме прочего, его профиль на GitHub. Копирайтеры часто ведут блоги — например, на Medium.

Постарайтесь выбрать сервис с понятной навигацией, который не испортит впечатления от ваших работ. Если работодателю придется долго искать то, что нужно, интерес может пропасть, а ваш главный шедевр — остаться незамеченным.

Журналистам лучше представить работы в виде ссылок или формате .pdf, который сохранит разметку и форматирование. ИТ-специалисты и программисты, кроме ссылок и скриншотов сайтов, могут привести части программного кода.

hh.ru

Корпоратив

САМЫЕ ЧАСТЫЕ ПРОБЛЕМЫ С ПОДЧИНЕННЫМИ

Когда мы говорим про подчиненных, автоматически подразумеваем, что у них есть руководитель. Но когда мы говорим о проблемах с подчиненными, руководителя принято выводить за скобки. Это подчиненные — немотивированные, непунктуальные и ленивые.

В действительности же, любая проблема с сотрудником — это ошибка руководителя. Всегда. Александр Шумилин, исполнительный директор и партнер в Alrina T&D, разобрал все проблемы по порядку.

1. Вы взяли не того человека на решение конкретной задачи. Маша — очень старательная и эффективная сотрудница, но как только дело доходит до общения с клиентами, ее как будто подменяют. А чаще Маша просто избегает лишних контактов с клиентами, из-за чего срываются сделки. Не умеет общаться? Научим! Но обучение воспринимается в штыки... Ленился? Не хочет развиваться?

Просто Маша — интроверт. О чем думал руководитель, когда принимал ее на должность, подразумевающую пуск и редкое, но все же общение с новыми незнакомыми ей людьми? К тому же, Маша еще и внешне непривлекательна, а большая часть клиентов — мужчины. Догадываетесь, почему она лучше немного погорит в аду, чем поедет на очередную встречу?

Если вы хотите погладить рубашку — возьмите утюг. Пытаться сделать это дредно и говорить, что дредло плохая — не лучшая идея.

2. Вы плохо сформулировали, что нужно сделать. Петя — обычный парень без особого рвения к подвигам. И вот в очередной раз он не выполнил план продаж. Устал? Ленился? Не может? Петя уверяет, что это производство во всем виновато — он привел достаточное количество клиентов, а производство всех распуло сложностями...

Давайте вернемся в день, когда руководитель сформулировал Петину обязанность:

- поиск клиентов;
- проведение встреч, переговоров;
- заключение договоров;
- выполнение плана продаж.

Казалось бы, все логично. Но есть одна проблема: в процессе продажи участвует производство, которое также общается с клиентом перед заключением договора. Есть ли у Пети задача в этих переговорах участвовать? Есть ли у него право на производство влиять с целью повы-

шения их эффективности на данном этапе? Об этом ни слова... Но руководитель подразумевает, что это само собой разумеется. Петя же абсолютно законно уверен, что это не его зона ответственности.

Если вы хотите, чтобы ваша собака приносила вам тапочки — скажите ей об этом. Момента, когда она сама до этого додумается, вы можете не дожидаться.

3. Вы не замотивировали сотрудника на выполнение задачи. Сережа — рядовой менеджер по продажам. Месяц за месяцем он не спеша выполняет свой план. Получается не всегда, но в среднем Сережа — стабильный сотрудник. И вот наступает день, когда компания выпускает новый продукт и руководитель просит всех продавцов «поднажать», так как «для компании сейчас важно обеспечить хороший старт продукту». Со временем руководитель замечает, что Сережа (как и многие другие) скептически относится к новому продукту и соответствующим образом его предлагает. Ленился? Думает только о себе?

Да, так и есть. Руководитель зачастую мыслит масштабами компании. Рядовой сотрудник — чаще масштабами своей зарплаты и ближайшего отпуска. Когда руководитель дает ему новую сложную задачу — оба понимают, что план продаж никто не отменял, а выполнить его гораздо проще на знакомых продуктах. А дальше как в рекламе «Если нет разницы — зачем платить больше?». Если новый продукт выйдет на рынок — это принесет бонусы руководителю и в долгосрочной перспективе компании. А что от этого получит Сережа? Который даже не уверен, что в момент, когда компания засияет новыми красками от этих успехов, он вообще будет в ней работать...

Чтобы построить корабль, не нужно гнать людей в лес валить деревья, обрабатывать их и сколачивать судно. Просто научите их мечтать о море.

4. Вы не развиваете своих сотрудников. Катя — хороший исполнитель простых дел. Но руководитель не может поручить ей что-то сложнее распечатки документов. И когда в предыдущий раз руководитель попросил ее внести правки в договор — он потом еще полчаса потратил на то, чтобы выловить все ее ошибки и сделать все самостоятельно. Глупая? Не может? Опять все придется сделать самому...

Храните правильно. Из-за большого объема портфолио принято оформлять отдельным документом и направлять в приложении к письму, давать на него ссылку в резюме либо в печатном виде приносить на собеседование.

На hh.ru у вас есть возможность прикрепить портфолио или его часть к резюме в виде графических файлов. Если портфолио слишком громоздкое, добавьте ссылку на него в разделе «Обо мне».

Даже если портфолио хранится на hh.ru, сохраните его на файлообменнике или в почте, чтобы в любое время иметь к нему доступ через интернет.

Печатную версию в виде фотокнижки, если это графика, или переплетенного документа, если это информация по проектам, можно продемонстрировать на собеседовании. Это охарактеризует вас как предусмотрительного и аккуратного сотрудника.

Позаботьтесь об актуальности. Наполняйте портфолио постепенно, по мере выполнения проектов. Создать его в один момент — крайне сложная задача.

Не рискуйте. Если увидели в Сети «креативное портфолио» и загорелись идеей сделать что-то похожее, взвесьте все за и против. Создать качественный и информативный документ сложно, и портфолио в виде любительской инфографики, мультфильма, игры, интернет-мемов будущий работодатель может не оценить. Это тот случай, когда лучше прибегнуть к хорошо знакомым или классическим форматам.

Те, у кого нет портфолио, часто прикладывают к резюме отсканированный диплом, сертификаты и собственные фото, действуя по принципу «лучше хоть что-нибудь, чем ничего». Если вам нечего показать, это не станет оправданием.

Портфолио, как и резюме, — документ, продающий ваш опыт: уделите его составлению времени, проверьте орфографию, сделайте удобным и сбалансированным форматирование. Вы должны быть довольны результатом — и тогда затраченное на портфолио время окупится быстротой поиска работы!

Развитие происходит через опыт и ошибки развивающегося и терпение развивающего. Каждый раз, когда вы принимаете решение «лучше сделаю сам» - в этот раз вы тратите времени меньше, в перспективе — больше, так как каждый раз будете делать сами. Если же вы позволите человеку ошибиться один раз и наберетесь терпения поработать с ним эти ошибки — в следующий раз он сделает лучше. И рано или поздно он сможет сделать все сам.

Поймайте ребенка рыбу — и он будет сыт сегодня. Научите его ловить рыбу — и он будет сыт всю жизнь!

5. Вам не до сотрудников — у вас своей работы хватает. Вы 120% своего рабочего времени тратите на решение проблем, которые появились или вследствие некачественной работы ваших подчиненных, или просто приплыли вам из основного процесса вашей деятельности. Какое тут развитие, какая мотивация, они что дети малые? Итак времени ни на что не хватает.

Руководитель достигает своих целей чужими руками. Это ключевое определение, в котором заложена суть управления. И если уж вы — руководитель, будьте добры проектировать работу, а не просто ее выполнять.

Вы — «играющий тренер»? Определите, сколько времени вы «играете», а сколько «руководите», т.е. проектируете систему! Ведь задача руководителя — не тушить пожары, а заниматься профилактикой их появления. Через выстраивание процессов, развитие и мотивацию команды, отстаивание интересов команды за ее пределами и т.д. И если вы не можете выделить на это даже 10% своего времени, то вы так и будете постоянно в текучке. Не руководителем, а «старшим менеджером», который такой же, как все, только с него еще и спрашивают больше... Если же сегодня найти эти 10% времени на управленческую функцию, со временем вашего времени на текучку будет уходить все меньше, а времени на управление и уже развитие системы будет все больше.

Точите пилу, как говорил Стивен Кови! И «сначала делай то, что нужно делать сначала» и «уходи из квадранта «важно-срочно»» тоже актуально для этой проблемы!

hh.ru

Доктор Фрейд для бизнеса

НУЖЕН ЛИ ПСИХОЛОГ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

Волшебная таблетка. С другой стороны, приглашение психолога для сотрудников может лишь прикрыть реально существующие проблемы бизнеса вместо того, чтобы принести какие-либо позитивные результаты. Екатерина Сиротина, организационный консультант и коуч, основатель HR-агентства «Эйчарити», поделилась своей точкой зрения: «По моей оценке, мысли о найме психолога в штат — это поиск волшебной пилюли, кото-

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

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

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

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

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

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

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

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

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

hh.ru/article/505116

КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ТК РФ



Я на служебной машине попал в ДТП. ДТП не оформляли, хотя виноват был я. Тот, в кого я "въехал", написал расписку, что не имеет претензий, так как у него нет повреждений. У служебной машины повреждения есть: фары разбиты, капот помят. Каско на машину нет. Что может мне грозить со стороны работодателя? Может ли работодатель потребовать возместить ущерб?

Согласно части 1 ст. 242 ТК РФ полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами (часть 2 ст. 242 ТК РФ). Перечень таких случаев установлен статьей 243 ТК РФ. В иных случаях полная материальная ответственность на работника возложена быть не может.

При сумме ущерба, превышающей средний месячный заработок работника, взыскание может осуществляться только судом (ст. 248 ТК РФ).

Таким образом, если в рассматриваемом случае отсутствуют основания, предусмотренные частью первой ст. 243 ТК РФ, то при наличии вины работника в причинении ущерба речь может идти только о его привлечении к ограниченной материальной ответственности, то есть о взыскании ущерба в пределах его среднего месячного заработка (ст. 233, ст. 241 ТК РФ).

Судебная практика также свидетельствует о том, что одного лишь факта совершения работником, занимающим должность водителя, дорожно-транспортного происшествия, в результате которого работодателю причинен ущерб, недостаточно для применения к такому работнику полной материальной ответственности, если для этого нет оснований, прямо предусмотренных законодательством.

Имеет ли право работник на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день в случае работы на условиях:
- внутреннего совместительства;
- неполного рабочего дня?

Согласно части первой ст. 101 ТК РФ ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

В соответствии с частью первой ст. 119 ТК РФ работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

При этом сам по себе факт работы на условиях совместительства (внутреннего или внешнего), а также на условиях неполного рабочего времени не препятствует установлению режима ненормированного рабочего дня по занимаемой совместителем должности, если эта должность входит в утвержденный в организации перечень должностей с ненормированным рабочим днем, а следовательно, не препятствует и предоставлению соответствующего дополнительного отпуска.

Вместе с тем необходимо учитывать, что согласно части 2 ст. 101 ТК РФ работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

В силу части 1 ст. 284 ТК РФ работать по совместительству полный рабочий день (смену) работник может только в дни, когда по основному месту работы он свободен от исполнения трудовых обязанностей. Получается, что установить режим ненормированного рабочего времени можно только такому работнику-совместителю (внешнему или внутреннему), режим рабочего времени которого предусматривает работу в течение полного рабочего дня.

Соответственно, если совместитель работает в режиме неполной рабочей недели, но с полным рабочим днем и ему установлен ненормированный рабочий день, то в силу части 1 ст. 119 ТК РФ ему должен предоставляться дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день установленной продолжительности. При установлении иного режима рабочего времени совместителю не может быть установлен ненормированный рабочий день, а следовательно, не должен предоставляться и соответствующий отпуск.

Неполное рабочее время может быть установлено работнику как при приеме на работу, так и впоследствии. Согласно части 1 ст. 93 ТК РФ неполное рабочее время может устанавливаться в виде:

- неполного рабочего дня (смены) и при этом полной рабочей недели;
- неполной рабочей недели и при этом полного рабочего дня (смены);
- неполного рабочего дня (смены) и неполной рабочей недели.

Учитывая положения части 2 ст. 101 ТК РФ, если в приведенной ситуации работнику установлено неполное рабочее время в виде неполного рабочего дня (смены) и при этом полной рабочей недели или неполного рабочего дня (смены) и неполной рабочей недели, то работодатель не вправе устанавливать ему ненормированный рабочий день, а следовательно, не должен предоставляться и дополнительный отпуск, предусмотренный ст. 119 ТК РФ.

Работник работает по основному месту работы в режиме неполного рабочего времени. Правомерно ли считать работника совместителем, если основная работа отсутствует?

Неправомерно. В соответствии с частью 1 ст. 60.1 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Часть 1 ст. 282 ТК РФ определяет совместительство как выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Таким образом, работа по совместительству может появиться только тогда, когда у сотрудника уже имеется основное место работы. Неправомерно считать работника совместителем и оформлять его таковым, зная, что у него нет основного места работы.

**Роман Ларионов.
Компания "ГАРАНТ"**

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, рискуйте! 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, знакомились 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. Необходимость 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 сделанная 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 начинают задумываться о том, чтобы продлить срок своего пребывания в стране, искать способы остаться, обязательств 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 некачественно образованной 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 рандеву 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 срысывается с места и переходит с одной работы на другую, даже если для

Корпоративная политика

СТОМАТОЛОГ – ВРАЧ ОСОБЕННЫЙ...

... **И** 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 отработывать. Но я, если честно, не отработывал. 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 палью 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 поговорок: «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, привик 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 считала 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 разбираться 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 проходят 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, зачисляя в резерв на выдвижение, а потом при появлении вакансии назначают на высшую 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 прошлым годом).

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.

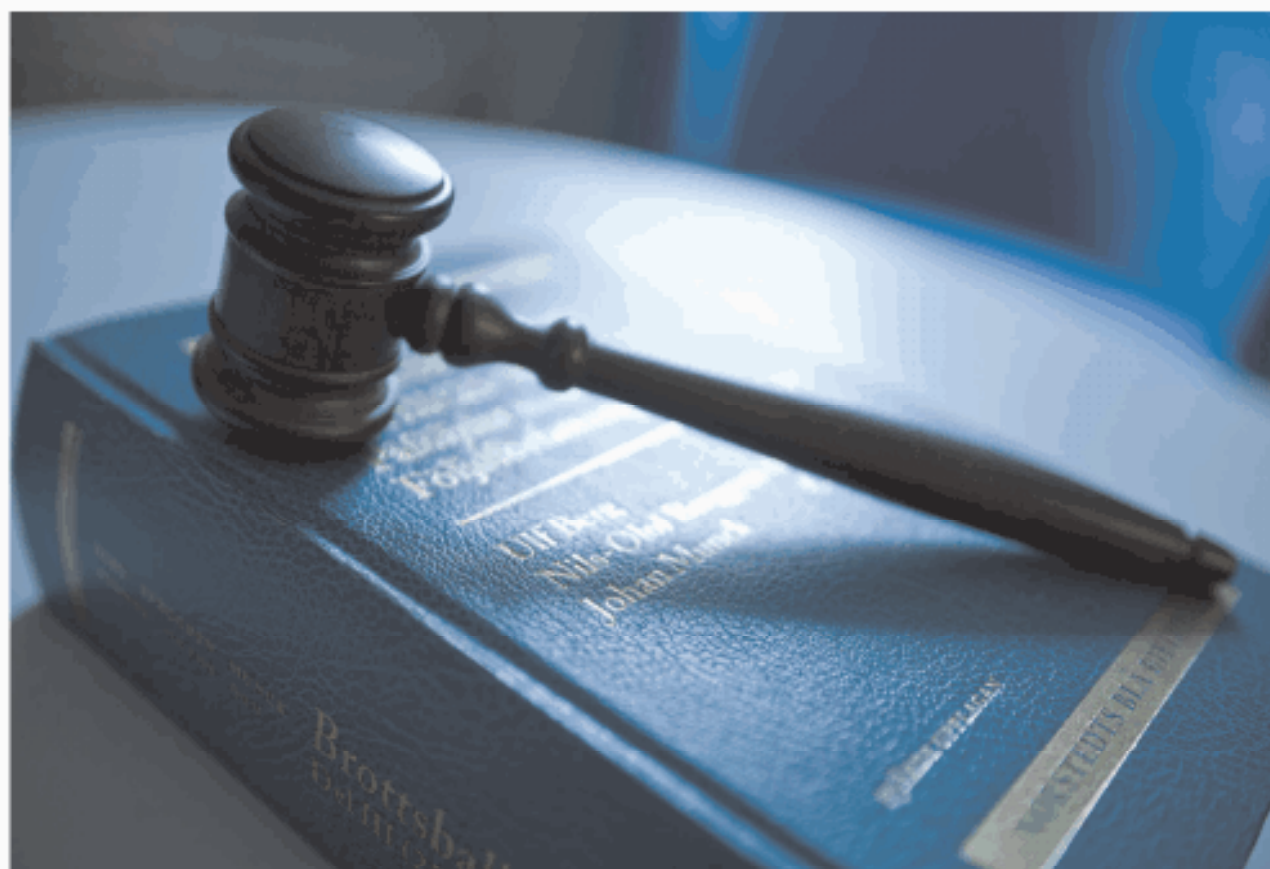
«Раньше тоже работала в торговле и, казалось, ничего нового для себя здесь не открою, – призналась мне Ольга – одна из продавцов-консультантов. – Ошиблась. И дело даже не в масштабах магазина и не в нюансах организации труда. Тут особый настрой: в других местах не дожидаться конца смены, а тут время 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 искреннюю надеюсь, что оправдаю все ожидания», – говорит Елена Смирнова. Остается пожелать ей успеха!

Петр НИКОЛАЕВ

КОММЕНТАРИИ ПО ТК РФ



Может ли работодатель отказать в приеме на работу, если работник обучался в высшем учебном заведении, у которого нет государственной аккредитации?

В соответствии со ст. 65 Трудового кодекса РФ при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, обязано предъявить работодателю документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний.

Если соискатель при заключении трудового договора не представит подтверждающих документов, работодатель вправе отказать ему в приеме на работу. Согласно части 2 ст. 3 и части 2 ст. 64 ТК РФ допускается отказ в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами работника, под которыми, в свою очередь, понимаются и личные качества работника (например, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

Для некоторых категорий работников необходимость соответствия определенному образовательному цензу установлена на законодательном уровне. В тех случаях, когда требования к образованию работника не определены законом, работодатель вправе их устанавливать самостоятельно. Следовательно, если образование

работника не будет соответствовать установленным законом или работодателем требованиям, ему может быть отказано в приеме на работу. Однако, несмотря на то, что вуз не имеет государственную аккредитацию по образовательной программе высшего образования, лицо, освоившее эту программу, также считается лицом, получившим высшее образование. Косвенно правомерность такого вывода подтверждается письмом Министерства образования и науки РФ от 01.06.2015 N АК-1483/05 "О выдаче документов о высшем образовании".

В связи с тем, что в рассматриваемом случае в числе требований к образованию работника не упоминается о необходимости наличия у него высшего образования, полученного в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, работодатель не вправе отказать в приеме на работу соискателю, предъявившему документ об освоении им образовательной программы высшего образования, только на том основании, что вуз, выдавший этот документ, не был аккредитован по этой программе.

У меня накопилось почти 100 дней неиспользованного отпуска. Что с ними делать если я хочу уволиться?

Ежегодный отпуск - это закрепленное и гарантированное законодательством число свободных от работы дней, предоставляемое ежегодно всем работникам для непрерывного

отдыха и восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы (ст.ст. 106, 107, 114 ТК РФ).

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Статья 122 Трудового кодекса РФ устанавливает, что оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. В исключительных случаях с согласия работника возможно перенесение на следующий рабочий год отпуска, не использованного в текущем году. При этом непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд запрещается (ст. 124 ТК РФ).

Статьей 127 Трудового кодекса РФ установлено правило, согласно которому при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. Поэтому в случае, если работником не было реализовано его право на отпуск путем получения отпуска "в натуре", при увольнении ему должна быть выплачена соответствующая компенсация за все неиспользованные отпуска, сколько бы их у работника ни накопилось за предыдущие годы. Также за вами сохраняется право на их использование отпуска перед увольнением. Согласно части второй ст. 127 Трудового кодекса РФ по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут

быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). Перед увольнением работник может использовать отпуск, накопившиеся за предыдущие рабочие годы, либо в полном объеме, либо в части. Закон не запрещает предоставлять работнику несколько отпусков подряд без выхода на работу между ними.

Я работаю главным инженером проекта, могут ли меня понизить в должности без моего согласия (руководство считает, что я не справляюсь со своими обязанностями)?

Понижение в должности означает перевод на нижестоящую должность, то есть на другую работу.

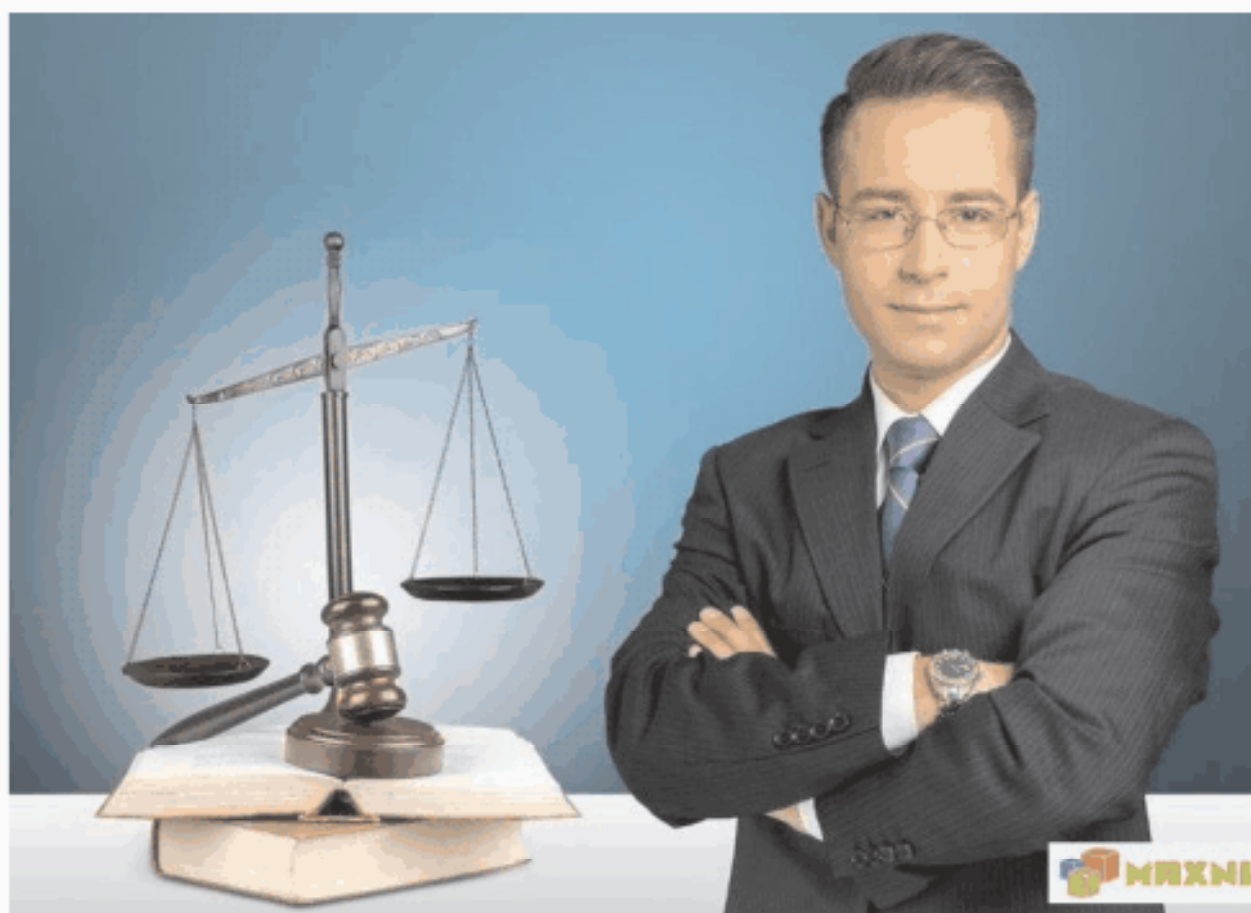
Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ). Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 Трудового кодекса РФ (часть первая ст. 72.1 ТК РФ).

Без согласия работника допускается лишь временный перевод на другую работу при наличии чрезвычайных обстоятельств (катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и прочее), ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (части вторая и третья ст. 72.2 ТК РФ). Возможности перевода работника без его согласия на нижестоящую должность в связи с тем, что он не справляется со своими должностными обязанностями, трудовое законодательство не предусматривает.

Роман Ларионов. Компания «ГАРАНТ».



КОММЕНТАРИИ ПО ТК РФ



Какие гарантии и льготы предоставляются работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, при осуществлении трудовой деятельности?

Трудовое законодательство предоставляет женщинам, имеющим детей, ряд гарантий и льгот при осуществлении трудовой деятельности. При этом согласно ст. 264 Трудового кодекса РФ гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются и на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних. Женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет; отцам, воспитывающим детей до полутора лет без матери, а также опекунам таких детей не устанавливается испытание при приеме на работу. Кроме того, в случае невозможности выполнения прежней работы они переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет. Указанным лицам во время работы предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания

дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый (при наличии одного ребенка), не менее одного часа (при наличии двух и более детей в возрасте до полутора лет) (ст. 258 ТК РФ).

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет; матери, отцы, опекуны, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет; отцы, воспитывающие детей указанного возраста без матери; работники (в том числе опекуны и попечители), имеющие детей-инвалидов, могут направляться в служебные командировки, а также привлекаться к работе в ночное время (с 22 часов до 6 часов), к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением; при этом они в письменной форме должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), имеет право на установление ему неполного рабочего времени (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на

части) (часть вторая ст. 93 ТК РФ).

С женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет; одинокими матерями, воспитывающими детей-инвалидов в возрасте до 18 лет или детей в возрасте до 14 лет; работниками, воспитывающими без матери детей-инвалидов в возрасте до 18 лет или детей в возрасте до 14 лет; с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, не допускается расторжение трудового договора (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ) (часть четвертая ст. 261 ТК РФ).

Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет; работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до восемнадцати лет; одиноким матерям, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет; отцам, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Такой отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к

ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям (ст. 263 ТК РФ).

Можно ли выдавать сотруднику зарплату один раз в месяц (по согласованию с ним)?

Нельзя. Согласно части шестой ст. 136 Трудового кодекса 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.

Соответственно, требование части шестой ст. 136 Трудового кодекса РФ распространяется на всех без исключения работодателей вне зависимости от их организационно-правовой формы и применяемой системы налогообложения.

Таким образом, положения ст. 136 ТК РФ о сроках выплаты заработной платы являются обязательными для исполнения.

Трудовое законодательство не предусматривает каких-либо исключений из установленного правила о выплате заработной платы не реже чем каждые полмесяца, в том числе и в отношении совместителей.

Я получил гражданство РФ. Нужно ли расторгать со мной трудовой договор и заключать новый, уже как с гражданином РФ?

В рассматриваемой ситуации расторгать трудовой договор не требуется.

Общие основания прекращения трудового договора перечислены в части первой ст. 77 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ). Помимо этих оснований, трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (часть вторая той же статьи). Так, особенности прекращения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, установлены ст. 327.6 ТК РФ.

Ни в ст. 327.6 ТК РФ, ни в иных нормах этого кодекса не указано, что заключенный с иностранным гражданином трудовой договор подлежит прекращению (расторжению) в случае приобретения работником гражданства РФ.

Поэтому приобретение работником, являвшимся иностранным гражданином, российского гражданства не является основанием для прекращения заключенного с ним трудового договора.

Роман Ларионов. Компания