

№ 08 (951) 1 марта 2021

ОТ

www.vacansia.ru
vaka2002@yandex.ru

ДО

Москва

14+

ВАКАНСИЯ

ВАКАНСИЯ

ГАЗЕТА О РЫНКЕ ТРУДА
МОСКВА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГ



ГАЗЕТА online

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

ЕЖЕНЕДЕЛЬНАЯ ГАЗЕТА, издается с 2001 года | ИНТЕРНЕТ - ВЕРСИЯ

В ЧОП требуются

ОХРАННИКИ

з/п до 40000 р.

по охране объектов в г. Москве и МО

График работы: 1/3, 2/2.

ПОЛНЫЙ соцпакет

Дополнительные дежурства

и совместительство

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

Kod@@@

На производство, в ОАО "АРСП" требуются:

ДИСПЕТЧЕР

з/п от 50 840 р.

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

МАШИНИСТ бульдозера

з/п от 40 500 р., полный соц. пакет.

Гражданство РФ, жилье не предоставляется

+7 (495) 580-51-54; +7 (495) 221-97-67

г. Москва, м. Свиблово

Kod@@@

Требуется в офис

для работы в разных районах Москвы

ПОМОЩНИК РУКОВОДИТЕЛЯ

з/п от 55000 р., своевременно

Планирование и организация рабочего дня,

подготовка отчета (документация),

прием входящих звонков,

другие поручения руководителя

Опыт админ. работы от 10 лет

Обучение в процессе работы

Тел: +7-926-690-46-47



ИТАЛЬЯНСКАЯ ХИМЧИСТКА

ЛАВАНДЕРИЯ

Итальянской химчистке-прачечной требуются:

- ПРИЕМЩИКИ ЗАКАЗОВ

Место работы, г. Москва:

м. Киевская, м. Домодедовская,

м. Каширская, м. Солнцево, м. Пражская

График работы - 2/2. Возможно обучение.

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

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!



Издательство приглашает

МЕНЕДЖЕРОВ по продажам

работа на дому (удаленный доступ)

зарплата - % от продаж

+7 980-966-95-48

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

Как быстрее найти работу

ВООРУЖАЙТЕСЬ НАВЫКАМИ

Мы знаем, что поиск работы — не тот процесс, который должен длиться долго. Поэтому важно использовать все инструменты, способные ускорить поиск.



Проект «Академия» HeadHunter создан специально для того, чтобы помочь эффективнее искать работу и строить карьеру — это свыше 150 онлайн-курсов, при помощи которых можно улучшить свои навыки, познакомиться с рядом интернет-профессий и получить сертификат, который можно прикрепить к резюме. Стоимость одного курса составляет всего 490 рублей.

Сегодня расскажем о трех онлайн-курсах, которые помогут вам в поиске и трудоустройстве. Они не отнимут много времени и помогут вам вооружиться важными навыками для успешного достижения карьерных целей.

1. Как составить продающее резюме. Любой поиск работы начинается с резюме. Узнайте, как правильно составить резюме и написать сопроводительное письмо

мо — на данном этапе соискатели часто совершают ошибки, из-за которых работа ускользает из-под носа. Не совершайте ошибок — действуйте грамотно.

2. Основы деловой переписки. Работодатель написал вам письмо с уточнением деталей по вашей кандидатуре? Покажите себя в лучшем свете — ответьте так, чтобы он не смог вам отказать. Для этого вам понадобится умение писать деловые письма — произведите впечатление на работодателя!

3. Правила проведения эффективных переговоров. Собеседование на работу — самые настоящие переговоры, и уверенное владение навыком ведения переговоров поможет сделать собеседование наиболее эффективным для вас, что повысит ваши шансы на трудоустройство. Обучитесь полезному навыку.

rabota.mail.ru

Правильное решение

НЕ ХОЧУ УЧИТЬСЯ, ХОЧУ... ТРУДИТЬСЯ!

«Так надоело учиться и работать! Тяжело. Тем более, что сейчас я зарабатываю намного больше, чем мог бы после получения диплома и трудоустройства по своей основной специальности...» — нередко приходится слышать от молодых сотрудников, сопровождающих эти слова вопросом: «Так что же делать? „Добивать“ оставшиеся курс-другой или все-таки забирать документы из вуза?». И при этом в глазах спрашивающего светится надежда на то, что ты непременно скажешь: «Конечно, ну ее, эту учебу! Раз все так славно складывается!..» Вот только вряд ли кто-то из взрослых, умудренных опытом людей, позволит себе произнести эти неосторожные слова.

История из жизни. Марина родом из небольшого уральского городка, но долгое время жила в Санкт-Петербурге в собственной квартире, которую получила, работая дворником, а затем техником участка. Благодаря удачному замужеству (муж — бизнесмен), получила возможность переквалифицироваться в домохозяйки. Поступила было в вуз, но муж упрямился забрать документы — то ли боялся, что юные студенты вскружат голову его благоверной, то ли почувствовал заметное ухудшение качества выпекаемых супругой пирогов. Впрочем, он и сам не мог похвастаться наличием диплома. Марина послушалась мужа и вернулась к своим домашним обязанностям. И вот, когда ей исполнилось 47 лет, муж неожиданно потерял бизнес. Семья продала квартиру в Санкт-Петербурге и переехала в родной город Марины. Муж устроился на работу таксистом, а она теперь работает в магазине — раскладывает продукты в молочном отделе. Марина рассказывает, что у нее устали ноги, ее замучили ангины, и очень жалеет, что в свое время забрала документы из вуза, так как, сейчас при наличии диплома могла бы претендовать на более теплое (в том числе, в прямом смысле!) место.

Высшее образование? Получите, распишитесь! Вы лично знаете людей, которые бы говорили: «Эх, и зачем я получал высшее образование?!» Вот только не надо ссылаться на учителей и инженеров — педагоги в наши дни получают вполне достойную зарплату, чтобы не жалеть об учебе в вузе. Что же касается инженеров, то, в свете анонсируемых правительством изменений (в мае будет представлен проект федерального закона «О промышленной политике»), следует ждать увеличения спроса на представителей этих специальностей, а также повышения их окладов.

Сегодня уже не работает формула-хит 90-х: бывший двоечник начинал «челноком», сколотил свой бизнес и стал миллионером. Пример тому — муж Марины из рассказанной выше истории, которому не удалось вписаться в картину современного бизнеса, требующего не только практических, но и теоретических знаний. В любом случае, встав на ноги, бизнесмены постперестроечного периода все равно стремились получить образование (экономическое, юридическое и т.д.).

И опыт, парадоксов друг... Мы сами часто говорим в своих статьях: «Работодатели предпочитают претендентов с опытом...»



Но согласитесь, что из двух соискателей, которых мы обозначим А (диплом о высшем образовании+опыт) и В (опыт), работодатель скорее предпочтет А. В свете же сегодняшней высочайшей конкуренции на рынке труда А придется противостоять целой армии В. Кроме того, юным романтикам, которые вдруг решили, что высшее образование — атавизм, стоит все-таки повнимательнее почитать тексты вакансий и понять, на что они могут рассчитывать без него. Да, когда тебе 20 лет, ты можешь быть доволен должностью ассистента, помощника и т.д. Но когда тебе уже 40 лет, это выглядит подозрительно. Да и руководство разочаровывается в сотрудниках, которые не стремятся к росту. Недаром же эти позиции считаются стартовыми. А значит, отказываясь от диплома, работник сам устанавливает на своем пути препятствие.

Что делать? Но что делать, если сил уже нет на то, чтобы совмещать учебу и работу? Если учеба не радует, и ты понимаешь, что ошибся с факультетом? Можно, конечно, собрать

волю в кулак и все-таки продолжить обучение. Но можно и перейти на заочное обучение или перевестись в другой вуз и даже на другой факультет. Правда, с потерей курса. Кроме того, придется досдать ряд предметов, которые вы не проходили. Но прежде чем забрать документы из своего вуза следует вначале выяснить: а возможен ли вообще такой перевод?

Да, учиться нелегко. А учиться и работать — вдвойне. Но не стоит забывать: «Без труда не вытащишь и рыбку из пруда». Тем более, что в вашем случае речь идет не о рыбке, а о будущем благополучии.

rabota.mail.ru

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

от
ВАКАНСИЯ
до

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 27.02.2021

Интернет СМИ (газета Online)

МЕНЕДЖЕРЫ, АДМИНИСТРАТОРЫ, РАБОТНИКИ ОТДЕЛОВ КАДРОВ

АДМИНИСТРАТИВНЫЙ ПОМОЩНИК (ЦА) В разных районах Москвы

50000 р.

Руководителю срочно требуется помощник с опытом работы для решения организационных вопросов. Беседу лично. График работы: полный рабочий день. Тел: **8-916-758-55-71**

ПОМОЩНИК РУКОВОДИТЕЛЯ Работа в разных районах Москвы

от 55000 р.

Требуется в офис. 3/пл - своевременно. Планирование и организация рабочего дня, подготовка отч та (документация), при м входящих звонков, выполнение других поручений руководителя. Опыт административной работы от 10 лет. Обучение в процессе работы. Тел: +7-926-690-46-47

МЕНЕДЖЕРЫ ПО ПРОДАЖАМ, ТОРГОВЫЕ ПРЕДСТАВИТЕЛИ

* МЕНЕДЖЕР ПО ПРОДАЖАМ

дог.

Издательство Рекламных площадей в газете. Работа в удаленном доступе - на дому. 3/пл сдельная (высокая) - % от продаж, еженедельно. Тел. +7 980-966-95-48

ИЗДАТЕЛЬСТВО, СМИ

ОХРАНА, БЕЗОПАСНОСТЬ

ВОЕННАЯ СЛУЖБА ПО КОНТРАКТУ

МИНИСТЕРСТВО ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПРИГЛАШАЕТ ГРАЖДАН

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

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

Обращаться на Пункт отбора города Москвы
военные комиссариаты

8 (499) 317-13-09

Есть такая профессия - Родину защищать!



КОНТРАКТНИК

Есть такая профессия - Родину защищать!

дог.

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

* ОХРАННИКИ г. Москва

до 40000 р.

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

ПРОИЗВОДСТВО

На производство, в ОАО «АРСП» требуются:

ДИСПЕТЧЕР

з/п от **50 840 р.**

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

МАШИНИСТ бульдозера

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

+7 (495) 580-51-54; +7 (495) 221-97-67

г. Москва, м. Свиблово

РАБОЧИЕ, ТЕХНИКИ, МЕХАНИКИ

МАШИНИСТ БУЛЬДОЗЕРА м. «Свиблово»

от 40500 р.

ОАО «АРСП» Требуется на производство, на постоянную работу. Полный соц. пакет. Гражданство РФ, жилье не предоставляется. Тел. +7 (495) **580-51-54**, +7 (495) **221-97-67**

МАШИНИСТ БУЛЬДОЗЕРА м. «Свиблово»

от 40500 р.

ОАО «АРСП» Требуется на производство, на постоянную работу. Полный соц. пакет. Гражданство РФ, жилье не предоставляется. Тел. +7 (495) **580-51-54**, +7 (495) **221-97-67**

СФЕРА УСЛУГ, ПАРИКМАХЕРСКИЕ И КОСМЕТИЧЕСКИЕ САЛОНЫ

ПРИЕМЩИКИ ЗАКАЗОВ Москва

дог.

Сеть итальянских химчисток «Лавандерия» Требуется в химчистку. График работы 2/2. Возможно обучение. Место работы: м. Киевская, м. Домодедовская, м. Каширская, м. Солнцево, м. Пражская. Тел. +7 (495) **689-54-42**, +7 (495) **689-60-97**



Итальянской химчистке-прачечной требуются:

- ПРИЕМЩИКИ ЗАКАЗОВ

Место работы, г. Москва:
м. Киевская, м. Домодедовская,
м. Каширская, м. Солнцево, м. Пражская
График работы - 2/2. Возможно обучение.

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

Доктор Фрейд для бизнеса

НУЖЕН ЛИ ПСИХОЛОГ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

Волшебная таблетка. С другой стороны, приглашение психолога для сотрудников может лишь прикрыть реально существующие проблемы бизнеса вместо того, чтобы принести какие-либо позитивные результаты.

Екатерина Сиротина, организационный консультант и коуч, основатель HR-агентства «Эйчарити», поделилась своей точкой зрения: «По моей оценке, мысли о найме психолога в штат — это поиск волшебной пилюли, кото-

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

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

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

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

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

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

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

Время покажет. На сегодняшний день довольно плотно укомплектован психологами только штат МВД, где сформирована целая система психологического обеспечения профессиональной деятельности сотрудников, состоящая из разных подразделений. Так как сотрудники МВД действительно порой работают в экстремальных условиях, им жизненно необходима психологическая подготовка обученными специалистами, а также экстренная психологическая помощь им и их семьям в случае непредвиденных ситуаций.

Что касается других государственных структур, то даже не в каждой школе работает специалист-психолог, в задачи которого входит не только работа с учениками и их родителями, но и с педагогическим коллективом.

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

hh.ru/article/505116

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 подсказывать по необходимости.

– **Интернам платят?**

– Наоборот, по идее они должны платить. Но обычно в государственных поликлиниках с интернами заключают контракт, который позволяет тебе проходить практику бесплатно, но обязует потом 2-3 года отработать. 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 «делаем анестезию» – «давай надуем шарик на десенке». Вместо «сверлить» – «водичку на зубик польем». Все наконечники с водяным охлаждением. И я для наглядности полую ему сначала водой на руку. А потом незаметно вставляю в наконечник бор и буду сверлить. На фоне обезболивания ребенок ничего не почувствует.

Но если ко мне приводят мальчишку лет девяти и он начинает истерить, я могу его и постегать: «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 СМЕРНОВА, 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, зачисляют в резерв на выдвижение, а потом при появлении вакансии назначают на вышестоящую 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 искренне надеюсь, что оправдаю все ожидания», – говорит Елена Смирнова. Остается пожелать ей успеха!

Петр НИКОЛАЕВ

КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ТК РФ



У меня высшее профессиональное образование, уровень "бакалавриат". Могу ли я требовать предоставления учебного отпуска при поступлении в то же самое учебное заведение или в другое высшее учебное заведение по программам магистратуры?

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего профессионального образования, предусмотрены главой 26 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ). Для работников, совмещающих работу с получением высшего образования по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, такие гарантии установлены ст. 173 ТК РФ. В частности, этой нормой предусмотрено предоставление отпуска с сохранением среднего заработка и отпуска без сохранения заработной платы работникам, совмещающим работу с получением высшего образования (далее - учебный отпуск). При этом без каких бы то ни было дополнительных условий учебные отпуска предоставляются только при получении образования соответствующего уровня впервые (часть первая ст. 177 ТК РФ) и только по основному месту работы (часть первая ст. 287 ТК РФ). Для работника, имеющего диплом бакалавра, обучение по программе магистратуры является получением образования соответствующего уровня впервые. При этом законодательство не ставит право получения гарантий и компенсаций работника, совмещающего работу с получением образования, в зависимость от того, получает он новый уровень образования в той же образовательной организации, в которой был получен предыдущий уровень образования, или в какой-либо другой. Соответственно, если в приведенной ситуации если вы не имеете диплома специалиста или магистра, трудитесь по основному месту работы и обучаетесь при этом в образовательной организации по имеющим государственную аккредитацию программам магистратуры, то вы имеете право на предоставление учебного отпуска в соответствии со ст. 173 ТК РФ как при поступлении в то же учебное заведение, в котором получил образование по программам

бакалавриата, так и при поступлении в другое учебное заведение.

У нас на работе настаивают на том, чтобы работники писали все заявления от руки. Это требование Трудового кодекса или прихоть работодателя?

В Трудовом кодексе не содержится требований, чтобы заявления работника были написаны от руки. Так, порядок заключения трудового договора регламентирован главой 11 ТК РФ. В соответствии с частью первой ст. 68 ТК РФ прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. При этом ни одна из норм главы 11 ТК РФ не содержит требования о написании работником заявления о приеме на работу для заключения трудового договора, и, соответственно, отсутствуют требования к форме такого заявления. Работник и работодатель обязаны только оформить в письменной форме в двух экземплярах трудовой договор, содержание которого должно соответствовать требованиям ст. 57 ТК РФ. Вместе с тем если с учетом принятого в организации документооборота прием на работу оформляется в том числе и на основании заявления работника, то полагаем, что такое заявление работник может написать как собственноручно, так и на заготовленном бланке. Также не установлена форма заявления о предоставлении очередного отпуска и отпуска без сохранения заработной платы. Оно пишется в произвольной форме. При этом заявление будет считаться письменным не только тогда, когда оно написано от руки, но и в случаях, когда оно напечатано с использованием ЭВМ или механических печатающих устройств. Аналогичной позиции придерживаются представители Роструда. Заявление об увольнении также оформляется в произвольной письменной форме, позволяющей установить соответствующее волеизъявление работника. Каких-либо дополнительных требований к форме заявления об увольнении законодательство не содержит. Конституционный Суд РФ в своем определении от 22.03.2011 N 394-О-О пояснил, что ст. 80 ТК РФ закрепляет право работника в любое время расторгнуть трудовой договор с работодателем, предупредив его об этом заблаговременно в письменной форме, не

устанавливая при этом обязательность использования той или иной формы заявления - трафаретных бланков или рукописного варианта. Обязательным реквизитом заявления, который должен быть выполнен от руки работником, является его подпись.

Я работаю неполный рабочий день, так как нахожусь в отпуске по уходу за ребенком. Входит ли этот период в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск?

Согласно части первой ст. 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается не только время фактической работы, но и время, когда сотрудник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха. В соответствии со ст.ст. 255 и 256 ТК РФ женщине предоставляется отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. При этом в силу прямого указания части второй ст. 121 ТК РФ в стаж, дающий право на отпуск, не включается время отпусков по уходу за ребенком. Согласно части третьей ст. 256 ТК РФ по заявлению женщины во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком она может работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию. Исходя из содержания положений части третьей ст. 93 ТК РФ, части первой ст. 121 ТК РФ, работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав, следовательно, период работы на условиях неполного рабочего времени включается в стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, как время фактической

работы.

Таким образом, в рассматриваемом случае время работы на условиях неполного рабочего времени во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком включается в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

В Правилах внутреннего трудового распорядка дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день установлен продолжительностью десять календарных дней. Уменьшит ли работодатель количество дней отпуска за ненормированный рабочий день в связи с тем, что я долго болел? Включается ли период нетрудоспособности в стаж, дающий право на дополнительный отпуск?

Согласно ст. 101 ТК РФ ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Минимальная продолжительность такого отпуска - 3 календарных дня. Максимальный размер законом не ограничен. Конкретная продолжительность отпуска определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день может зависеть от должности, но не зависит от количества часов, фактически отработанных в течение рабочего года за пределами нормы. По смыслу ст. 119 ТК РФ дополнительный отпуск предоставляется за сам факт установления работнику режима ненормированного рабочего дня. Поэтому всем работникам, которым установлен режим ненормированного рабочего дня, дополнительный отпуск предоставляется полностью той продолжительности, которая установлена по занимаемой должности, в том числе в ситуации, когда они к исполнению своих обязанностей за пределами рабочего времени в течение года вообще не привлекались. Таким образом, в приведенной ситуации ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск должен быть предоставлен вам в полном объеме. Согласно части первой ст. 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (далее также - отпускной стаж), включается не только время фактической работы, но и время, когда сотрудник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха. Период временной нетрудоспособности также включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Поскольку в ТК РФ не предусмотрена норма о том, что в стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время, то период временной нетрудоспособности также входит в стаж, дающий право на указанный отпуск.

Роман Ларионов. Компания "Гарант"

КОММЕНТАРИИ ПО ТК РФ

Обязан ли работодатель предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск через шесть месяцев работы?

Согласно части второй ст. 122 ТК РФ право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

Вместе с тем следует учитывать положения части первой ст. 123 ТК РФ, согласно которым очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков. При этом на практике может сложиться ситуация, когда сотруднику, принятому на работу уже после утверждения графика отпусков, должен быть предоставлен отпуск, а он не предусмотрен утвержденным графиком. В этом случае при предоставлении отпуска работнику работодатель должен руководствоваться общими нормами ТК РФ, устанавливающими порядок предоставления отпусков. Трудовое законодательство, закрепляя за работником право на использование отпуска по истечении шести месяцев работы, не устанавливает при этом для работодателя обязанности предоставить такой отпуск по заявлению работника во время, не предусмотренное графиком отпуском.

Мне предоставлен очередной отпуск в размере 28 календарных дней. Возможно ли заключить с моим работодателем договор подряда в период нахождения в очередном отпуске?

В силу части второй ст. 15 ТК РФ заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается. Однако смысл данной нормы заключается в установлении законодателем запрета на заключение гражданско-правовых договоров, прикрывающих, по сути, трудовые отношения, а не в запрете на заключение с физическим лицом



Ответы на вопросы

гражданско-правовых договоров вообще.

Соответственно, если воля сторон договора действительно не направлена на возникновение трудовых отношений, передача по мере необходимости выполнения отдельных видов дополнительно возникающих работ (услуг) физическим лицам на основе договоров подряда (оказания услуг и другое) не противоречит законодательству. Поэтому организация вправе привлекать граждан по договорам гражданско-правового характера. При этом законодательство не запрещает заключать гражданско-правовые договоры в том числе и с лицами, уже работающими в данной организации по трудовым договорам.

Имейте в виду, осуществление лицом деятельности на основании гражданско-правового договора регулируется уже гражданским законодательством. На лиц, заключивших договор гражданско-правового характера, трудовое законодательство, в силу ст. 11 ТК РФ, не распространяются.

Мне был предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск в связи со свадьбой на три дня. Предоставление такого отпуска предусмотрено коллективным договором. На второй день нахождения в отпуске я заболел, о чем сообщил работодателю. Должен ли работодатель продлить или перенести отпуск?

В ст. 124 ТК РФ определено, что в случае нетрудоспособности отпуск

должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника. Но речь в данном случае идет только о ежегодных оплачиваемых отпусках, гарантированных работникам законом.

В рассматриваемом случае речь идет о предоставлении работнику дополнительного отпуска, не предусмотренного законом. В силу части 2 ст. 116 ТК РФ работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами. В этой норме прямо указано, что порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

Если, продление и перенесение дополнительного отпуска в связи с болезнью работника не предусмотрено в коллективном договоре, то переносить или продлевать такой отпуск в связи с болезнью работника работодатель не обязан.

Будет ли являться нарушением Трудового кодекса РФ выдача работнику по его письменному заявлению аванса по заработной плате раньше установленного трудовым договором срока?

Как следует из части 6 ст. 136 ТК РФ, заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового

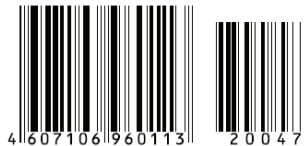
распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Учитывая положения этой нормы, при установлении в правилах внутреннего трудового распорядка, в коллективном договоре или трудовом договоре конкретных дат выплаты заработной платы работодатель должен соблюсти одновременно следующие требования:

- поскольку полмесяца - это период времени, составляющий от 14 до 16 дней, временной промежуток между каждой выплатой заработной платы не должен превышать указанной продолжительности;
- каждая выплата должна быть осуществлена не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Анализ части 6 ст. 136 ТК РФ позволяет заключить, что выплата заработной платы ранее предусмотренных для этого сроков приведет к нарушению установленного данной нормой требования. Так, в случае досрочной выплаты заработной платы (аванса) период времени с момента такой выплаты до следующей даты выплаты заработной платы превысит полмесяца, что недопустимо. Следовательно, выплата заработной платы (аванса) ранее установленных сроков приведет к созданию ситуации, не отвечающей требованиям ст. 136 ТК РФ, и поэтому не может являться правомерной.

Роман Ларионов.
Компания "Гарант"



КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ТК РФ



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

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

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

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

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

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

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

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

В соответствии со ст. 108 ТК РФ работодатель вправе не предоставлять обеденный перерыв работнику, если продолжительность его рабочего дня не превышает четырех часов. Обязан ли работодатель предоставлять перерыв, если продолжительность рабочего дня по основной работе составляет четыре часа, а затем работник приступает к исполнению обязанностей как внутренний совместитель еще на два часа?

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

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

В связи с тем, что трудовые договоры по основному месту работы и по внутреннему совместительству - это два самостоятельных договора, то положения ст. 108 ТК РФ распространяются на каждый договор. Следовательно, поскольку в рассматриваемой ситуации работник работает не более 4-х часов как по

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Роман Ларионов. Компания "Гарант"