

№ 01 (944) 11 января 2021

от

www.vacansia.ru
vaka2002@yandex.ru

до Москва

14+

ВАКАНСИЯ

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

ЕЖЕНЕДЕЛЬНАЯ ГАЗЕТА, издается с 2001 года | ИНТЕРНЕТ - ВЕРСИЯ

от до
ВАКАНСИЯ
ГАЗЕТА О РЫНКЕ ТРУДА
МОСКВА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГ



ГАЗЕТА online

Приглашаются в ЧОП

ЛИЦЕНЗИРОВАННЫЕ ОХРАННИКИ

наличие действ. удостоверения 4, 5, 6 разр.

3/п 1300-1700 р. в сутки, своевременно
Москва, МО .График работы: сменный
Прямой работодатель.

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

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@@@

Требуется серьёзная, надёжная
ПОМОЩНИЦА (К)
руководителя для создания нового отдела

Организация рабочего процесса, планирование,
ведение отчётной документации, приём входящих
звонков, проведение переговоров, контроль
за работой сотрудников отдела.

Работа в офисе. график работы - 5/2 с 9.00 до 17.00 час.
Своевременная оплата, бесплатное обучение.
Грамотная речь, целеустремлённость,
ответственность, коммуникабельность, знание ПК.

Тел: +7-929-662-85-10, Галина Станиславовна,
м. Волгоградский проспект

Очень Срочно! Требуется

СОТРУДНИК В ОФИС Доход - от 60000 р.

работа несложная,
но объем большой!

Без продаж! График работы - 5/2

Тел. +7-916-579-30-07

Ирина Анатольевна

Работа в разных районах Москвы

Kod@@@

Издательство приглашает
МЕНЕДЖЕРОВ по рекламе
работа на дому (удаленный доступ)
зарплата - % от продаж

+7 980-966-95-48

ВОЕННАЯ СЛУЖБА ПО КОНТРАКТУ

МИНИСТЕРСТВО ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПРИГЛАШАЕТ ГРАЖДАН

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

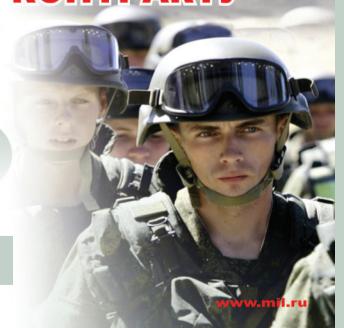
БЕСПЛАТНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ЖИЛЬЕ
(ИПОТЕКА) ПОСЛЕ ПЕРВОГО КОНТРАКТА

Обращаться на Пункт отбора города Москвы

военные комиссариаты

8 (499) 317-13-09

Есть такая профессия - Родину защищать!



www.mil.ru

• ПУБЛИКАЦИИ	2, 5-7	
РАБОТА В МОСКВЕ:		
Менеджера, администраторы	3	
Издательство, СМИ	3	
Педагоги, няни, гувернери	3	
Кафе, бары, рестораны	3	
Охрана, безопасность	3	
Водители	3	
Производство	3	
Рабочие	3	
УСЛУГИ		3

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

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

Редактор: Санников Д. А..

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

РЕДАКЦИЯ НЕ НЕСЕТ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
ЗА СОДЕРЖАНИЕ РЕКЛАМНЫХ
ОБЪЯВЛЕНИЙ

Телефоны редакции:
+7 929 623-46-15
+7 980-966-95-48
(WhatsApp)

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

Номер подписан 09.01.2021

Интернет СМИ (газета Online)

Социологические исследования

КОМУ ЧАЩЕ ВСЕГО НАЗНАЧАЮТ ОНЛАЙН-СОБЕСЕДОВАНИЯ?

HeadHunter выяснил, как часто в России компании проводят с кандидатами онлайн-собеседования, в чем преимущества и недостатки такого вида общения, и люди каких профессий сталкиваются с онлайн-собеседованиями чаще всего.



В ходе исследования выяснилось, что 76% из 543 опрошенных компаний проводят со своими кандидатами онлайн-собеседования, при этом только 22% из 4 000 опрошенных работников смогли подтвердить, что когда-либо проходили такие интервью.

Чаще остальных с онлайн-собеседованиями сталкиваются руководители: каждый второй топ-менеджер в ходе опроса подтвердил, что у него был такой опыт. Причем в подавляющем большинстве случаев это было онлайн-собеседование с видео.

Значительно реже топ-менеджеров онлайн-собеседования проходят (именно проходят, а не проводят) HR-менеджеры: такой опыт в своей карьере смог назвать только каждый третий. В то же время, онлайн-собеседования без видео (только голосом) они проходят вдвое чаще руководителей.

IT-специалисты проходят онлайн-собеседования почти так же часто, как и представители сферы HR. Однако они несколько чаще проходят онлайн-собеседования только голосом — 11%. Лидерами по онлайн-собеседованиям без видео стали представители сферы добychи сырья — 13%. Реже всех онлайн-собеседования проходят учёные и преподаватели.

Интересно, что если для работодателей основным преимуществом онлайн-интервью является возможность найти сотрудника из другого города (92%), то кандидаты чаще всего радуются отсутствию необходимости тратить время на дорогу (60%). Кроме того, 41% опрошенных работников считают, что именно за таким форматом собеседований будущее.

Столичный соискатель (55%) считает, что проведение онлайн-собеседований характеризует компанию, в первую очередь, как высокотехнологичную. Еще треть (29%) отмечают, что им было бы гораздо удобнее проходить собеседование в режиме онлайн, нежели ехать в офис работодателя, и они с большей вероятностью предпочли бы интернет-собеседование обычному.

Более половины соискателей (65%), ни разу не проходивших онлайн-собеседование, отметили, что в случае поступления такого предложения не-пременно приняли бы его.

вать ситуацию, если выяснить причины ухода и предложить новые условия — работу в другом проекте или отделе. Это обычно практикуется только для самых ценных сотрудников. В моей практике есть примеры, когда после выходного интервью уже почти бывший сотрудник переводился в другой департамент или на другую должность.

Момент проведения интервью в большей степени зависит от ситуации и задачи, которая стоит перед HR-менеджером: попытаться уговорить изменить решение, выяснить настоящие причины ухода, диагностировать текущую ситуацию в компании и т. д. Так, например, некоторые наши клиенты нашли эффективную практику — проведение выходного интервью через неделю после увольнения. Было выяснено, что люди, которые увольняются сами, возможно, делают это на эмоциях, и выходное интервью не даст полезной информации, если его провести сразу. Поэтому они решили проводить телефонные беседы-интервью после какого-то времени, когда улягутся эмоции и негатив, и можно будет более конструктивно поговорить обо всех слабых и сильных сторонах работы в компании».

Комментарий эксперта

Елена Емеленко, руководитель Консалтингового центра HeadHunter:

«В практике Консалтингового центра HeadHunter есть такое наблюдение — не до конца отработанное выходное интервью с уволенными сотрудниками превращается в негативные комментарии в интернете. Обычно все слабые стороны, которые отмечают люди про компанию в интернете (антидебют сайты, соцсети) совпадают с результатами диагностики причин увольнений на выходном интервью, а также внутренних опросов сотрудников. Выходное интервью — уникальный инструмент, решающий сразу много задач: от диагностики ситуации в компании (например, при разработке EVP мы учитываем и результаты выходных интервью), возможности повлиять на ситуацию с конкретным сотрудником, приобрести шанс поработать над слабыми сторонами компании, до продвижения HR-бренда компании. Ведь уволенный (или уволившийся) сотрудник, который сохранил благоприятное впечатление о компании, так или иначе внесет свою лепту в HR-бренд».

Комментарий эксперта

Елена Емеленко, руководитель Консалтингового центра HeadHunter:

«К сожалению, многие компании используют выходное интервью только для выяснения причин ухода сотрудника, тогда как оно имеет сильный потенциал по влиянию на его решение. Если применять глубинные интервью, то вполне реально поменять его решение об уходе. Кроме того, после такого интервью можно мотивировать человека оставаться в кадровом резерве компании, чтобы возможное возвращение обратно было для него психологически возможным и комфортным».

«Наиболее эффективный формат выходного интервью — неформальный глубокий разговор с глазу на глаз. Все варианты стандартного заполнения анкеты — не более чем отписка сотрудника, которая не даст ничего больше социально желательных либо случайно выставленных ответов. Сотрудники чаще всего воспринимают подобную анкету как формальность, что в свою очередь не улучшает мнение о компании, а в некоторых случаях влияет негативно. В случае наиболее ценных сотрудников могут использоваться различные коучинговые методики».

«Выходное интервью, проведенное сразу после того, как сотрудник объявил об уходе, может быть шансом реанимировать

КОММЕНТАРИИ ПО ТК РФ

Могут ли работники-инвалиды продолжать работать на рабочих местах, на которых в процессе проведения специальной оценки выявляются вредные условия труда?

Для отдельных категорий работников в Трудовом кодексе РФ закреплены дополнительные гарантии охраны труда. В соответствии со ст. 224 Трудового кодекса РФ в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации; проводить другие мероприятия.

Медицинским заключением, на основе которого работодатель обязан создавать инвалиду все необходимые условия труда, в настоящее время является индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида. Индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида является обязательной для исполнения работодателем, который обязан создавать условия труда для инвалида в соответствии с данной программой.

Таким образом, руководствуясь указанными выше документами, работодатель на основании предоставленной ему индивидуальной программы реабилитации вправе самостоятельно сделать вывод о возможности выполнения работником-инвалидом своих трудовых обязанностей после того, как в результате специальной оценки условий труда условия на его рабочем месте признаны вредными.

Действительно ли работодатель обязан направить в соответствующие военные комиссариаты и (или) органы местного самоуправления сведения о гражданине, принимаемом на работу?

Требования к работодателям по организации осуществления воинского учета установлены

Положением о воинском учете, утвержденным постановлением Правительства РФ от 27.11.2006 N 719 (далее - Положение о воинском учете), а также Методическими рекомендациями по ведению воинского учета в организациях, утвержденными Генеральным штабом Вооруженных Сил Российской Федерации 11.07.2017 (далее - Методические рекомендации). В целях поддержания в актуальном состоянии сведений, содержащихся в личных карточках, и обеспечения поддержания в актуальном состоянии сведений, содержащихся в документах воинского учета военных комиссариатов, работники, осуществляющие воинский учет в организациях направляют в двухнедельный срок в соответствующие военные комиссариаты и (или) органы местного самоуправления сведения о гражданах, подлежащих воинскому учету и принятию (поступлению) или увольнению (отчислению) их с работы (из образовательных организаций) (пп. "а" п. 32 Положения о воинском учете, п. 29 Методических рекомендаций). В свою очередь, в целях обеспечения постановки граждан на воинский учет по месту работы согласно п. 30 Положения о воинском учете работодатель обязан проверить у граждан, принимаемых на работу, наличие отметок в паспортах об отношении к воинской обязанности, наличие и подлинность документов воинского учета, а также подлинность записей в них, отметок о постановке на воинский учет по месту жительства или месту пребывания. В случае отсутствия отметок на странице 13

паспорта гражданина Российской Федерации граждан следует направить в военкомат (п. 27 и п. 32 Методических рекомендаций). Несообщение в военный комиссариат сведений о принятых на работу либо об уволенных с работы гражданах, состоящих или обязанных состоять, но не состоящих на воинском учете, может привести к привлечению должностных лиц к административной ответственности по ч. 3 ст. 21.4 КоАП РФ.

Сотрудник оформлен в начале года, график отпусков на уже был составлен, соответственно, в этом графике его нет.

Сотрудник просит предоставить ему оплачиваемый отпуск в связи с тем, что он отработал шесть месяцев.
Организация не может предоставить ему отпуск, так как нехватка кадров и сезон продаж. Может ли организация отказать сотруднику в отпуске?

Согласно части 2 ст. 122 Трудового кодекса 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.

Из буквального толкования данной нормы следует, что право на отпуск работник приобретает по истечении шести месяцев, а у работодателя по истечении указанного периода возникает обязанность предоставить работнику соответствующий отпуск. При этом следует учитывать положения части первой ст. 123 Трудового кодекса РФ, согласно которым очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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 таких случаях при предоставлении отпуска работнику работодатель должен руководствоваться общими нормами Трудового кодекса РФ, устанавливающими порядок предоставления отпусков.

Если строго следовать положениям ст. 123 ТК РФ, согласно которым отпуска работникам предоставляются в соответствии с обязательным для обеих сторон трудового договора графиком отпусков, то при приеме на работу новых сотрудников работодателю следует внести соответствующие изменения в такой график.

Устанавливая обязательность наличия графика отпусков, закон не определяет при этом, как нужно поступить работодателю, если сотрудник, отпуск которого не включен в график отпусков, обратился с заявлением о его предоставлении по истечении 6 месяцев работы.

Если работодатель не имеет возможности предоставить работнику отпуск в текущий момент и при этом работник не относится к категориям лиц, отпуск которым предоставляется в удобное для них время (часть четвертая ст. 123 ТК РФ), а до окончания того рабочего года, за который предоставляется отпуск, осталось время, превышающее продолжительность ежегодного отпуска работника, то работодатель может отказать работнику в предоставлении отпуска в желаемое им время. Но, отказывая в предоставлении отпуска, работодателю следует как можно скорее выполнить свою обязанность по включению отпуска данного работника в график отпусков - при возникновении спора график отпусков может быть использован работодателем в подтверждение того, что в соответствии с очередностью, установленной у работодателя, отпуск работника запланирован на другое время.

Таким образом, 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 отпусков.

Роман
Ларionov.
Компания
"Гарант"



