

№ 31(974) 23 августа 2021

ОТ

www.vacansia.ru
vaka2002@yandex.ru

ДО

Москва

14+

ВАКАНСИЯ

ВАКАНСИЯ

ГАЗЕТА О РЫНКЕ ТРУДА
МОСКВА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГ



ГАЗЕТА online

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

ЕЖЕНЕДЕЛЬНАЯ ГАЗЕТА, издается с 2001 года | ИНТЕРНЕТ - ВЕРСИЯ

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

ОХРАННИКИ 4-6 разряда

График работы:

дневной 5/2,

оплата от 25 000р.,

суточный 2/4, 3/3, 15/15, 20/10

- оплата 1850-2100р./сут.

Оформление по ТК РФ.



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

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@@@

Работа в Москве, МО, Карелии, Санкт-Петербурге
ООО «АБ-Сафети» (ЧОП) приглашает

ЛИЦЕНЗИРОВАННЫХ ОХРАННИКОВ

з/п без задержек до 54 000 р./мес. Гр/р: 4/4, 5/5, 7/7, 15/15, 30/30

Хорошие условия, соц. пакет. Прямой работодатель.

Официальное трудоустройство в день обращения по адресу:
м. Академическая, ул. Гримау, д. 10А, стр. 1

Тел. +7-915-083-27-13, Алексей Николаевич

Издательство приглашает

МЕНЕДЖЕРОВ по продажам

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

+7 980-966-95-48

ВОЕННАЯ СЛУЖБА ПО КОНТРАКТУ

МИНИСТЕРСТВО ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПРИГЛАШАЕТ ГРАЖДАН

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

БЕСПЛАТНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ЖИЛЬЕ
(ИПОТЕКА) ПОСЛЕ ПЕРВОГО КОНТРАКТА

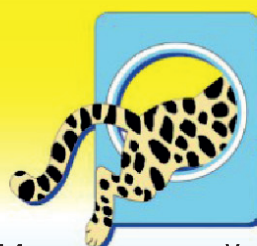
Обращаться на Пункт отбора города Москвы
военные комиссариаты

8 (499) 317-13-09

Есть такая профессия - Родину защищать!



www.mil.ru



ИТАЛЬЯНСКАЯ ХИМЧИСТКА

ЛАВАНДЕРИЯ

Итальянской химчистке-прачечной требуются:

- ПРИЕМЩИЦА ЗАКАЗОВ

(возможно обучение), гр. работы - 2/2,

Работа в ТЦ: м. Университет, Каширская, Селигерская

- ВОДИТЕЛЬ-ЭКСПЕДИТОР

кат. "В" с опытом работы,

на автомобиле работодателя, м. Марьино Роща.

- ГЛАДИЛЬЩИК, ПОДСОБНЫЙ РАБОЧИЙ

(в цех прачечной), гр. работы - 2/2,

возможно обучение, м. Марьино Роща

+7 (495)-689-54-42, +7 (495) 689-60-97

479895

Kod@@@

ПУБЛИКАЦИИ 2, 5-7

РАБОТА В МОСКВЕ:

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

УСЛУГИ 3

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 22.08.2021

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 теневого труда 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 теневого занятости.

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.

- 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 заработки, 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 зарплаты 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 последствий.

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 технологий 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 просчитать, 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 интеллектоемкой 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 вырастет 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 приходится 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.

Делайте наоборот

9 ВРЕДНЫХ СОВЕТОВ

«Недавно ученые открыли, что на свете бывают непослушные дети, которые все делают наоборот. Таким детям нужно давать не полезные, а вредные советы. Они все сделают наоборот, и получится как раз правильно», — писал Григорий Остер в своих «Вредных советах». Поэтому эксперт сервиса «Успешное резюме» Валерия Крюкова придумала вредные советы для взрослых, которые ищут работу и никак не могут ее найти. Она знает, что причина долгих поисков часто кроется в неправильно составленном резюме. Из самых популярных ошибок соискателей получилось 9 вредных советов: прочитайте их сделайте все наоборот, чтобы к вашему резюме не было вопросов.



Итак, если ты **НЕ** хочешь найти работу, обязательно следуй нашим советам.

Забудь о цели (названии) резюме. Или укажи ее максимально пространно: «Руководитель», «Менеджер», «Достойная хорошо оплачиваемая работа». Почти у каждого рекрутера есть талант прорицателя, доставь ему удовольствие догадаться, на какую именно вакансию ты претендуешь.

Повествуй витиевато и от первого лица. Вместо «исполнение обязанностей руководителя» пиши «я выполнял непростую роль руководителя, который ушел в отпуск на 2 недели и 3 дня как раз в тот благословенный период, когда моя любимая кошка училась разговаривать». У твоего потенциального работодателя масса свободного времени, он обожает читать романы и вникать в детали, не относящиеся к делу.

Пиши все сплошным текстом, без заголовков и списков. Так рекрутеру будет сложнее ориентироваться, и он ничего не поймет в твоём резюме.

Побольше профессиональных жаргонизмов, непонятных сокращений и слов на другом языке. Так ты сделаешь свое резюме похожим на секретный документ. Не каждому дано расшифровать «Разр. КД для ОПОП, incl. ТД, ДИ, мануалы etc.» (Разработка кадровой документации для отдела подбора и оценки персонала (трудовые договоры, должностные инструкции, руководства и т. д.))

Ни за что не признавайся в своих достижениях. Чем меньше будет информации о том, каких успехов ты добился и какие положительные результаты принес компании, тем меньше у HR будет сведений о том, насколько ты ценный кандидат.

Как можно больше капслока. Возможно, у рекрутера заболят глаза от твоего резюме, но он точно будет знать, что ты любишь КРИЧАТЬ. Ведь неоправданное и частое написание слов заглавными буквами в деловой сфере приравнивается к повышению голоса в устной речи.

Забудь указать ключевые навыки. Или напиши о самых незначительных, не связанных с желаемой должностью. Например, для позиции бухгалтера идеально подойдут следующие: «владение Adobe Photoshop, выступление перед большой аудиторией».

Обязательно используй классический набор личных качеств: «ответственность,

исполнительность, стрессоустойчивость, внимательность, умение работать в команде». Лучше ничем не отличаться от 98% кандидатов, вместо того, чтобы написать о своих уникальных качествах, помогающих успешно работать лично тебе.

В завершение забудь проверить свое резюме и исправить ошибки. Неправильно написанные слова и забытые запятые умиляют работодателя. Он сделает вывод о твоей грамотности и внимательности, и это поможет сказать твердое «нет» твоей кандидатуре.

hh.ru

Советы соискателям

КОГДА ВАШЕМУ РЕЗЮМЕ НУЖЕН ТРЕНЕР



Всем известно, что путь к сердцу работодателя лежит через резюме. Но случается и наоборот: именно оно становится преградой, которая мешает получить приглашение на собеседование. И самостоятельно оценить, что с ним не так, бывает непросто. Эксперт сервиса «Успешное резюме» Валерия Крюкова рассказала, в каких случаях стоит обратиться к специалисту и чем он может помочь.

Я сталкивалась с ситуациями, когда даже руководители с многолетним опытом подбора персонала и специалисты в области HR оказывались «сапожниками без сапог» — кандидатами с плохо составленным резюме. Проблема в том, что соискатель смотрит на резюме как на часть себя, а работодатель всегда оценивает его извне, через призму своих целей и требований к вакансии. Поэтому иногда выгоднее не тратить время на бесполезное ожидание откликов и обратиться за профессиональной помощью: специалист взглянет на документ глазами работодателя и поможет понять, как сделать его успешным.

Обращайтесь к профессионалу, если столкнулись с одной из этих проблем:

— **при активных откликах на вакансии вы не получаете ответов более месяца, или их очень мало.** Причин этому может быть несколько, но в первую очередь стоит проверить, все ли в порядке с резюме;

— **опыт слишком большой, и резюме получается громоздким.** Эта проблема встречается у каждого второго соискателя. Рекрутер тратит на изучение резюме всего несколько секунд, поэтому оно должно быть лаконичным и структурированным. Этого бывает непросто добиться самому, если опыт слишком большой;

— **профессионального опыта очень мало или нет совсем.** В основном с этим сталкиваются начинающие специалисты, которые пока не знают, о чем и как писать;

— **опыт разносторонний и вы не знаете, где расставить акценты.** Работодатель всегда ищет в резюме конкретный опыт, который его интересует. Отсутствие нужного фокуса играет против кандидата. Эксперты помогут подчеркнуть главное;

— **вы давно в профессии.** Те, кто давно работает в одной сфере, не замечают, как в их повседневную речь проникают профессиональные жаргонизмы. Эти фразы и обороты заполняют резюме и делают документ непонятным для всех, кроме его владельца. Специалисты помогут перевести его с узкоспециального языка на деловой;

— **вы составляете резюме впервые.** Бывает, что кандидат имеет солидный опыт ра-

боты, но ни разу не составлял резюме — у него просто не было такой необходимости: он всегда получал приглашения от знакомых, переводился из компании в компанию или с должности на должность;

— **на собеседованиях вам задают вопросы, ответы на которые есть в резюме.** Рекрутерам свойственно уточнять сведения, уже указанные в резюме. Но если вам из раза в раз задают похожие вопросы, возможно, дело не в том, что его невнимательно читали или хотят вас проверить — просто важная информация у вас описана неправильно. Консультанты помогут привлечь внимание работодателей к нужным пунктам;

— **вы не знаете, как описать некоторые моменты в вашем опыте.** Слишком частая смена мест работы, большие перерывы между компаниями, наличие собственного бизнеса или работа фрилансером — все это может негативно влиять на оценку резюме со стороны работодателя. Эксперты подскажут, как нивелировать эти шероховатости;

— **есть сомнения в стилистической, пунктуационной и лексической грамотности документа.** Даже у самого грамотного и внимательного человека встречаются ошибки в резюме. Профессиональная редакция текста поможет этого избежать;

— **у вас нет понимания, чем отличается успешное резюме от обычного.**

Работайте над своим резюме, ведь это главный способ привлечь к себе внимание работодателя!

hh.ru

КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ТК РФ



Сохраняется ли за работником, работавшим на условиях внутреннего совместительства, рабочее место в случае ухода в отпуск по уходу за ребёнком до 3-х лет?

Сохраняется. Согласно ст. 60.1 ТК РФ работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Работа по совместительству осуществляется на основании отдельного трудового договора. По общему правилу правовое положение совместителей ничем не отличается от правового положения работников, трудящихся по основному месту работы. Согласно части 2 ст. 287 ТК РФ другие 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.

Из норм части 1 ст. 256, части 2 ст. 287 ТК РФ следует, что отпуск по уходу за ребенком может предоставляться не только по основному месту работы, но и по совместительству (одновременно по всем местам работы либо по одному из них по выбору работника).

При этом частью четвертой ст. 256 ТК РФ прямо предусмотрено, что на период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). Это означает, что работодатель в любом случае обязан предоста

вить работнику-совместителю, который вышел из отпуска по уходу за ребенком, ту работу, которая предусмотрена его трудовым договором.

Требуется ли письменное согласие работника для привлечения его к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, если ему установлен ненормированный режим работы?

В этом случае письменного согласия не требуется.

В соответствии со ст. 101 ТК РФ ненормированный рабочий день - это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Специфика данного режима состоит в том, что работник по распоряжению работодателя может в некоторых случаях для выполнения своей трудовой функции задерживаться на работе после окончания рабочего дня либо являться на работу до начала рабочего дня.

При этом привлечение работников с ненормированным рабочим днем к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени не требует получения письменного согласия.

У меня двое детей в возрасте до 14 лет, я состою в гражданском браке с лицом, не являющимся отцом детей. Возможно ли расторжение моего трудового догово

ра по сокращению численности?

Статья 261 ТК РФ содержит прямой запрет на увольнение одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет), в связи с сокращением численности или штата. Действующее законодательство РФ не дает определение понятию "одинокая мать". Однако в правоприменительной практике под "одинокой матерью" понимают женщину, которая воспитывает ребенка (детей) одна, по различным причинам. В частности, в ситуации наличия у женщины ребенка без юридически оформленного отцовства. В связи с тем, что отец такого ребенка официально не установлен, родительские права и обязанности возлагаются только на мать.

Согласно п. 28 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" при разрешении споров о незаконности увольнения без учета гарантии, предусмотренной частью четвертой ст. 261 ТК РФ, судам следует исходить из того, что к одиноким матерям по смыслу данной нормы может быть отнесена женщина, являющаяся единственным лицом, фактически осуществляющим родительские обязанности по воспитанию и развитию своих детей (родных или усыновленных) в соответствии с семейным и иным законодательством, то есть воспитывающая их без отца, в частности, в случаях, когда отец ребенка умер, лишен родительских прав, ограничен в родительских правах, признан безвестно отсутствующим, недееспособным (ограниченно дееспособным), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов в иных ситуациях.

Что же касается ситуации, когда работница состоит в гражданском (незарегистрированном) браке с лицом, не являющимся отцом (усыновителем) ребенка, полагаем, что в таком случае женщина не теряет статуса одинокой матери для целей предоставления гарантий, предусмотренных частью четвертой ст. 261 ТК РФ. Это объясняется тем, что сожитель работницы, в

соответствии с семейным законодательством, не несет обязанностей по содержанию ее ребенка. Таким образом, уволить вас по сокращению штата работодатель не может.

Как часто работодатель, руководствуясь ст. 113 ТК РФ, может привлекать работников к работе в выходные дни с их согласия и с учетом мнения профкома?

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни по общему правилу запрещается, за исключением случаев, прямо предусмотренных Трудовым кодексом РФ (часть первая ст. 113 ТК РФ). В частях 2, 3, 4 и 6 ст. 113 ТК РФ перечислены случаи, когда работодатель имеет право привлечь работников к работе в выходные дни, а также установлен порядок их привлечения в этих случаях. Согласно части 5 ст. 113 ТК РФ в других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Из содержания ст. 113 ТК РФ следует, что "к другим случаям" относятся все иные случаи, прямо не перечисленные в этой статье. Очевидно, что предусмотреть все случаи, когда работодателю требуется, чтобы работа была выполнена в выходной день, в Трудовом кодексе РФ невозможно, однако само наименование статьи позволяет сделать вывод о том, что при отсутствии обстоятельств, указанных в частях 2й и 3 ст. 113 ТК РФ, речь о привлечении работников к работе в выходной день может идти только в исключительных случаях, при этом исключительность каждого отдельного случая определяется самим работодателем.

Трудовое законодательство не устанавливает каких-либо ограничений по поводу частоты или периодичности привлечения работников к работе в выходные и праздничные дни. Не ограничено нормативными правовыми актами и общее количество часов такой работы для каждого работника за определенный период. При этом законодательство гарантирует повышенную оплату за работу в выходные и праздничные дни.

Роман Ларионов. Компания "Гарант"

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 «АФИМОЛЛ Сити»

Как записаться

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

Время работы прививочных кабинетов:



ежедневно

с 8.00 до 20.00

**Работа в Москве, МО, Карелии, Санкт-Петербурге
ООО «АБ-Сафети» (ЧОП) приглашает**

ЛИЦЕНЗИРОВАННЫХ ОХРАННИКОВ

з/п без задержек до 54 000 р./мес. Гр/р: 4/4, 5/5, 7/7, 15/15, 30/30

Хорошие условия, соц. пакет. Прямой работодатель.

Официальное трудоустройство в день обращения по адресу:
м. Академическая, ул. Гримау, д. 10А, стр. 1

Тел. +7-915-083-27-13, Алексей Николаевич

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%!!!

КОММЕНТАРИИ ПО ТК РФ



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Роман Ларионов. Компания
"ГАРАНТ"

Куда пойти учиться

ЗА НОВЫМИ ЗНАНИЯМИ – В БЕРЛИН!

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

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

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

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

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

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

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

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



этого нужно переехать в другой город на постоянное место жительства.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Таня Смит



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

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

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

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

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



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.