

№ 42(985) 08 ноября 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

ВОЕННАЯ СЛУЖБА ПО КОНТРАКТУ

МИНИСТЕРСТВО ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПРИГЛАШАЕТ ГРАЖДАН

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

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

Обращаться на Пункт отбора города Москвы
военные комиссариаты

8 (499) 317-13-09

Есть такая профессия - Родину защищать!



www.mil.ru

Kod@@@

УВАЖАЕМЫЕ СОИСКАТЕЛИ!

Редакция газеты "Вакансия от А до Я"
предупреждает:

если на собеседовании вам предлагают
оформить медицинскую книжку в конкретной
организации, внести предоплату за
предоставляемые услуги
(аренда жилья, оплатить обучение
либо услуги по трудоустройству)

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

В ЧОП требуются

ОХРАННИКИ

з/п до 40000 р.

по охране объектов в г. Москве и МО

График работы: 1/3, 2/2.

ПОЛНЫЙ соцпакет

**Дополнительные дежурства
и совместительство**

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

Kod@@@

Издательство приглашает

МЕНЕДЖЕРОВ по продажам

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

+7 980-966-95-48

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%!!!

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 06.11.2021

Интернет СМИ (газета Online)

Экономика

ТАБЛЕТКА ДЛЯ РАБОТЫ

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

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

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

Зарплата или штат

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

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

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

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

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

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

-Ни у кого, ни у кого нет?

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

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

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

Догнать «побегунчика»

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

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

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

Вряд ли.

И таких примеров каждый из нас может привести много.

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

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

- Но это же нормально!

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

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

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

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

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

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

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

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

Тень, знай свое место!

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Четверо с ложкой, или почему в России низкая зарплата

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- А есть ли смысл повышать пенсионный возраст?

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

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

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

Корпоративная политика

СТОМАТОЛОГ – ВРАЧ ОСОБЕННЫЙ...

... **И** собеседник, врач-стоматолог из Мурманска Роман, мне достался особенный – увлеченный и открытый...

– Медицина интересовала меня с детства. Любил, например, листать атлас по анатомии.

– **А почему выбрали именно стоматологию?**

– Родители хорошо перспективу обрисовали. Кроме того, есть склонность к тонкой работе.

– **Когда речь заходит о дантистах, обычно говорят о баснословных заработках...**

– Я действительно хорошо зарабатываю. Но это потому, что мне повезло попасть в частную семейную клинику. В Мурманске и области в обслуживании неконтактных детей мы, можно сказать, монополисты.

Вообще же, что касается заработков, тут есть нюансы. В Мурманске нет своего «стомата». Ближайшие – в Архангельске, Великом Новгороде, Питере. Соответственно, в Мурманске стоматологи в дефиците. И хороший врач в частной клинике вполне может зарабатывать 150 тысяч в месяц. Да и в государственной поликлинике он может иметь, допустим, 30 тысяч официальной зарплаты. И столько же, а может и больше, левых денег.

А если взять, к примеру, Великий Новгород, где я учился, то там стоматологов переизбыток. И в государственных поликлиниках они, может быть, всего 30 тысяч и зарабатывают.

– **Вы бесплатно учились?**

– Попасть на бесплатное отделение было нереально даже в 2004 году, когда я поступал. Перевестись на него я смог благодаря хорошей успеваемости только на четвертом курсе.

– **Что можете сказать об обучении?**

– Первые два курса была масса теории. Грубо говоря, мы проводили в институте с 9 утра до 9 вечера. И было очень тяжело. А вот с половины третьего курса у нас существенно снизилась

нагрузка, начались предметы по специальности, и тогда стало действительно интересно.

Вообще к учебе я всегда относился так – все, что касается специальности, нужно учить и сдавать добросовестно. Это мой хлеб. А вот в том, чтобы сдать обходными путями предмет типа философии, я ничего зазорного не видел.

– **Кто был вашим первым пациентом?**

– Моя девушка. До этого на занятиях мы гипсовали удаленные зубы. Но работа в полости рта, где ограничены обзор и движения, где слюноотделение и т. д., – совсем другое. На третьем курсе преподаватель предложил нам приводить своих знакомых для практики. Сам, конечно, во время работы стоял у нас за спиной и контролировал.

– **В первый раз вы сильно волновались?**

– Не очень сильно. К тому времени я уже полгода работал ассистентом стоматолога. (Расписание занятий на третьем курсе это позволяло.) И за это время узнал может только чуть меньше, чем за все пять лет в институте. Ассистент делает всевозможные отсосы, пылесосы, засвечивает материал... Опыт колоссальный.

– **После пяти лет можно уже работать стоматологом?**

– Нет. Лицензия врача получается либо после года интернатуры, либо двух лет ординатуры.

– **В чем разница?**

– Только в том, что в случае работы в государственной системе без ординатуры не станешь главврачом. Я выбрал интернатуру. У интерна есть свой прием. А руководитель помогает-подсказывает по необходимости.

– **Интернам платят?**

– Наоборот, по идее они должны платить. Но обычно в государственных поликлиниках с интернами заключают контракт, который позволяет тебе проходить практику бесплатно, но обязует потом 2-3 года отбывать. Но я, если честно, не отработывал. Адвокаты сказали, что этот контракт – просто бумажка. Впрочем, когда я увольнялся, меня никто отговаривать не стал.

– **Куда вы после этого подались?**

– У меня была идея вернуться в родной город под Мурманском Снежногорск, поближе к родителям. Но год работы в городской стоматологической поликлинике меня разочаровал. Бардак! И после этого мне посчастливилось устроиться в Мурманске в частную стоматологическую клинику, ориентированную на работу с детьми. В госучреждениях с ними не цацкаются. А мы сюсюкаем, убалтываем.

– **Как?**

– Например, все медицинские термины мы заменяем разговорной лексикой. Вместо «сделаем анестезию» – «давай надуем шарик на десенке». Вместо «сверлить» – «водичку на зубик польем». Все наконечники с водяным охлаждением. И я для наглядности полию ему сначала водой на руку. А потом незаметно вставлю в наконечник бор и буду сверлить. На фоне обезболивания ребенок ничего не почувствует.

Но если ко мне приводят мальчишку лет девяти и он начинает истерить, я могу его и постебать: «Сейчас мы тебе бантик повяжем, платице наденем...» На некоторых действует.

– **Родители не возмущаются? Ведь они платят такие деньги!..**

– Конечно, я стараюсь палку не перегибать. Иначе долго не проработаю. Но все же, если я что-то говорю, делаю это для того, чтобы ребенка успокоить. Просто на разных детей разные методы действуют. С другой стороны, и родители понимают, если им отказали в государственной поликлинике и теперь откажем мы, куда они пойдут?..

Дети такие бывают! Они могут визжать, топтать ногами, кусаться, причем до крови. Снимаешь перчатку – и идешь промывать рану на пальце. Недавно пятилетний ребенок орал на нас матом... В общем, бывает, что ты просыпаешься утром, вспоминаешь, что у тебя сегодня за пациент, и на работу идти не хочется.

– **После работы в государственных клиниках в частной вам пришлось перестраиваться?**

– Конечно. В государственной поликлинике на каждого пациента дается 30 минут. А однажды мне, например, пришлось удалять ниж-

нюю «восьмерку» почти 3 часа. Очень сложная оказалась. То есть времени на какие-то разговоры вообще нет. А если ты тем не менее задерживаешься, то отменяешь тех, кто стоял в очереди за талончиками с раннего утра. Таким образом, сама система формирует атмосферу негатива. В частной же клинике после осмотра я сам определяю, сколько мне потребуются времени. И в том числе я буду ориентироваться на то, чтобы клиентам было у нас максимально комфортно.

– **Рвать и лечить зубы – разве не разные специализации?**

– Диплом врача-стоматолога широкого профиля позволяет заниматься в том числе мелкой хирургией. Когда я подрабатывал на скорой помощи (по своей специальности), в том числе мне доводилось зашивать рваные раны губ, шинировать при переломе челюсти... Да и вообще на всякое насмотрелся.

– **Интересно всякое?**

– Реально интересно!.. Мой знакомый (мы с ним учились в одном институте) работает в онкологическом диспансере – в отделении челюстно-лицевой хирургии. Мне нравится моя работа. Но слушая его, мне начинает казаться, что я занимаюсь скучнейшим делом. А вот он – делает сложнейшие операции, которые длятся по 12 часов, реально спасает людям жизни. После его рассказов я стал понимать смысл поговорок: «Рыба – не мясо, стоматолог – не врач».

– **Сколько времени вы работе посвящаете?**

– Стандартная смена стоматолога в любых заведениях – 6 часов. Наша профессия занимает одно из ведущих мест по количеству сумасшествий. Правда-правда! Очень нервная работа! Но я ничем не обременен, привык работать много и работаю 6 дней в неделю.

Василий ТАХИСТОВ

Технология успеха

ЗАВТРА НАЧИНАЕТСЯ СЕГОДНЯ

Давно известно, что перспективы карьерного роста в крупной компании существенно выше, чем в небольшой. Но куда убедительнее этой аксиомы конкретные биографии. Один из ярких примеров успеха – недавнее назначение директора магазина «ИКЕА Дыбенко».

С 1 января этим крупнейшим магазином руководит Елена СМИРНОВА, сменившая на этом посту Бьерна Ликмана, ушедшего в длительный отпуск по состоянию здоровья. Свою карьеру в ИКЕА она начала со стартовой ступени для любого новичка – с должности стажера в магазине «ИКЕА Парнас» на этапе его открытия. В Санкт-Петербург она приехала из Ижевска, где окончила экономический факультет Удмуртского государственного университета. Кому-то может показаться странным, что девушка с высшим образованием начала свою карьеру с начальной позиции, но сама она считала это правильным шагом – только так можно разобраться, как работает сложный механизм такого большого магазина.

«Став членом команды ИКЕА, в первые же месяцы почувствовала – здесь я на месте, – вспоминает Елена. – Мне близки главные ценности компании: взаимопомощь, постоянное развитие и совершенствование, стремление сделать жизнь каждого человека лучше».

Поработав стажером, Елена стала менеджером отдела «Кухни». За два года прошла хорошую школу, узнала тонкости работы, поняла, как построена система взаимодействия структурных подразделений ИКЕА. Энтузиазм и увлеченность делом, умение

работать с людьми заметили – ее назначили на должность начальника отдела сопутствующих товаров, а еще через полгода – руководителем отдела продаж магазина «ИКЕА Парнас».

Затем Смирновой предоставили возможность изнутри разобраться в системе управления – она перешла работать в головной ИКЕА. Там она многое сделала для развития компетенции в отделах «Кухни», «Столовые» и «Ванные». Интересно, что и на этой должности помогла многим ведущим специалистам в решении самых разных вопросов, способствовала их профессиональному росту. Характерный факт: за последние три года продажи отдела «Кухни» выросли втрое. В этом большая заслуга и Елены Смирновой.

Словом, решение о ее назначении директором «ИКЕА Дыбенко» принято по результатам конкретной работы – человек проявил себя и достоин сделать следующий шаг. На новой должности у Елены появятся дополнительные возможности для развития бизнеса и реализации амбициозных планов.

Уверенный карьерный рост – характерная черта для компании ИКЕА. Хотя не все так просто. Как и в любом другом деле, добиться успеха можно только при должной добросовестности, настойчивости, развитии деловых качеств и способностей. Но здесь пре-

жде, чем что-то потребовать и нацелить на результат, обязательно научат. Причем профессиональная учеба в ИКЕА обязательна для всех: новичков, опытных работников, руководства.

С только что принятыми на работу все понятно – они в течение определенного времени проходят полный курс обучения по специальной программе. Отрабатываются не только чисто практические навыки, есть и темы, касающиеся прав потребителей, и даже психологии – к каждому покупателю нужен свой подход. После курса обучения – аттестация: только по-настоящему подготовленный специалист допускается к самостоятельной работе.

В дальнейшем все зависит от самого человека. Если его устраивает должность и он чувствует себя на своем месте, то продолжает совершенствовать свои профессиональные знания и навыки. Если специалист стремится к большему, то ему создают условия для реализации своих способностей, зачисляя в резерв на выдвижение, а потом при появлении вакансии назначают на высшую должность.

Уже сама по себе работа в этом коллективе ценится высоко. За 70 лет своего существования Группа компаний ИКЕА превратилась во всемирный бренд розничных продаж, у нее 135 тысяч сотрудников в 41 стране, а ежегодный оборот продаж в 2013 году достиг 27,9 млрд евро (это на 3,1% больше по сравнению с прошлым годом).

Шанс попасть в ИКЕА имеется и сейчас – в компании есть вакансии. В тот же магазин «ИКЕА Дыбенко» требуются продавцы-консультанты, кассиры, водители погрузчика (с обучением), комплектовщики товара.

Как правило, те, кто пришел, не жалеют. Привлекает официальное оформление, повышение зарплаты по результатам труда, гибкий график работы, льготное питание в столовой для сотрудников, обучение и развитие внутри компании (включая возможность изучения английского языка), корпоративная программа медицинского страхования с широким спектром услуг (включая стоматологию), скидки на товары ИКЕА, возможность частичной компенсации детских летних путевок и др.

«Раньше тоже работала в торговле и, казалось, ничего нового для себя здесь не открою, – призналась мне Ольга – одна из продавцов-консультантов. – Ошиблась. И дело даже не в масштабах магазина и не в нюансах организации труда. Тут особый настрой: в других местах не дожидаться конца смены, а тут время летит, и порой даже уходишь с сожалением – еще бы поработала!»

...Пример успешной карьеры Елены Смирновой – один из многих в многотысячном коллективе ИКЕА. В то же время он знаковый, так как еще раз подтверждает, что главное для кандидата на высокую позицию – трудолюбие, желание плодотворно работать и развиваться, умение находить возможности для достижения лучших результатов. За семь лет Елене удалось пройти большой путь от стажера до директора, и накопленным опытом и знаниями она готова делиться с коллегами.

«Благодарна ИКЕА за доверие и искреннюю надеюсь, что оправдаю все ожидания», – говорит Елена Смирнова. Остается пожелать ей успеха!

Петр НИКОЛАЕВ

КОММЕНТАРИИ ПО ТК РФ



Я нахожусь на больничном по беременности и родам по основному месту работы. Должна ли я использовать отпуск по беременности и родам на работе по внешнему совместительству, или могу продолжать работать по совместительству?

Статья 255 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) предусматривает, что отпуск по беременности и родам предоставляется по заявлению женщины. Таким образом, использование указанного отпуска является правом, а не обязанностью женщины.

Трудовые отношения, возникающие у работника с работодателем на основании трудового договора по основному месту работы, независимы от трудовых отношений, возникающих у работника с другим работодателем на основании трудового договора о работе по совместительству.

Правило о предоставлении совместителю отпуска одновременно с отпуском по основной работе установлено Трудовым кодексом РФ только в отношении ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 286 ТК РФ). Трудовое законодательство не обязывает работника, трудящегося на условиях внешнего совместительства, использовать отпуск по беременности и родам, если такой отпуск был предоставлен по основному месту работы. Соответственно, если вы не хотите использовать отпуск по беременности и родам на работе, которая является для вас совместительством, то вы можете продолжать осуществлять трудовую деятельность у данного работодателя, даже если по основному месту работы вам был предоставлен такой отпуск.

Вправе ли работодатель отказать в предоставлении отпуска по графику в связи с производственной необходимостью? Можно ли при составлении графика отпусков не учитывать пожелания работников о предоставлении отпуска летом?

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков согласно части 1 ст. 123 ТК РФ определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный

оплачиваемый отпуск в соответствии с частью 4 ст. 123 ТК РФ предоставляется по их желанию в удобное для них время. Это, например, работники моложе восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ), ветераны (ст.ст. 14-19 Федерального закона от 12.01.1995 N 5-ФЗ "О ветеранах"). По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ст. 123 ТК РФ).

При этом трудовое законодательство не содержит нормы, устанавливающей обязанность работодателя при составлении графика отпусков учитывать пожелания работников, если эти работники не имеют права на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время.

По смыслу ст. 123 ТК РФ право определения времени использования работником отпуска за текущий рабочий год по общему правилу принадлежит именно работодателю. Основное требование, которое должен соблюсти работодатель при составлении графика отпусков, чтобы ежегодный оплачиваемый отпуск работнику был запланирован в текущем рабочем году, поскольку по смыслу ст. 122 и ст. 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть использован, как правило, в течение текущего рабочего года. Таким образом, если работник не подпадает под установленные законом исключения и в организации отсутствует профсоюзный орган, время использования работником ежегодного отпуска работодатель в графике отпусков определяет самостоятельно. При наличии выборного органа первичной профсоюзной организации работодателю необходимо учесть его мнение.

Составленный и утвержденный график отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (ст. 123 ТК РФ). Поэтому работник должен уйти в отпуск именно в сроки, установленные графиком. Работодатель, в свою очередь, не вправе отказать работнику в предоставлении отпуска, запланированного графиком, или в одностороннем порядке без согласования с работником менять уже запланированную графиком дату предоставления отпуска, в том числе ссылаясь на производственную необходимость. В то же время Трудовой кодекс не запрещает изменять установленное графиком время

использования отпуска, если стороны достигнут соответствующей договоренности.

Сотрудник оформил очередной оплачиваемый отпуск, все приказы подписаны, отпускные он получил. В период до начала отпуска он открывает лист нетрудоспособности, и закрытие листа нетрудоспособности приходится на начало отпуска. Правомерно ли продление отпуска в данном случае?

Согласно части 1 ст. 124 ТК РФ в случае временной нетрудоспособности работника ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника. Эта норма носит императивный характер, и для ее применения не требуется волеизъявления со стороны работника. При этом ТК РФ не регламентирует, в каких случаях отпуск продлевается, а в каких - переносится на другой срок.

Кроме главы 19 "Отпуска" ТК РФ, порядок предоставления отпусков регламентируется Правилами об очередных и дополнительных отпусках, утвержденными Народным Комиссариатом Труда СССР 30.04.1930 N 169 (далее - Правила), которые в силу части первой ст. 423 ТК РФ применяются в части, не противоречащей ТК РФ.

В ст. 18 Правил установлены следующие принципы. Если причины, мешающие работнику уйти в отпуск, наступили до его начала, то новый срок отпуска определяется по соглашению работодателя с работником. Если же эти причины наступили во время пребывания работника в отпуске, то срок возвращения из отпуска автоматически удлиняется на соответствующее количество дней, причем работник обязан немедленно уведомить об этом работодателя.

Очевидно, что продлить отпуск, который еще не начался, невозможно. Поскольку в приведенной ситуации нетрудоспособность сотрудника наступила до начала отпуска, работодатель обязан перенести отпуск на другой срок с учетом пожеланий сотрудника.

При этом, как следует из ст. 123 ТК РФ, ст. 1 Правил, в общем случае отпуск должен быть предоставлен работнику до окончания соответствующего рабочего года. Перенесение отпуска на следующий рабочий год допускается лишь в случаях, когда предоставление в исключительных случаях,

когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется (часть третья ст. 124 ТК РФ). Перенос отпуска на следующий рабочий год не допускается в отношении работников в возрасте до восемнадцати лет и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (часть четвертая ст. 124 ТК РФ). В ситуации, когда работник уже получил отпускные, а отпуск был перенесен, возникает задолженность перед работодателем.

Согласно ст. 137 ТК РФ удержания из заработной платы работника допускаются только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. При этом ни ТК РФ, ни одним из федеральных законов не предусмотрено возможности удержания из заработной платы излишне выплаченных работнику сумм в случае переноса отпуска (неиспользованной части). Следовательно, удержать сумму задолженности из заработной платы самостоятельно работодатель не имеет права. Можно лишь предложить работнику вернуть излишне выплаченную денежную сумму в добровольном порядке. Если работник не против возврата излишне выплаченной суммы, он может внести деньги в кассу организации или перечислить на ее банковский счет.

При предоставлении отпуска в новый срок отпускные рассчитываются заново исходя из нового расчетного периода.

Может ли работодатель по письменному заявлению работника не вносить запись в трудовую книжку?

В соответствии с частью 3 ст. 66 ТК РФ работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной. Таким образом, трудовое законодательство не предусматривает возможности для работодателей не вносить записи (в том числе запись о приеме на работу) в трудовые книжки работников по их просьбе.

Согласно п. 45 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225, ответственность за организацию работы по ведению, хранению, учету и выдаче трудовых книжек и вкладышей в них возлагается на работодателя. Ответственность за ведение, хранение, учет и выдачу трудовых книжек несет специально уполномоченное лицо, назначаемое приказом (распоряжением) работодателя. За нарушение установленного порядка ведения, учета, хранения и выдачи трудовых книжек должностные лица несут ответственность, установленную законодательством РФ.

Невнесение записи о приеме на работу в трудовую книжку сотрудника в установленные законом сроки (при условии надлежащего оформления трудовых отношений в остальных аспектах, не касающихся трудовой книжки) влечет за собой ответственность по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ в виде предупреждения или наложения административного штрафа.

Роман Ларионов. Компания "ГАРАНТ"

КАК НАЙТИ РАБОТУ В МОСКВЕ?

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

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

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

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

Поиск работы самостоятельно

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

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

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

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

Информацию о вакансиях ищут в следующих источниках:

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

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



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

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

Коронавирус **COVID-19**: информация для граждан

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ПРИВИТЫХ ОТ COVID-19

- носите маски
- пользуйтесь антисептиком
- соблюдайте социальную дистанцию
- избегайте массового скопления людей
- гуляйте на свежем воздухе



KRD.RU

КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ТК РФ



Я нахожусь на больничном по беременности и родам по основному месту работы. Должна ли я использовать отпуск по беременности и родам на работе по внешнему совместительству, или могу продолжать работать по совместительству?

Статья 255 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) предусматривает, что отпуск по беременности и родам предоставляется по заявлению женщины. Таким образом, использование указанного отпуска является правом, а не обязанностью женщины.

Трудовые отношения, возникающие у работника с работодателем на основании трудового договора по основному месту работы, независимы от трудовых отношений, возникающих у работника с другим работодателем на основании трудового договора о работе по совместительству. Правило о предоставлении совместителю отпуска одновременно с отпуском по основной работе установлено Трудовым кодексом РФ только в отношении ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 286 ТК РФ). Трудовое законодательство не обязывает работника, трудящегося на условиях внешнего совместительства, использовать отпуск по беременности и родам, если такой отпуск был предоставлен по основному месту работы.

Соответственно, если вы не хотите использовать отпуск по беременности и родам на работе, которая является для вас совместительством, то вы можете продолжать осуществлять трудовую деятельность у данного работодателя, даже если по основному месту работы вам был предоставлен такой отпуск.

Вправе ли работодатель отказать в предоставлении отпуска по графику в связи с производственной необходимостью? Можно ли при составлении графика отпусков не учитывать пожелания работников о предоставлении отпуска летом?

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков согласно части 1 ст. 123 ТК РФ определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными

федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с частью 4 ст. 123 ТК РФ предоставляется по их желанию в удобное для них время. Это, например, работники моложе восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ), ветераны (ст.ст. 14-19 Федерального закона от 12.01.1995 N 5-ФЗ "О ветеранах"). По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ст. 123 ТК РФ).

При этом трудовое законодательство не содержит нормы, устанавливающей обязанность работодателя при составлении графика отпусков учитывать пожелания работников, если эти работники не имеют права на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время.

По смыслу ст. 123 ТК РФ право определения времени использования работником отпуска за текущий рабочий год по общему правилу принадлежит именно работодателю. Основное требование, которое должен соблюсти работодатель при составлении графика отпусков, чтобы ежегодный оплачиваемый отпуск работнику был запланирован в текущем рабочем году, поскольку по смыслу ст. 122 и ст. 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть использован, как правило, в течение текущего рабочего года. Таким образом, если работник не подпадает под установленные законом исключения и в организации отсутствует профсоюзный орган, время использования работником ежегодного отпуска работодатель в графике отпусков определяет самостоятельно. При наличии выборного органа первичной профсоюзной организации работодателю необходимо учесть его мнение.

Составленный и утвержденный график отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (ст. 123 ТК РФ). Поэтому работник должен уйти в отпуск именно в сроки, установленные графиком. Работодатель, в свою очередь, не вправе отказать работнику в предоставлении отпуска, запланированного графиком, или в одностороннем порядке без согласования с работником менять уже запланированную графиком дату предоставления отпуска, в том числе ссылаясь на производственную необходимость. В то же время Трудовой кодекс не запрещает изменять установленное графиком

время использования отпуска, если стороны достигнут соответствующей договоренности.

Сотрудник оформил очередной оплачиваемый отпуск, все приказы подписаны, отпускные он получил. В период до начала отпуска он открывает лист нетрудоспособности, и закрытие листа нетрудоспособности приходится на начало отпуска. Правомерно ли продление отпуска в данном случае?

Согласно части 1 ст. 124 ТК РФ в случае временной нетрудоспособности работника ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника. Эта норма носит императивный характер, и для ее применения не требуется волеизъявления со стороны работника. При этом ТК РФ не регламентирует, в каких случаях отпуск продлевается, а в каких - переносится на другой срок.

Кроме главы 19 "Отпуска" ТК РФ, порядок предоставления отпусков регламентируется Правилами об очередных и дополнительных отпусках, утвержденными Народным Комиссариатом Труда СССР 30.04.1930 N 169 (далее - Правила), которые в силу части первой ст. 423 ТК РФ применяются в части, не противоречащей ТК РФ.

В ст. 18 Правил установлены следующие принципы. Если причины, мешающие работнику уйти в отпуск, наступили до его начала, то новый срок отпуска определяется по соглашению работодателя с работником. Если же эти причины наступили во время пребывания работника в отпуске, то срок возвращения из отпуска автоматически удлиняется на соответствующее количество дней, причем работник обязан немедленно уведомить об этом работодателя.

Очевидно, что продлить отпуск, который еще не начался, невозможно. Поскольку в приведенной ситуации нетрудоспособность сотрудника наступила до начала отпуска, работодатель обязан перенести отпуск на другой срок с учетом пожеланий сотрудника.

При этом, как следует из ст. 123 ТК РФ, ст. 1 Правил, в общем случае отпуск должен быть предоставлен работнику до окончания соответствующего рабочего года. Перенесение отпуска на следующий рабочий год допускается лишь с согласия работника в исключительных случаях,

когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется (часть третья ст. 124 ТК РФ). Перенос отпуска на следующий рабочий год не допускается в отношении работников в возрасте до восемнадцати лет и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (часть четвертая ст. 124 ТК РФ).

В ситуации, когда работник уже получил отпускные, а отпуск был перенесен, возникает задолженность перед работодателем.

Согласно ст. 137 ТК РФ удержания из заработной платы работника допускаются только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. При этом ни ТК РФ, ни одним из федеральных законов не предусмотрено возмозможности удержания из заработной платы излишне выплаченных работнику сумм в случае переноса отпуска (неиспользованной части). Следовательно, удержать сумму задолженности из заработной платы самостоятельно работодатель не имеет права. Можно лишь предложить работнику вернуть излишне выплаченную денежную сумму в добровольном порядке. Если работник не против возврата излишне выплаченной суммы, он может внести деньги в кассу организации или перечислить на ее банковский счет.

При предоставлении отпуска в новый срок отпускные рассчитываются заново исходя из нового расчетного периода.

Может ли работодатель по письменному заявлению работника не вносить запись в трудовую книжку?

В соответствии с частью 3 ст. 66 ТК РФ работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной. Таким образом, трудовое законодательство не предусматривает возможности для работодателей не вносить записи (в том числе запись о приеме на работу) в трудовые книжки работников по их просьбе.

Согласно п. 45 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225, ответственность за организацию работы по ведению, хранению, учету и выдаче трудовых книжек и вкладышей в них возлагается на работодателя. Ответственность за ведение, хранение, учет и выдачу трудовых книжек несет специально уполномоченное лицо, назначаемое приказом (распоряжением) работодателя. За нарушение установленного порядка ведения, учета, хранения и выдачи трудовых книжек должностные лица несут ответственность, установленную законодательством РФ.

Невнесение записи о приеме на работу в трудовую книжку сотрудника в установленные законом сроки (при условии надлежащего оформления трудовых отношений в остальных аспектах, не касающихся трудовой книжки) влечет за собой ответственность по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ в виде предупреждения или наложения административного штрафа.

Роман Ларионов. Компания "ГАРАНТ"



Минцифры
России

Вакцинация от COVID-19

I этап → II этап → Сертификат



Kod@@@

ГДЕ ПОЛУЧИТЬ СЕРТИФИКАТ О ВАКЦИНАЦИИ ПРОТИВ COVID-19

**ЭЛЕКТРОННЫЙ СЕРТИФИКАТ
АВТОМАТИЧЕСКИ ПОЯВИТСЯ
В ВАШЕМ ЛИЧНОМ КАБИНЕТЕ
НА ПОРТАЛЕ ГОСУСЛУГ.**

Получить доступ
к личному кабинету на Госуслугах
и распечатать сертификат
можно в любом центре
«Мои Документы»



**МОИ
документы**
государственные
и муниципальные услуги

Kod@@@