

ВАКАНСИЯ

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

ЕЖЕНЕДЕЛЬНАЯ ГАЗЕТА, издается с 2001 года | ИНТЕРНЕТ - ВЕРСИЯ

от до
ВАКАНСИЯ
ГАЗЕТА О РЫНКЕ ТРУДА
МОСКВА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГ



ГАЗЕТА online

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

СОТРУДНИК ТБ з/пл - высокая

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

тел.: +7 (905) 700-89-15

(звонить строго в рабочие дни с 9.00 до 18.00 час.)

В ЧОП требуются
ОХРАНИКИ
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@@@

Требуется в организацию
ООО «Спецтехмеханизация»
для работы по Москве и МО.

ВОДИТЕЛЬ КАТ. Е

з/п от 80000 р.

опыт работы от 3-х лет
Трудоустройство по ТК РФ

Возможен вахтовый метод
График работы: по договорённости,
полный рабочий день.

Тел: 8-977-472-69-75

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

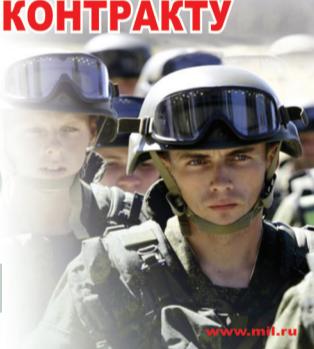
**БЕСПЛАТНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ЖИЛЬЕ
(ИПОТЕКА) ПОСЛЕ ПЕРВОГО КОНТРАКТА**

Обращаться на Пункт отбора города Москвы

военные комиссариаты

8 (499) 317-13-09

Есть такая профессия - Родину защищать!



В производственную фирму (пленка)
на постоянную работу СРОЧНО требуется

МАШИНИСТ выдувного экструдера

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

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

476480

Требуются в ЧОП "АБ-Сафети"
**ОХРАНИКИ
ЛИЦЕНЗИРОВАННЫЕ**

з/пл до 54000 р./мес., без задержек
Работа в Москве, МО, Карелии, Санкт-Петербурге .

График работы: 4/4, 5/5, 7/7, 15/15, 30/30.

Официальное трудоустройство (соц. пакет).

тел. 8-915-083-27-13, Наталья Викторовна.

Собеседование по адресу: м. Академическая,
ул. Грибоедова, д. 10А, стр. 1.

На строительные объекты г. Москвы требуется

МАШИНИСТ КРАНА-МАНИПУЛЯТОРА

Работа на манипуляторе КАМАЗ 65115-19,

КМУ Kanglim (Канглим), KS 1256G-II

Машина и КМУ в отличном тех. состоянии

Опыт работы на кране-манипуляторе от 3-х лет,
поддержка техники, выполнения должностных
инструкций при работе на КМУ

Оформление по ТК РФ; Предоставление проживания
з/п 350 руб. за 1 час., выплачивается два раза в месяц

Тел: +7 (926) 512-58-95, Константин

• ПУБЛИКАЦИИ	2, 5-7	
РАБОТА В МОСКВЕ:		
Менеджера, администраторы	3	
Издательство, СМИ	3	
Педагоги, няни, гувернери	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
ПИ № 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 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 27.03.2021

Интернет СМИ (газета Online)

Ситуация

ПОЧЕМУ РЕКРУТЕР НЕ ОТВЕЧАЕТ НА ВАШЕ РЕЗЮМЕ

Пожалуй, каждому из нас приходилось сталкиваться с такой ситуацией: находишь на работном сайте вакансию, откликнувшись на нее, отправив резюме и сопроводительное письмо, и уже начинаешь готовиться к собеседованию, однако приглашения на него так и не получаешь. Как, впрочем, не получаешь и отказа от работодателя. И вообще непонятно: дошло твоё резюме или нет?

Общительный рекрут — плюс к репутации компании

Если вы отправляли резюме не с голубиной почтой, то оно, конечно же, дошло до адресата. Да, оно могло затеряться в недрах почтового ящика рекруттера (если у того плохо продуман и организован алгоритм работы с корреспондентами и с откликами соискателей в частности). Но в этом случае вам, возможно, даже повезло — если у компании столь несолидно организована работа службы персонала, то и в дальнейшем от такого работодателя можно ждать неприятных сюрпризов. Это же касается и рекруттеров, которые не отвечают на отклики, потому что не видят в этом необходимости: раз кандидат, судя по резюме, не подходит. Экономия свое время, молчаливые HR-менеджеры, тем не менее, наносят непоправимый вред репутации компании: негатив со стороны отвергнутых без объяснения причин кандидатов накапливается, в том числе оседая на страницах сайтов, публикующих отзывы о работодателях.

Маргарита З., редактор, рассказывает: «Я тогда была в самом начале строительства своей карьеры — наивная девочка из провинциального города. С минимальным опытом работы. А резюме рискнула отправить в редакцию популярного столичного журнала. Мне перезвонили, пригласили на собеседование, предложили выполнить тестовое задание и обещали перезвонить в самое ближайшее время. И действительно перезвонили! Мы с девушкой-рекруттером очень мило побеседовали: она объяснила, что вакансии закрыты — выбрали соискателя, который просто раньше меня откликнулся на объявление, и перед тем, как рас прощаться и пожелать мне дальнейших успехов в трудоустройстве, спросила: не буду ли я пропасть, если меня внесут в кадровый резерв? Я тогда не очень-то понимала, что такое «кадровый

резерв», но ответила согласием — мол, вносите, конечно. И знаете, несмотря на то, что эта позиция досталась другому, у меня об этом издании и о людях, работающих в нем, сохранились самые теплые воспоминания. Я, кстати, очень быстро нашла неплохое место, обжилась там, набралась опыта. Трагическая история, да. Но, к сожалению, нечасто встретишь такое бережное отношение к соискателю. Выбрасывая в мусорное ведро резюме неподходящих кандидатов и не отвечая ни словом на их отклики, рекруттеры собственными руками лишают свою компанию глубины кадрового резерва. Взять, хотя бы, историю Маргариты З.. Кто-то может сказать: рекруттер уже по отсутству опыта у кандидата могла понять, что не подходит на вакансию в редакции популярного журнала. И вся эта кутерьма с приглашением на собеседование и с последующим телефонным звонком — пустая тратя времени! Но посмотрим на это с другой стороны: рекруттер, прекрасно осознавая, что место достанется кандидату с опытом, тем не менее, приглашает на собеседование новичка, оценивает его потенциал, человеческие качества и вносит в кадровый резерв, понимая, что уже через год-другой данный соискатель «дозреет», обрастет опытом и будет полностью соответствовать требованиям работодателя. Главное, не потерять из виду потенциального сотрудника!

Молчание рекруттеров

Но вернемся к разговору о молчании рекруттеров. Как ни странно звучит, но большинство HR-менеджеров, не отвечающих на отклики кандидатов, молчат именно потому, что боятся... спугнуть соискателя. Они не отвечают ни «да» ни «нет», потому что вакансия еще не закрыта, не найден «тот единственный и неповторимый», и, в случае чего, всегда можно достать из папки одно из присланных резюме и, собственно, отозваться на него. То есть позиция такая: вы прислали резюме — ждите, возможно, вам и повезет! Да, некрасиво: со-



искатель находится в подвешенном состоянии, не знает — можно продолжать искать работу или ждать у моря погоды? Кроме того, в такой ситуации рекруттер может оказаться в роли охотника, погнавшегося за двумя зайцами: кандидат, не получив отклика на свое резюме и решив, что в нем не заинтересованы, благополучно трудоустроится в другую компанию, где умеют работать с персоналом более тонко.

Иногда же молчание рекруттера объясняется еще и тем, что ему приходится согласовывать кандидатуру соискателя с вышестоящим начальством, пытаясь втиснуться в его плотный график. Однако это не мешает HR-менеджеру предупредить кандидата, что его резюме в данный момент находится на рассмотрении у руководства, извиниться за задержку и попросить немного терпения. Тем не менее, рекруттеры безмолвствуют.

Иногда же молчание рекруттера объясняется еще и тем, что ему приходится согласовывать кандидатуру соискателя с вышестоящим начальством, пытаясь втиснуться в его плотный график. Однако это не мешает HR-менеджеру предупредить кандидата, что его резюме в данный момент находится на рассмотрении у руководства, извиниться за задержку и попросить немного терпения. Тем не менее, рекруттеры безмолвствуют.

Что остается соискателю? Правильно: если гора не идет к Магомету, то Магомет идет к горе». В нашем случае, достаточно звонка рекруттеру. Можно, конечно, и написать, но если он не нашел времени ответить на ваш отклик, то вряд ли и на письмо отозвется. А вот позвонить стоит. Тем более, что большинство работодателей даже приветствует этот шаг: им импонирует тот факт, что соискатель так хочет получить место именно в их компании.

Работа Mail.Ru

Советы психолога

КОЛЛЕГИ, КОТОРЫЕ МЕШАЮТ НАМ РАБОТАТЬ

Пожалуй, каждому из нас приходилось слышать выражение «терриорий единомышленников», сказанное собеседником в адрес коллектива, в котором он работает. А некоторые и сами дают подобную нелестную характеристику своей компании. Но мы-то с вами понимаем: все дело в кадрах! И действительно, среди наших коллег порой встречаются такие кадры! Вот вопрос: чего от них ждать и как с ними бороться?

Мистер «Большое Ухо»

В каждом офисе есть своя негласная служба новостей: это или группа граждан, знающих все обо всех, или деятель-одиночка, методично собирающий информацию о сослуживцах. Шушукались бы себе в уголочке где-нибудь, ан нет: им подавай «свободные уши», чтобы снова и снова описывать во всех подробностях преступления своих жертв. Действительно, что может быть интереснее обсуждения последнего увлечения бухгалтера Петра Петровича, новой прически секретарши Леночки или откровенного фото, которое разместила на своей странице в «Одноклассниках» маркетолог Алины?! Беда в том, что и тот, кто вольно или невольно оказывается вовлечен в процесс злословия, сам становится его жертвой: мало того, что посторонние разговоры в рабочее время не способствуют повышению производительности труда (а совсем даже наоборот!), так еще и невинное хихиканье в компании известного сплетника ставит и вас в ряд любителей чужих секретов.

Решение проблемы. Можно, конечно, пропускать тирады Болтуна мимо ушей (это особенно удобно делать в наушниках, в которых звучит ваша любимая музыка, настраивающая вас на рабочий лад), но лучше все-таки вежливо объяснить ему: у вас срочный проект, поэтому все разговоры придется отложить до обеденного перерыва.

«Мне нужна твоя одежда, ботинки и мотоцикл!»

Работать бок о бок с «попрошайкой» весьма непросто: постоянные просьбы способны утомить кого угодно! «Дай, пожалуйста, дырокол, а то мой запростился куда-то...», «Слушай, можно у тебя перехватить до зарплаты тышонку-другую?», «Мне тут шеф дал одно поручение, а я никак не успеваю — нужно теще завезти на дачу продуктов, а то сидит там, голодная, на одних помидорах... Помоги, а?», «А посмотри, плиз, что-то у меня тут ничего не сходится...» — и так продолжается весь день.

Решение проблемы. Да, помогать коллегам нужно, но если эта помощь превращается уже в опеку, отнимающую у вас массу времени и не приносящую никаких дивидендов (ни ответной поддержки, ни даже килограмма помидоров от самой голодящей тещи), стоит проявить твердость! Помнишь, как хорошо был Кроос?» Это он, когда вы уже было нашули так долго ускользавшую от вас мысль, вдруг присыпает сообщение: «Как думаешь, будет сегодня дождь? А то я без зонта!» Это из-за него ваш отдел каждое утро начинает работу на пятнадцать минут позже положенного времени, потому что коллеги имеют право знать, что Болтунел сегодня на завтрак, кто сидел рядом с ним в метро и сколько дней осталось доработать до отпуска.

Решение проблемы. Можно, конечно, пропускать тирады Болтуна мимо ушей (это особенно удобно делать в наушниках, в которых звучит ваша любимая музыка, настраивающая вас на рабочий лад), но лучше все-таки вежливо объяснить ему: у вас срочный проект, поэтому все разговоры придется отложить до обеденного перерыва.

«Мне нужна твоя одежда, ботинки и мотоцикл!»

Работать бок о бок с «попрошайкой» весьма непросто: постоянные просьбы способны утомить кого угодно! «Дай, пожалуйста, дырокол, а то мой запростился куда-то...», «Слушай, можно у тебя перехватить до зарплаты тышонку-другую?», «Мне тут шеф дал одно поручение, а я никак не успеваю — нужно теще завезти на дачу продуктов, а то сидит там, голодная, на одних помидорах... Помоги, а?», «А посмотри, плиз, что-то у меня тут ничего не сходится...» — и так продолжается весь день.

Решение проблемы. Да, помогать коллегам нужно, но если эта помощь превращается уже в опеку, отнимающую у вас массу времени и не приносящую никаких дивидендов (ни ответной поддержки, ни даже килограмма помидоров от самой голодящей тещи), стоит проявить твердость!

дость и ответить на очередную просьбу категорическим «Нет!» Получив пару отказов, Попрошайка будет вынужден переключаться на поиск другой жертвы.

«Шеф, все пропало!»

Ах, если бы «паникеры» действительно адресовали все свои страхи и переживания исключительно начальству, вам бы не пришлось тяжело вздыхать, выслушивая их бесконечные жалобы. Да и вряд ли бы они вообще задержались в вашей компании! Однако они достаточно умны, чтобы ограничиться выплескиванием своих погромче настроений на коллег. Согласитесь, некомфортно работать бок о бок над проектом с кликушой, регулярно предрекающей этому проекту неудачу или просто возмущающейся тяжкой долей, выпавшей на плечи коллектива... Какой уж тут позитив и бодрый настрой!

Решение проблемы. Не стоит игнорировать жалобы Паникеров, если, конечно, вам дороги ваши нервы и ваша работа. Лучше сразу же расставить все точки над i: никаких поражающих настроений в коллективе — это мешает работе, снижает производительность, формирует в офисе тяжелую атмосферу. Переиграивает — выпейте успокаивающего, но взвинчивать коллектив не стоит.

«Все не так, ребята!»

Работать рядом со «знакомой» тоже непросто: все ваши действия подвергаются критике (далеко не всегда конструктивной!). Он всегда точно знает «как надо» и «как не надо» делать именно вашу работу. Когда успевает заниматься выполнением своих обязанностей — неизвестно, потому что он постоянно на посту. Бдит. Хорошо, если ограничивается устными замечаниями, а не пишет кляузы на стол начальству.

Решение проблемы. Нужно раз и навсегда поставить Знайку на место, предварительно поблагодарив его за участие. Допускаю ошибки (если речь идет именно о замеченных в ваших действиях ошибках, а не о пустых придирках из разряда «бульбоды нужно колбасой на язык класть»), вы нарабатываете опыт. Если же вам понадобится совет — вы теперь знаете, к кому обратиться.

По материалам Интернет-сайтов

МЕНЕДЖЕРЫ ПО ПРОДАЖАМ,
ТОРГОВЫЕ ПРЕДСТАВИТЕЛИ

Издательство приглашает
МЕНЕДЖЕРОВ по продажам
работа на дому (удаленный доступ)
зарплата - % от продаж
+7 980-966-95-48

ИЗДАТЕЛЬСТВО, СМИ

www.vacansia.ru

тысячи
свежих
вакансий

ОХРАНА, БЕЗОПАСНОСТЬ

ВОЕННАЯ СЛУЖБА ПО КОНТРАКТУ

МИНИСТЕРСТВО ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПРИГЛАШАЕТ ГРАЖДАН

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

БЕСПЛАТНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ЖИЛЬЕ
(ИПОТЕКА) ПОСЛЕ ПЕРВОГО КОНТРАКТА

Обращаться на Пункт отбора города Москвы
военные комиссариаты

8 (499) 317-13-09

Есть такая профессия - Родину защищать!



Kod@@@

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

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

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

Kod@@@

* 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 ЛИЦЕНЗИР.
Москва, МО

дог.

Прямой работодатель Приглашаются в ЧОП. З/п 1300-1700 р. в сутки. Своевременно. График работы - сменный. Наличие действующего удостоверения 4, 5, 6 разряда. Тел: +7 903-726-56-73, +7 903-527-39-05, +7 905-798-95-88, +7 906-032-14-41, +7 906-031-94-23 (звонить с 8.00 - 22.00 час.)

* ОХРАННИКИ ЛИЦЕНЗИРОВАННЫЕ
до 54000 р./мес

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

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

* СОТРУДНИКИ ТБ 3/п - высокая Транспортная безопасность! СРОЧНО! В ПТБ проводится набор работников транспортной безопасности СТРОГО аттестованных по 5 или 6 категориям для осуществления сопровождения поездов. Официальное трудоустройство, оплата согласно отработанного времени, гибкий режим работы. Тел.: +7 (905) 700-89-15 (звонить строго в рабочие дни с 9.00 до 18.00 час.)

ВОДИТЕЛИ, ЭКСПЕДИТОРЫ

ВОДИТЕЛЬ КАТ. «Е»

от 80000 р.

000 «Спецтехмеханизация» Требуется в организацию. Опыт работы от 3-х лет. Трудоустройство по ТК РФ. Возможен вахтовый метод. График работы: по договорённости, полный рабочий день. Работа по Москве и МО. Тел: **8-977-472-69-75**

ПРОИЗВОДСТВО

На производство, в ОАО "АРСП" требуются:

ДИСПЕТЧЕР
з/п от 50 840 р.

гр. работы - сменный, **двоє суток в неделю**

МАШИНИСТ
бульдозера

з/п от 40 500 р., полный соц. пакет.
Гражданство РФ, жилье не предоставляется

+7 (495) 580-51-54; +7 (495) 221-97-67
г. Москва, м. Свиблово

Kod@@@

МАШИНИСТ ЭКСТРУДЕРА

от 50000 р.

г. Домодедово, ул. Промышленная, д. 9

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

СТРОИТЕЛИ

МАШИНИСТ КРАНА-МАНИПУЛЯТОРА
г. Москва

Строительные объекты 3/п 350 руб. за 1 час., выплачивается два раза в месяц. Работа на манипуляторе КАМАЗ 65115-19, КМУ Kanglim (Канглим) KS 1256G-II. Машина и КМУ в отличном тех. состоянии. Опыт работы на кране-манипуляторе от 3-х лет; поддержка техники, выполнения должностных инструкций при работе на КМУ. Оформление по ТК РФ; Предоставление проживания. Тел: +7 (926) 512-58-95, Константин

дог.

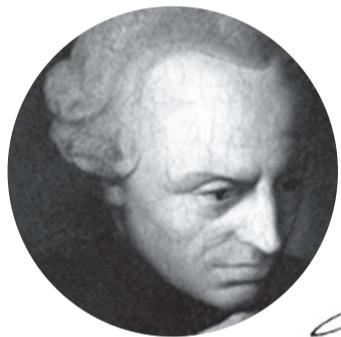
РАБОТА В МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Другие города и поселки

КОНТРАКТНИК**Есть такая профессия - Родину защищать!**

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

дог.



Работа - лучший способ
наслаждаться жизнью

Иммануил Кант

www.vacansia.ru

тысячи
свежих
вакансий

УСЛУГИ

В производственную фирму (пленка)
на постоянную работу СРОЧНО требуется

МАШИНИСТ ВЫДУВНОГО ЭКСТРУДЕРА

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

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

476480

УВАЖАЕМЫЕ СОИСКАТЕЛИ!

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

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

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%!!!

КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ТК РФ



Можно ли при приеме на работу сотрудника предпенсионного возраста устанавливать ему испытательный срок?

При заключении трудового договора стороны могут оговорить условие об испытательном сроке работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Оно должно быть указано в тексте трудового договора, отсутствие такого пункта будет означать, что работник принят без испытания (часть первая и вторая ст. 70 ТК РФ).

Согласно части четвертой ст. 70 ТК РФ испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, поступающих на замещение должности по конкурсу, проведенному в установленном законом порядке;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет;
- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, получивших среднее специальное или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение 1 года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, принимаемых на работу на срок до 2 месяцев;
- других лиц, круг которых установлен законом или коллективным договором.

При этом законодательство не предусматривает запрета на установление испытательного срока при приеме работников предпенсионного возраста.

Вместе с тем, как следует из положений ст. 70 ТК РФ, запрет на установление испытательного срока при приеме на работу работников предпенсионного возраста может быть установлен действующим в организации коллективным договором.

Следовательно, если в рассматриваемой ситуации действующий в организации коллективный договор не содержит запрета на установление испытательного срока при

приеме на работу работников предпенсионного возраста, то испытание таким работникам может устанавливаться на общих основаниях в соответствии со ст. 70 ТК РФ.

В соответствии со ст. 108 ТК РФ работодатель вправе не предоставлять обеденный перерыв работнику, если продолжительность его рабочего дня не превышает четырех часов.

Обязан ли работодатель предоставлять перерыв, если продолжительность рабочего дня по основной работе составляет четыре часа, а затем работник приступает к исполнению обязанностей как внутренний совместитель еще на два часа?

Работа по совместительству является работой по самостояльному трудовому договору, который действует наряду с трудовым договором по основному месту работы. При этом согласно ст. 287 ТК РФ гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Согласно ст. 108 ТК РФ в течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

В связи с тем, что трудовые договоры по основному месту работы и по внутреннему совместительству - это два самостоятельных договора, то положения ст. 108 ТК РФ распространяются на каждый договор.

Следовательно, поскольку в рассматриваемой ситуации работник работает не более 4-х часов как по

основному месту работы, так и по совместительству, то перерыв для отдыха и питания ему может не предоставляться и в том, и в другом случае.

Может ли работа в выходной день начинаться не как обычно с 9, а с 7 утра и осуществляться в течение 9 или 10 часов?

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, работник может быть привлечен к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ). При этом ограничения по поводу частоты или периодичности привлечения работников к работе в выходные, времени начала работы и ее окончания в эти дни законодательством не установлены. Не ограничена законом также и продолжительность работы в выходной день.

Поэтому, при соблюдении порядка, установленного ст. 113 ТК РФ, продолжительность привлечения работника в выходной день или праздник может быть как меньше, так и больше установленной ему продолжительности рабочего дня. При этом независимо от того, произведена работа в выходной день в пределах установленной работнику продолжительности рабочего дня или за его пределами, она не является сверхурочной. Так, сверхурочной работой для работников с традиционным режимом рабочего времени (как в рассматриваемом случае) является работа, произведенная ими по инициативе работодателя за пределами установленной для них продолжительности ежедневной работы (смены) (часть первая ст. 99 ТК РФ), то есть в рабочие дни с понедельника по пятницу до начала или после окончания установленного рабочего дня.

Таким образом, работник, которому установлен 8-часовой рабочий день, может быть привлечен к работе в выходной день в течение 9 или 10 часов. Каждый час такой работы должен быть оплачен как работа в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 153 ТК РФ, то есть, как минимум, в размере двойной часовой ставки сверх оклада.

При привлечении к работе в выходной день не требуется соблюдать и установленные режимом рабочего времени время начала и окончания работы, поскольку это время устанавливается именно для рабочих дней.

Является ли правомерным требование работодателя о предъявлении диплома об образовании вместе с вкладышем?

В соответствии с частью первой ст. 65 ТК РФ при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю документы, в том числе документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

Приложение к диплому является вспомогательной частью основного документа - диплома, которая помогает уточнить и идентифицировать полученное образование. Нормы, указывающие на то, что диплом о высшем профессиональном образовании не является действительным без его приложения (так называемого "вкладыша"), действующее законодательство не содержит.

В то же время, как разъяснил Верховный Суд РФ в своем решении от 23.04.2012 N АКПИ12-246, сведения о результатах аттестации при получении образования являются неотъемлемой частью документа о соответствующем уровне образования и отражаются в приложении к диплому. Обязанность представления этого документа работодателю является одновременно и гарантией лица на получение работы, соответствующей его профессиональному опыту и уровню квалификации.

Пленум Верховного Суда РФ в п. 10 постановления от 17.03.2004 N 2 (далее - Постановление Пленума N 2) разъяснил, что под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли). Кроме того, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона, либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере).

В целях повышения эффективности экономической деятельности работодатель вправе устанавливать и повышенные требования к квалификации работников, в частности, чтобы средний балл по результатам аттестации был не ниже определенного значения. Для подтверждения факта успешности освоения знаний по определенной учебной дисциплине или по специальности работодатель вправе потребовать представления не только диплома о получении высшего образования, но и приложения к нему.

Роман Ларионов. Компания "Гарант"

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 личностные 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 непредставление 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 работнику 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 отпуска, 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 неправляюсь 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 Трудового кодекса 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».

Сделайте над собой усилия

5 СПОСОБОВ СНОВА ПОЛЮБИТЬ СВОЮ РАБОТУ

Даже самая любимая работа иногда становится тяжелой и рутинной. Предсказуемость позволяет нам лучше планировать, лучше концентрироваться и эффективнее работать. Но иногда монотонный труд становится просто невмоготу. Мы предлагаем 5 способов вернуть энтузиазм — конечно, при некоторых усилиях с вашей стороны.



Бросьте себе вызов

Каждый день заполняете тысячи бумажек? Посоревнуйтесь с коллегой, у кого папка документов к вечеру окажется выше. Отвечаете на десяток писем? Ведите переписку так, чтобы за день отправить ровно 13 штук. Ставьте небольшие цели, которые помогут вам оставаться заинтересованным в течение дня. Да, хотя бы понарошку заинтересованным.

Проявите инициативу

Найдите, чем может быть полезны на работе, кроме своих прямых обязанностей. Помогите в организации вечеринки на день рождения компании, участвуйте в благотворительной программе вместе с коллегами, организуйте занятия йогой, предложите новый проект и найдите единомышленников. Любая необычная активность поможет справиться с рутиной.

Поощряйте себя в течение дня

Когда закончите эту большую презентацию в PowerPoint, можете сходить за кофе. Если сейчас все-таки позвоните нелюбимому клиенту, точно сможете 10 минут играть в игру на телефоне. Такие маленькие поощрения действительно работают — конечно, если вы не закоренелый прокрастинатор.

Поверьте, что вы не один такой

Спросите близкого вам коллегу, чувствует ли он то же самое. Если да, вам остается только объединить усилия и придумать, как разнообразить рабочий быт.

Убедитесь, что у вас есть жизнь вне работы

Если ваша работа превратилась в вашу жизнь, то неудивительно, что она кажется такой однообразной. Ищите, что еще может отнять ваши силы и время. Может быть, это будут занятия музыкой, спортом, курсы программирования или рисунка. Или просто новая работа — ну, кто знает?

По материалам workplacediva.blogspot.ru

Нестандартные методики

ЗАЧЕМ СОИСКАТЕЛЕЙ ПУГАЮТ НА СОБЕСЕДОВАНИЯХ?

Собеседование — само по себе мероприятие, заставляющее соискателей волноваться. А если вы еще и наслушались от своих друзей страшных историй о том, как рекрутеры им «помотали нервы»... В самом деле, в ходе интервью HR-менеджеры нередко целенаправленно пытаются вывести кандидата из себя, оказывая на него психологическое давление, задавая «неудобные» вопросы. Однако мы с вами — взрослые люди, а значит прекрасно понимаем, что дело тут не в желании рекрутера самоутвердиться за счет соискателей. Тогда в чем?

Сразу стоит оговориться: «ждать неприятностей» от рекрутера следует не всем. Вы ищете работу в сфере продаж, безопасности, претендуете на руководящую должность или на позицию, требующую от соискателя быстрой реакции и владения творческим подходом? Тогда будьте готовы к тому, что рекрутеры применят в ходе собеседования нестандартные методики, дабы определить ваш психотип, наличие у вас неких качеств, необходимых для данной позиции.

В резюме едва ли не у каждого второго (а то и у каждого первого!) соискателя в списке личных качеств упоминаются «стрессоустойчивость», «коммуникабельность», «активность», «настойчивость», «умение быстро принимать решения», но далеко не все на самом деле ими обладают. И цель рекрутера — понять: действительно ли соискатель отвечает требованиям вакансии и обладает заявленными качествами.

Что же касается рекрутерского инструмента, то в ситуации, когда нужно испытать соискателя, HR-менеджеры

- активно пытаются поставить собеседника в неловкое положение своим поведением (к примеру, посреди интервью вспоминают, что им нужно сделать срочный звонок или даже... перекусить), неожиданными вопросами, в том числе, касающимися личной жизни кандидата;
- оказывают на соискателя психологическое давление и даже запугивают его;
- требуют пройти проверку на детекторе лжи;
- предлагают ответить на ряд странных вопросов («Что общего у молока и яйца?», «Для чего Вам нужны деньги?» и т.д.);
- просят решить несколько кейсов (к примеру, «Продайте мне этот дырокол!»).

Обижаться или дальше претендовать на вакансию?

Естественно, никто не заставляет соискателя давать исчерпывающий ответ на вопрос «Красивая ли у Вас жена?» или «Вам уже тридцать. Почему Вы не замужем?» Можно обидеться и уйти домой. И тогда эта должность достанется кому-то другому. Но минуточку! Вы же претендовали не на вакансию библиотекаря, привыкшего работать с тихой и воспитанной публикой, а, к примеру, на позицию кладовщика, в подчинении у которого — грузчики и водители автопогрузчиков. Согласитесь, чтобы поддерживать дисциплину и рабочий настрой у таких подчиненных, нужны те самые «стрессоустойчивость», «настойчивость» и «умение быстро принимать решения», заявленные в вашем резюме. И если вдруг вас сбивают с толку простые (хотя и не вполне тактичные) вопросы, впору задуматься о том, что вы, вероятно, не подходите для этой позиции.

Что же касается вопросов из разряда «Сколько звезд на небе?», совсем не обязательно пытаться вспомнить, что об этом говорилось в учебнике астрономии. На самом деле рекрутер интересует не ваше знание астрономии (если, конечно, вы не собеседуетесь на позицию «учитель астрономии!»), а умение поддерживать беседу, сохранять самообладание в любой ситуации. Кроме того, ответ продемонстрирует HR-менеджеру способ вашего мышления, уровень эрудиции и, конечно же, наличие у вас чувства юмора, что, безусловно, в дальнейшем пригодится для адаптации в незнакомом коллективе.

по материалам saitarabota.mail.ru

Негласные правила

ПОДВОДНЫЕ КАМНИ НА ИНТЕРВЬЮ

Уж сколько было сказано о том, как нужно вести себя на собеседовании, что можно говорить, а что — ни при каких обстоятельствах; что в спортивных костюмах, равно как и вечерних туалетах, приходить на интервью — моветон; что телефон на время беседы с рекрутером нужно обязательно отключать (мало ли, вдруг зазвонит — это и неуважение к собеседнику, и доказательство того, что вы не придаете особого значения данной встрече); что опаздывать нельзя и плохо говорить о бывшем начальнике — тоже. А все равно приходится слышать от соискателей: «Вроде бы нормально прошло собеседование... Почему я им не понравился?!»

Что ж, рассмотрим ситуации, которые вполне могли выступить в роли подводных камней, навредивших вам в ходе интервью.

«Денежки счет любят...»

Мы с вами прекрасно понимаем, что вопрос величины вознаграждения при смене работы очень важен. Но не стоит буквально спрашивать у рекрутера: «А сколько я буду получать?». Такое поведение сразу же продемонстрирует интервьюеру: его компания для вас — лишь одна из многих, вас больше всего интересует денежный аспект, а не возможность профессионального роста или участия интересных проектах. То есть, вы скорее выберете того работодателя, что предложит вам более высокий оклад, а в случае, если на горизонте замечаете более выгодное предложение, без тени сомнений положите на его стол заявление об увольнении. То есть, своим вопросом вы как бы говорите: вот только лояльности от меня ждать не стоит, я думаю лишь о своей выгоде.

Нет-нет, зарплатный вопрос нужен и можно поднимать на собеседовании, но только после того, как вы поговорите о том, что можете лично предложить компании, объясните, почему именно вас должны принять на эту позицию и т.д. Более того, совсем проигнорировать вопрос о вознаграждении — тоже ошибка. Т.к. в этом случае рекрутер решит, что вы робкий, рассеянный человек, согласный на любую работу с любым окладом — лишь бы взяли! А такие сотрудники никому не нужны!

«Ну... я это... работал там... выполнял всякие поручения...»

Увы, но в последнее время зачастую даже те соискатели, для которых русский язык — родной, на собеседовании демонстрируют удручающий уровень владения им. Безусловно, есть вакансии, не требующие от соискателя дара «заливаться словом». Но уж о том, в чем заключались ваши обязанности на предыдущем месте работы, а также о ваших успехах и дости-

жениях вы должны уметь рассказывать интервьюеру (подготовьтесь заранее, перепетируйте перед зеркалом возможные варианты ответов!).

Однако есть и другая крайность: соискатель в ходе интервью говорит «как по писанному»: гладко, жонглируя штампами из разряда «стремлюсь к личностному развитию и профессиональному росту» и громоздкими предложениями, которые в разговорной речи нами обычно не используются. То есть вы демонстрируете рекрутеру: «А я дома готовился! Наизусть свою речь выучил. Вот какой прилежный! И что вы на это скажете?»

Смеем уверить, рекрутеры найдут, что сказать на этот счет. Более того, «подготовленные» соискатели-зубрилы зачастую не просто вызывают у них раздражение, а служат своеобразным вызовом: нужно обязательно вывести претендента на чистую воду, заставить его показать свое истинное лицо, не прикрытое выученными наизусть фразочками. А это значит, что вам придется отвечать на вопросы, которые зачастую никак не отнесешь к числу приятных. Что ж, вы сами напросились, так безыскусно попытавшись одурачить собеседника.

«А что вы тут делаете?»

Не менее трагична (и, увы, комична!) ситуация, в ходе которой выясняется: соискатель претендует... не на свою позицию: он путается, отвечая на профессиональные вопросы, не владеет терминологией и слабо представляет свой будущий функционал. Безусловно, это не так страшно, если речь идет о вакансии, не требующей опыта работы (вакансии без опыта), но если предполагается, что у вас за плечами годы работы в подобной должности, а вы при этом откровенно «главаете», это вынуждает рекрутера поставить на вашей кандидатуре жирный крест.

по материалам saitarabota.mail.ru



В каждом выпуске газеты:

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

г. Москва

**+7 929-623-46-15
+7 980-966-95-48
+7 967-132-45-60
(WhatsApp, Viber)
e-mail: vaka2002@yandex.ru**

ЕЖЕНЕДЕЛЬНАЯ ИНТЕРНЕТ ГАЗЕТА

Москва-online

Санкт-Петербург

сайт: www.vacansia.ru



Издательство приглашает **МЕНЕДЖЕРОВ по рекламе**

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

+7 980-966-95-48

Приглашаются в ЧОП **ЛИЦЕНЗИРОВАННЫЕ ОХРАННИКИ**

наличие действ. удостоверения 4, 5, 6 разр.
3/п 1300-1700 р. в сутки, своевременно
Москва, МО .График работы: сменный
Прямой работодатель.

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

Как привиться от коронавируса

Как выполняется прививка

- 1 Врач осматривает пациента
- 2 Препарат размораживается
- 3 Вводится первый компонент вакцины
- 4 В течение 30 минут врач контролирует состояние пациента после прививки
- 5 В среднем через 21 день пациенту вводят второй компонент

Где сделать прививку

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

Как записаться

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

Время работы
прививочных
кабинетов:



ежедневно

с 8.00 до 20.00