

№ 36(979) 27 сентября 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

СОТРУДНИК В ЭКОХИМЧИСТКУ

Химчистка - Глажка деликатных изделий.



м. "Ленинский проспект"

Опыт работы с тканями приветствуется.
Опрятный внешний вид. График работы - 2/2.
Обучение. Соцпакет. **3/пл 50 000 р.**

Тел. 8 495-223-64-48

Kod@@@



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

СТАРШЕГО преподавателя - 0,25 шт. ед.
кафедры «Профессиональная переподготовка»;

ДОЦЕНТА - 3,5 шт. ед.,

старшего преподавателя - 0,5 шт. ед.,
кафедры «Механические измерения
и неразрушающий контроль»;

СТАРШЕГО преподавателя - 1,0 шт. ед.
кафедры «Теплотехнические измерения»;

ДОЦЕНТА - 0,25 шт. ед.

кафедры «Метрология, стандартизация
и системы менеджмента №1»;

ДОЦЕНТА - 0,25 шт. ед.

кафедры «Менеджмент качества»

ДОЦЕНТА - 1,0 шт. ед.

кафедры «Электрические измерения»;

ДОЦЕНТА - 0,5 шт. ед.

кафедры «Законодательная метрология»;

ДОЦЕНТА - 0,25 шт. ед.;

СТАРШЕГО преподавателя - 0,25 шт. ед.
кафедры «Научно-методические основы
метрологической службы»;

ДОЦЕНТА - 0,25 шт. ед.

кафедры «Опτικο-физические измерения
и метрологическое обеспечение в здравоохранении»

СТАРШЕГО преподавателя - 0,25 шт. ед.

ДОЦЕНТА - 1,0 шт. ед.,

кафедры «Оценка соответствия».

Срок подачи документов – 1 месяц со дня публикации.

Адрес: 109443, г. Москва, Волгоградский проспект, д. 90, корп. 1.

Тел.: +7-499-172-47-30 - ученый секретарь; 8-499-175-03-72 - начальник отдела кадров

ПУБЛИКАЦИИ 2, 5-7

РАБОТА В МОСКВЕ:

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

услуги 3

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

от до
ВАКАНСИЯ

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

Редактор: Санников Д. А.

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

РЕДАКЦИЯ НЕ НЕСЕТ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
ЗА СОДЕРЖАНИЕ РЕКЛАМНЫХ
ОБЪЯВЛЕНИЙ

Телефоны редакции:

+7 929 623-46-15

+7 967-132-45-60

+7 980-966-95-48

(WhatsApp)

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

Номер подписан 23.09.2021

Интернет СМИ (газета Online)

Экономика

ТАБЛЕТКА ДЛЯ РАБОТЫ

ДИРЕКТОР ЦЕНТРА ТРУДОВЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ ВЛАДИМИР ГИМПЕЛЬСОН О БОЛЕЗНЯХ
РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА И ИХ ЛЕЧЕНИИ.

«Повышение минимальной заработной платы само по себе никакие проблемы не решает, но при определенных условиях создать новые вполне может. В любых действиях на рынке труда нужны осторожность и тщательный расчет» - считает директор Центра трудовых исследований НИУ «Высшая школа экономики» Владимир Гимпельсон.

Чем болен российский рынок труда и какими методами его можно лечить, он рассказал в интервью «Российской газете».

Зарплата или штат

- Владимир Ефимович, вы утверждаете, что наша модель рынка труда сильно отличается от европейской и американской. Что же в ней такого особенного?

Владимир Гимпельсон: За последние 25 лет наша страна прошла через последовательность шоков. Но если посмотреть на динамику рынка труда, то увидим, что в любой ситуации занятость оставалась достаточно высокой, а безработица - низкой.

Стабильная занятость в условиях сильного спада кажется удивительным явлением, но имеет простое объяснение. У любого рынка есть два ключевых измерения - количество и цена. У рынка труда - численность занятых и заработная плата. Если уровень занятости для нас практически константа, то зарплата в России скачет от шока к шоку, то вверх, то вниз. И это - главное отличие от рынков труда развитых стран, где все наоборот. Там зарплата в случае кризисов не меняется или даже продолжают медленно расти, а занятость реагирует снижением.

-И какая модель лучше? Та, где растет безработица или снижаются зарплаты?

Владимир Гимпельсон: В принципе, сложившаяся в России система всех в стране устраивает. Она не требует от бюджета больших денег, расходы на политику на рынке труда мизерные, все происходит почти автоматически, многие люди предпочитают иметь хоть какую-то работу, чем быть безработными.

Власти рады «стабильности» на рынке труда и с удовольствием отчитываются о своих заслугах в поддержании низкого уровня безработицы. Фирмы приспособились, научившись перекладывать издержки на работников, и особого интереса в болезненном реформировании у них нет.

-Ни у кого, ни у кого нет?

Владимир Гимпельсон: Похоже, что ни у кого. И поэтому эта модель очень устойчива. Вы, к примеру, слышали в последнее время, чтобы бизнес требовал изменить Трудовой кодекс? Не на узких «круглых столах», а публично, громко, агрессивно? Я - нет.

Масштаб теневых работ зависит от степени доверия к пенсионной системе. А к ней - от доверия к государству

Реформы на рынке труда могут быть только тогда, когда у них есть мощный лоббист - либо бизнес, либо профсоюзы. Если бизнес молчит, значит, его все устраивает. Либо не устраивает, но он считает, что лоббирование и реформирование ему обойдутся дороже, чем потенциальные выгоды. И если у государства главная цель - сохранение низкой безработицы, то лучше систему придумать невозможно.

Догнать «побегунчика»

- Низкая безработица - цель вполне благородная. А какие есть альтернативы?

Владимир Гимпельсон: Например, высокая производительность и высокая зарплата, низкое неравенство в оплате, инвестиции в человеческий капитал, снижение теневых занятых.

В России зарплата во многом зависит не от того, что мы делаем, а где нам довелось работать. Классический пример: две уборщицы совершенно идентичны по возрасту, образованию, профессии, работают одинаковое число часов, живут в одном городе, работают на одной улице. Одна - в «Газпроме», другая - в муниципальном детском саду по соседству с ним. Они делают примерно одинаковую по сложности работу, и с точки зрения экономической теории должны получать равную зарплату за равный труд. Они ее получают?

Вряд ли.

И таких примеров каждый из нас может привести много.

Что это означает? Простую вещь: приходит человек на работу, начинает трудиться, дальше смотрит по сторонам и понимает, что за такую же работу может через дорогу получить на 20-30 процентов больше. Уходит туда.

Начинает работать, оглядывается и видит, что еще через дорогу платят еще на 20-30 процентов больше. Снова уходит.

- Но это же нормально!

Владимир Гимпельсон: Да? В результате значительная часть людей превращается в этаких «побегунчиков». Они все время в поисках новой работы.

С одной стороны, это хорошо, потому что увеличивают свое благосостояние. Но что это означает для работодателя? Если я беру человека на работу, то сразу ожидаю, что через три месяца или полгода он уйдет. Значит, не буду инвестировать в его профессиональное обучение.

Когда так рассуждают все, то в результате охват дополнительным профессиональным обучением сходит на нет и уровень человеческого капита-

ла оказывается ниже того, который нужен и мог бы быть.

У нас масса компаний, которые неэффективны. И много тех, что сверхприбыльны - в до-быче, к примеру. Эффективность транслируется в зарплатки, в том числе через их переменную часть, и усиливает неравенство в оплате труда.

-Все не могут быть равны. То же повышение эффективности часто сопровождается сокращением штатов. И потом, разве это укрепляет экономику страны?

Владимир Гимпельсон: Многое зависит от того, куда идут те, кого «высвободили» в результате модернизации. Например, условный «Автозавод» за последние десять лет сильно ужал свою численность. Если ушедшие с него работники «трудоустроились» по гаражам или дачным стройкам, то их производительность труда сильно снизилась. В результате мы видим два разнонаправленных процесса: часть работников (оставшиеся на «Автозаводе») стали более производительными, а ушедшие - менее.

Теперь посмотрите на статистику: занятость на крупных, средних и малых предприятиях в течение 20 лет неуклонно сокращается, а занятость остается высокой, безработица - низкой. Куда исчезли все эти люди? Они находят работу вне корпоративного сектора, многие - в «тени регулирования». Эти переходы снижают агрегированную производительность.

Тень, знай свое место!

-Теневая занятость, действительно, стала большой проблемой. И что делать?

Владимир Гимпельсон: А почему они уходят «в тень»? На пособие по безработице жить нельзя, работы на предприятиях для них нет, сидеть дома без дохода нет возможности. И люди делают ради заработка то, что могут - занимаются частным извозом, ремонтируют квартиры, сидят с чужими детьми, ухаживают за стариками. При высоком пособии эти люди зарегистрировались бы безработными.

Таким образом, неформальная занятость становится альтернативой безработице. Повысив пособие по безработице и облегчив к нему доступ, мы бы резко снизили такого рода неформальность, но ценой значительного роста безработицы.

-И до какого уровня его было бы правильно поднять? Или, может быть, нужно ввести страхование от безработицы?

Владимир Гимпельсон: Да, я бы не исключал вариант со страхованием от безработицы.

10 процентов - на столько к 2030 году может упасть число занятых в России

Но оно не должно превратиться в дополнительный налог. Как это сделать - надо думать. Страхование не равносильно повышению пособия, однако при повышении вырастет безработица. Люди начнут увольняться с низкооплачиваемых рабочих мест, чтобы вместо зарплат получать пособие.

-Означает ли все это, что сложившаяся система рынка труда тормозит экономические перемены, прорывы?

Владимир Гимпельсон: Не думаю. Сама по себе она не является тормозом. Другое дело, что если бы у нас экономический рост ускорился, началось бы давление на рынок труда, и он начал бы подстраиваться. Проблема у нас не в модели как таковой, а в том, что окружает рынок труда. Плохой инвестиционный климат, включая ужасное правоприменение, по-прежнему создание новых рабочих мест и укорачивает горизонт принятия решений, что имеет массу следствий.

Да, рынок труда выполняет много разных функций, но при этом не он играет первую скрипку. Спрос на труд всегда произведен, и если компании не развиваются и не видят для себя перспективы, то рынок труда не спасет. Он лишь повлияет на характер адаптации к среде.

Наш ВВП по паритету покупательной способности составляет около 20 тысяч долларов на человека. В США - около 60 тысяч долларов

Четверо с ложкой, или почему в России низкая зарплата

- Как же все-таки сделать рынок труда ярче и привлекательнее для всех его участников?

Гимпельсон: Здесь вполне возможны «малые дела», которые были бы полезны, хотя принципиально не меняют модель. Например, можно начать с аккуратной корректировки трудового законодательства, которое кишит противоречиями. Например, при нынешнем уровне технологии бумажные трудовые книжки смотрятся странно и обходятся дорого. Второе - подумать о том, чтобы уровень минимальной зарплаты и пособий по безработице устанавливался регионами с учетом их реальных возможностей. И сами регионы должны нести ответственность за обоснованность своих решений.

- Минтруд предлагает сделать МРОТ региональным - поднять его до прожиточного минимума в каждом регионе.

Гимпельсон: В регионах есть социальные партнеры, они знают ситуацию, и они должны договариваться о размере минимальной зарплаты. Это их ответственность, а минтруд мог бы помочь методически, но не решать за регионы. Для определения минимальной зарплаты нужен хороший экономический анализ. Специалисты должны просчитывать, при каком ее размере произойдет рост благосостояния людей и при этом не обанкротятся работодатели, особенно мелкие. Ведь если она будет рассчитана верно, то это частично вытеснит с рынка труда «плохие места» и часть «серой» зарплаты перейдет в статус «белой». А вот если показатели будут сильно завышены, то часть работодателей, наоборот, переместится из формального сектора в неформальный. Такой поворот наиболее вероятен для регионов с низкой средней зарплатой.

- А разве повышение минимальной зарплаты само не приведет к росту средней зарплаты?

Гимпельсон: Зарплата - это часть добавленной стоимости. Если ничего не произвели, то ее и не будет. Она зависит не от МРОТ, а от производительности труда.

А производительность труда - от многих факторов, среди которых рынок труда не на первом месте. Если у нас в экономике большая доля приходится на виды деятельности, в которых добавленная стоимость «одна копейка», то откуда у вас будет высокая зарплата? Ее и не будет. А в добывающих отраслях, где производительность намного выше средней, работает всего 1% трудоспособного населения.

В первую очередь производительность зависит от структуры экономики, от уровня конкуренции, от качества менеджмента, от уровня технологий, хотя и технологии сами по себе не панацея. Мы можем построить завод, который будет технологически суперсовременным, но на нем будет работать в разы больше народу, чем нужно.

- Почему? Ведь работодателя никто не может заставить принять на работу больше человек, чем ему нужно?

Гимпельсон: Может, потому что этого могут требовать действующие технические нормы и регулирование. По нашим правилам техники безопасности и нормам часто, условно говоря, один человек работает на станке, другой - его контролирует, третий - наблюдает за контролером, а четвертый - их всех охраняет. Но реально-то новую стоимость создает только один! А заработанное делится на четверых. И подобное, в том или ином виде, мы видим везде - на предприятиях, в министерствах, в научных институтах, в магазинах. Огромное количество работников ничего не производят, но зарплату получают, и уволить их невозможно. Посмотрите на армию охранников...

Наша низкая зарплата - следствие того, что производим мало добавленной стоимости. Наш ВВП, то есть вся произведенная за год добавленная стоимость, в расчете на душу населения по паритету покупательной способности составляет около 20 тысяч долларов на человека (по обменному курсу намного меньше). В США - около 60 тысяч долларов, в Западной Европе в среднем - около 40 тысяч.

Мы же миру почти ничего не продаем, кроме нефти и зерна. Но в их производстве мало труда. Много труда в производстве высокотехнологичной и интеллектуальной продукции, в сложных услугах образования, здравоохранения, финансового сектора. То есть в том, что создается квалифицированными руками и развитым интеллектом человека, а не является дарами природы. Наивно думать, что если повысим МРОТ, то от этого у нас автоматически вырастут производительность, средняя зарплата и уровень жизни в целом.

- А есть ли смысл повышать пенсионный возраст?

Гимпельсон: Я считаю, что это неизбежно. Сокращается численность занятого населения. По нашим расчетам, к 2030 году занятых может быть на 8-10 процентов меньше, чем сейчас. На одного занятого будет приходиться больше незанятых. Это ставит под удар пенсионную систему в целом. Для ее поддержки будут требоваться либо огромные трансферты из бюджета, либо увеличение пенсионных взносов. А увеличение пенсионных взносов будет означать увеличение издержек, которые повлечет за собой дальнейшее сокращение занятости.

- Мне кажется, что в пенсионной системе так часто что-то меняется, что людей будут раздражать любые нововведения - от повышения пенсионного возраста до введения индивидуального пенсионного капитала...

Гимпельсон: Вы правы. В исследованиях неформального сектора в разных странах отмечается одна простая вещь: масштаб неформального сектора во многом определяется степенью доверия к пенсионной системе. А доверие к пенсионной системе - доверием к государству.

**СФЕРА УСЛУГ, ПАРИКМАХЕРСКИЕ
И КОСМЕТИЧЕСКИЕ САЛОНЫ**

ВОДИТЕЛЬ-ЭКСПЕДИТОР
м. Марьяна роща

Сеть итальянских химчисток «Лавандерия» Кат. «В» с опытом работы. Работа на автомобиле работодателя. Тел. +7 (495) 689-54-42, +7 (495) 689-60-97

ГЛАДИЛЬЩИКИ
м. Марьяна Роща

Сеть итальянских химчисток «Лавандерия» Требуется в химчистку в цех прачечной. График работы 2/2. Возможно обучение. Тел. +7 (495) 689-54-42, +7 (495) 689-60-97

ПОДСОБНЫЙ РАБОЧИЙ
м. Марьяна роща

Сеть итальянских химчисток «Лавандерия» Требуется в химчистку в цех прачечной. График работы 2/2. Возможно обучение. Тел. +7 (495) 689-54-42, +7 (495) 689-60-97

ПРИЕМЩИКИ ЗАКАЗОВ

Работа в ТЦ: м. Университет, м. Каширская, м. Селигерская

Сеть итальянских химчисток «Лавандерия» Требуется в химчистку. График работы 2/2. Возможно обучение. Тел. +7 (495) 689-54-42, +7 (495) 689-60-97

СОТРУДНИК В ЭКОХИМЧИСТКУ
м. «Ленинский проспект»

50000

Химчистка Глажка деликатных изделий. Опыт работы с тканями приветствуется. Опрятный внешний вид. График работы - 2/2. Обучаем. Соцпакет. Тел. +7 (495) 223-64-48



ОХРАНА, БЕЗОПАСНОСТЬ

*** ОХРАННИКИ**
г. Москва

до 40000 р.

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

ОХРАННИКИ ЛИЦЕНЗИРОВАННЫЕ

до 54000 р./мес

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

АБ-Сафети Приглашает ЧОП. 3/п без задержек. График работы: 4/4, 5/5, 7/7, 15/15, 30/30. Официальное трудоустройство в день обращения, соц. пакет. Прямой работодатель, хорошие условия. Собеседование по адресу: м. Академическая, ул. Гримау. д. 10А, стр. 1. Тел. 8-915-083-27-13, Алексей Николаевич.

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@@@

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%!!!

Резюме

РАБОТОДАТЕЛИ О ВАШИХ НАВЫКАХ

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

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

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

Навыки: MS Office, коммуникабельность и продажи

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

Конечно, если у кандидата серьезный опыт в нужных компаниях, я приглашу его на встречу, даже если навыков в резюме нет. А вот если опыта мало-мало или он невятный, советуем 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 эксцентричное: 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 составлять 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 предполагаю, 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. Авот 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, производство 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 копиры. В этом случае упоминание работы с оргтехникой — необязательная детализация. Преимущество дает конкретизация уникальности или сложности навыка соискателя. Например, работа на особом 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, что 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 Хадиная. 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

Встреча для вас

ПОДСМАТРИВАЯ ЗА САМИМ СОБОЙ

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

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

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

– А часто ли вам везло?

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

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

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

– Хотелось бороться?

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

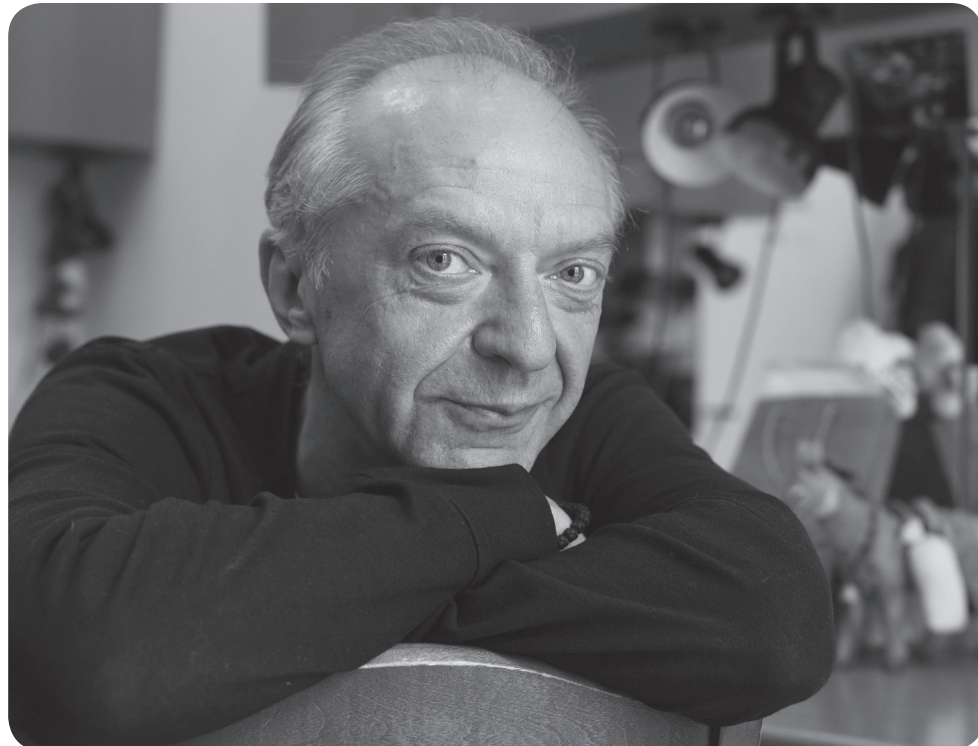
– Именно в этот период вы играли до 28 спектаклей в месяц...

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

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

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

– А приходилось отказываться от предложений ради родного Молодежного театра?



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

– А чем занимаются ваши дети?

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

Беседовала Елена ЧУКИНА
Фото Светланы ХОЛЯВЧУК



Валерий Кухаршин в фильме «Люди добрые»

КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ТК РФ



Внести запись об увольнении в свою трудовую книжку может сам директор или должен учреждение?

Исходя из части 6 ст. 11, ст. 273 ТК РФ руководитель (единоличный исполнительный орган) организации является работником этой организации, условия труда которого регулируются не только общими, но и специальными (глава 43 ТК РФ) нормами трудового законодательства. Каких-либо особенностей увольнения генерального директора применительно к рассматриваемой ситуации главой 43 ТК РФ не предусмотрено. Поэтому в данном случае порядок увольнения руководителя организации регулируется общими нормами ТК РФ о прекращении трудового договора. Так, ст. 84.1 ТК РФ предусматривает, что прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. Директор без доверенности действует от имени общества, в том числе издает приказы о назначении на должности работников общества, об их переводе и увольнении. Представляется очевидным, что директор обладает этими полномочиями во все время работы, в том числе и в последний день работы (день увольнения либо день, предшествующий первому дню отпуска с последующим увольнением). Соответственно, директор должен в последний день работы сам издать приказ о своем увольнении. Порядок заполнения трудовых книжек установлен Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденными постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225 "О трудовых книжках" (далее - Правила), а также Инструкцией по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда РФ от 10.10.2003 N 69 (далее - Инструкция). Согласно п. 10 Правил все записи в трудовой книжке, в том числе и

запись об увольнении, вносятся на основании соответствующего приказа. Пунктом 5.1 Инструкции установлено, что в графу "Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись" трудовой книжки вносятся реквизиты приказа (распоряжения) или иного решения работодателя. Таким образом, в трудовой книжке в качестве основания увольнения сотрудника указывается именно соответствующий приказ (распоряжение) работодателя. В соответствии с п. 45 Правил ответственным за ведение трудовых книжек является работник, назначаемый приказом (распоряжением) работодателя. Как правило, им назначается сотрудник отдела кадров. Но в случае, если руководитель является единственным работником организации, ответственным за ведение собственной трудовой книжки является он сам. В рассматриваемой ситуации поскольку увольняемый сотрудник и ответственный за ведение трудовых книжек совпадают в одном лице, директор должен в день увольнения работника сам внести в свою трудовую книжку запись об увольнении, а также заверить все записи о трудовой деятельности у данного работодателя, расписавшись в книжке два раза: сначала как работодатель, потом как увольняемый работник.

Можно ли оплатить больничный лист папе, если ребенок заболел (возраст ребенка год и два месяца), а мама находится в отпуске по уходу за ребенком и в этом периоде лежала в больнице?

Необходимость осуществления ухода за больным членом семьи относится к случаям обеспечения пособием по временной нетрудоспособности (п. 1 ч. 2 ст. 1.3, п. 2 ч. 1 ст. 5 Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством"

(далее - Закон N 255-ФЗ)).

В силу ч. 1 ст. 2 Закона N 255-ФЗ обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством подлежат, в частности, лица, работающие по трудовым договорам. Следовательно, если отец ребенка, работающий по трудовому договору, ухаживает за болеющим ребенком, то он имеет право на пособие по временной нетрудоспособности.

Для назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности застрахованное лицо представляет работодателю листок нетрудоспособности, выданный медицинской организацией (ч. 5 ст. 13 Закона N 255-ФЗ). Пунктом 34 Порядка выдачи листков нетрудоспособности, утвержденного приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.06.2011 N 624н (далее - Порядок), установлено, что листок нетрудоспособности по уходу за больным членом семьи выдается медицинским работником одному из членов семьи (опекуну, попечителю, иному родственнику), фактически осуществляющему уход. При этом в строке "Причина нетрудоспособности" листка нетрудоспособности указывается двузначный код 09, а в строке "родственная связь" указывается двузначный код в зависимости от родства (если уход осуществляется отцом ребенка - 39).

Таким образом, законодательство не содержит запрета на выдачу листка нетрудоспособности отцу, работающему по трудовому договору, в случае, если он ухаживает за болеющим ребенком. То обстоятельство, что мать ребенка находится в это время в отпуске по уходу за ребенком, либо на больничном в связи с собственным заболеванием или травмой, либо по какой-либо причине не может осуществлять уход за болеющим ребенком, значения не имеет.

К работнику применено дисциплинарное взыскание в виде замечания. По письменному

запросу работника ему выдана надлежащим образом заверенная копия приказа о применении к нему дисциплинарного взыскания.

Обязан ли работодатель по письменному запросу работника выдавать копии документов о применении к работнику дисциплинарного взыскания, относящиеся к материалам служебного разбирательства (служебные записки, объяснительная записка работника и т.д.)?

В силу ст. 62 ТК РФ по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

При этом законодатель не разъясняет, что понимать под документами, связанными с работой, ограничиваясь лишь перечислением некоторых из них. Учитывая то, что в законе понятие "документы, связанные с работой" не раскрывается в законе, окончательное решение по вопросу о том, обязан ли работодатель выдать тот или иной документ, на основании которого работодатель пришел к выводу о совершении работником дисциплинарного проступка, может принять только суд.

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.



КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ТК РФ



Возможно ли оформление второго внутреннего совместительства работнику?

Ограничения на количество трудовых договоров на условиях внутреннего совместительства с одним работником Трудовой кодекс РФ не содержит.

Однако при заключении таких трудовых договоров следует учитывать установленное ст. 284 ТК РФ ограничение на продолжительность рабочего времени для лиц, работающих по совместительству. Согласно указанной статье продолжительность рабочего времени совместителя не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). При этом в течение месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени совместителя не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Исходя из определения совместительства, приведенного в ст. 282 ТК РФ, совместительством признается работа по каждому трудовому договору в свободное от основной работы время. Следовательно, ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, установленные ст. 284 ТК РФ, распространяются на каждый договор в отдельности. Таким образом, закон не запрещает заключать несколько трудовых договоров по совместительству (как внутреннему, так и внешнему) при условии, что по каждому из них работник будет работать не более чем на 0,5 ставки.

Меня уведомили об увольнении в связи с сокращением численности (штата) работников организации. Я решил уволиться до истечения срока предупреждения.

Может ли работодатель уволить меня в тот же день или будут увольнять с отработкой в две недели?

В соответствии с п. 2 части 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под подпись не менее чем за 2 месяца до увольнения (часть 2 ст. 180 ТК РФ). В части 3 ст. 180 ТК РФ работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор в связи с сокращением численности или штата работников организации до истечения срока предупреждения о предстоящем увольнении. Такое увольнение должно сопровождаться выплатой работнику дополнительной компенсации. Увольнение в этом случае является также увольнением в связи с сокращением численности или штата работников организации (по п. 2 части 1 ст. 81 ТК РФ).

Отметим, что инициатором досрочного расторжения трудового договора по п. 2 части 1 ст. 81 ТК РФ может быть как работодатель, так и работник.

При этом из нормы части 3 ст. 180 ТК РФ следует, что расторжение трудового договора с работником до истечения двухмесячного срока предупреждения об увольнении является правом, а не обязанностью работодателя. В том случае, если работник сам предлагает работодателю расторгнуть с ним трудовой договор с сокращением численности или штата работников организации до истечения двухмесячного срока предупреждения об увольнении, такое предложение работника не является обязательным для работодателя. Работодатель вправе принять такое предложение или отказать в досрочном

расторжении трудового договора по этому основанию.

Иными словами, расторжение трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации до истечения срока предупреждения о предстоящем увольнении возможно, если стороны договорились о более ранней дате увольнения. Соответственно, именно в эту согласованную сторонами дату и должно быть произведено увольнение работника.

Я работаю на дому и получаю пособие по уходу за ребенком до трех лет. Сейчас хочу взять отпуск. Возможно ли предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска во время отпуска по уходу за ребенком?

Ежегодный оплачиваемый отпуск и отпуск по уходу за ребенком относятся к времени отдыха (ст. 107 ТК РФ) и не могут быть использованы работником одновременно. В связи с этим для того, чтобы воспользоваться ежегодным отпуском, вам необходимо либо дождаться окончания отпуска по уходу за ребенком, либо прервать его. Прервать отпуск по уходу за ребенком работник может только по своему усмотрению и настаивать на этом работодатель не вправе.

По смыслу ст. 256 ТК РФ отпуск по уходу за ребенком до трех лет предоставляется женщине по ее заявлению, причем его можно взять полностью или по частям в пределах установленного срока. Это означает, что работник, находящийся в отпуске по уходу за ребенком, может в любое время такой отпуск прервать и выйти на работу, а также в любой момент снова уйти в отпуск по уходу за ребенком, а работодатель не вправе ему в этом отказать. Трудовым законодательством не установлено каких-либо требований к оформлению выхода на работу лица, прервавшего отпуск по уходу за ребенком. Срок предупреждения работодателя о выходе из отпуска не регламентирован трудовым законодательством. На практике выход на работу сотрудницы, прервавшей свой отпуск по уходу за ребенком, оформляется заявлением в произвольной форме, в котором она уведомляет работодателя о своем желании прервать отпуск и приступить к работе. Одновременно с заявлением о прерывании отпуска по уходу за ребенком вам следует предоставить заявление об использовании ежегодного оплачиваемого отпуска.

Работодатель, в свою очередь, издает приказ о прерывании отпуска по уходу за ребенком, а также приказ о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Мне в течение года объявлено три дисциплинарных взыскания за шесть проступков, из которых:

- за первый проступок работнику объявлено замечание;
 - за второй проступок работнику объявлен выговор;
 - за третий проступок работнику объявлен выговор;
 - за четвертый, пятый и шестой проступки, которые были совершены в течение одного месяца, мне объявлен выговор, и я уволен по п. 5 ст. 81 ТК РФ.
- Верно ли это?**

Действия работодателя незаконны. Увольнение работника по п. 5 части 1 ст. 81 ТК РФ возможно в случае неоднократного неисполнения им трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Само по себе наличие у работника нескольких дисциплинарных взысканий не является основанием для увольнения за неоднократность. Таким основанием может являться только новый дисциплинарный проступок.

Не допускается создание работодателем искусственных условий для увольнения работника путем дробления по существу одного дисциплинарного проступка на составные части. При этом трудовое законодательство не запрещает работодателю применять одно дисциплинарное взыскание за несколько проступков, поэтому если четвертый, пятый и шестой проступки работодатель счел возможным квалифицировать как один дисциплинарный проступок, то данное обстоятельство не является нарушением закона.

Увольнение по п. 5 части первой ст. 81 ТК РФ, будучи дисциплинарным взысканием за конкретный проступок, возможно только при условии, что работник за такой проступок не был ранее привлечен к дисциплинарной ответственности. Иное являлось бы нарушением части пятой ст. 193 ТК РФ, согласно которой за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Таким образом, увольнение будет неправомерным, если за все нарушения дисциплины труда, положенные в основу приказа, работнику уже были объявлены замечания и (или) выговоры.

В свою очередь, издание приказа является заключительным этапом процедуры наложения дисциплинарного взыскания. Отдельного внимания заслуживает вопрос о том, как оформляется применение к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения. В этом случае приказом о привлечении к дисциплинарной ответственности будет сам приказ об увольнении, составленный по форме, обычно используемой работодателем для оформления прекращения трудовых отношений.

**Роман Ларионов.
Компания "ГАРАНТ".**