№ 06 (949) 15 февраля 2021

ОТ ВАКАНСИЯ ДО

www.vacansia.ru
vaka2002@yandex.ru

Москва 14+

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

Требуются в ЧОП "АБ-Сафети"

ОХРАННИКИ ЛИЦЕНЗИРОВАННЫЕ

з/пл до 54000 р./мес., без задержек
Работа в Москве, МО, Карелии, Санкт-Петербурге .
График работы: 4/4, 5/5, 7/7, 15/15, 30/30.
Официальное трудоустройство (соц. пакет).

Тел. 8-915-083-27-13, Наталья Викторовна.
Собеседование по адресу: м. Академическая, ул. Гримау. д. 10А, стр. 1.

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@@@

Приглашаются в ЧОП

ЛИЦЕНЗИРОВАННЫЕ ОХРАННИКИ

наличие действ. удостоверения 4, 5, 6 разр.
З/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.)

Требуется надежный

ПОМОЩНИК(ца) руководителя

З/ПЛ от 60000
(своевременная оплата)

Организация и планирование рабочего дня,
ведение отчётной документации,
приём входящих звонков.
Бесплатное обучение в процессе работы

Тел: +7-929-662-85-10, Галина
м. Волгоградский пр-т

Kod@@@

Издательство приглашает

МЕНЕДЖЕРОВ по продажам

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

+7 980-966-95-48

ВАКАНСИЯ от А до Я
СОДЕРЖАНИЕ

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)

ВАКАНСИЯ от А до Я

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

Редактор: Санников Д. А..

Редакция оставляет за собой право редактирования и публикации объявленийв 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 13.02.2021

Интернет СМИ (газета Online)

Важные и нужные

САМЫМИ МАССОВЫМИ ПРОФЕССИЯМИ В РОССИИ - ВОДИТЕЛЬ И ПРОДАВЕЦ

Из 450 профессий, которые сегодня существуют в российской экономике, только 28 относятся к массовым. Именно в них заняты 36 миллионов россиян - ровно 50 процентов от всех работающих граждан страны. К такому выводу пришли авторы аналитического доклада из Центра трудовых исследований НИУ «Высшая школа экономики» Владимир Гимпельсон и Нина Вишневская. Они выяснили, что больше всего россиян - около 14 процентов - заняты всего в двух профессиях, для овладения которыми достаточно окончить школу и специальные курсы.

Причем первая профессия - водитель - остается самой массовой в России на протяжении последних 15 лет. Сегодня семь процентов россиян, или пять миллионов человек, ежедневно колесят по дорогам, перевозя грузы или пассажиров.

Продавцов немногим меньше - 6,8 процента. Как отмечают авторы исследования, с 2000 года их число значительно увеличилось, так как бурно росла и развивалась сама отрасль торговли. Сейчас основной персонал сосредоточен в супермаркетах и торговых центрах. На третьем месте по массовости - профессия школьного учителя. Два миллиона россиян (2,8 процента работающего населения) несут доброе и вечное молодежи.

Одна из самых многочисленных групп - неквалифицированные рабочие. Объединив в нее несколько видов занятости (грузчики, подсобные рабочие, уборщики, сторожа, вахтеры, лифтеры, гардеробщики, упаковщики) исследователи получили «армию» почти в пять миллионов человек (6,8 процента от общего числа работающих).

Свыше 2,6 миллиона россиян (3,6 процента) специализируются на финансах. Это бухгалтеры, экономисты, специалисты по финансам и кредиту. Более 970 тысяч человек трудятся юристами.

940 тысяч человек в России трудятся врачами, при этом 65 процентов из них старше 40 лет

В списке самых распространенных профессий также медперсонал, повара, работники детсадов, архитекторы, инженеры, госслужащие, сварщики, сборщики и ремонтники промышленного оборудования, плотники, столяры, электромонтажники и машинисты.

А вот кому не стоит переживать за свое будущее, так это людям с головой и руками. По мнению советника гендиректора ВНИИ труда Министерства труда и социальной защиты РФ Николая Волгина, в ближайшие годы спрос на инженеров останется стабильным. Причем зарплаты у них уже не мизерные, как принято считать: в Москве , например, инженер получает 75-80 тысяч рублей в месяц, главный инженер - от 100 тысяч.

«У нас вполне успешно продолжается политика импортозамещения, открываются новые предприятия по выпуску продуктов, бытовой техники, одежды, косметики - всего того, что раньше везли из-за рубежа, - подчеркивает Волгин. - И на всех этих предприятиях нужны и инженеры, и конструкторы, и технологи, и механики».

На втором месте по востребованности, по его мнению, будут рабочие профессии: станочник, токарь, фрезеровщик высоких 6-8-го разрядов. «Мало осталось мастеров с «золотыми руками», - напоминает он. - И все старой закалки. Когда в конце 1990-х заводы стали закрываться, люди пошли кто куда: в охранники, торговать на рынки. Большинство в профессию так и не вернулись. А чтобы стать высококвалифицированным рабочим, нужно постоянно совершенствовать мастерство».

Эксперты считают, что необходимо еще не менее пяти лет, прежде чем подрастет новая смена токарей и слесарей. «Это будут уже современные мастера, - продолжает заведующий лабораторией прогнозирования трудовых ресурсов Института народнохозяйственного прогнозирования Российской академии наук Андрей Коровкин. - Те, кто умеет сначала смоделировать будущую деталь на компьютере, а уж потом изготовить ее. Таких рабочих готовят современные колледжи. Спрос на них всегда будет».

Третье место по востребованности поделят врачи, экономисты, юристы и продавцы. Говоря о здравоохранении, Николай Волгин отмечает: «Сейчас у каждого пациента есть выбор: поликлиники, больницы, врачей. Поэтому спрос как в госучреждениях, так и в частных клиниках на хороших докторов сохранится. Что касается юристов и экономистов, то сейчас бизнес заинтересован в стратегическом планировании, ему нужны грамотные специалисты. Ну а без продавцов и вовсе никуда, даже когда у людей денег мало, товары все равно покупают». Ну и по-прежнему востребованы будут секретари, бухгалтеры, водители, кассиры.

А как у них

В России появится новая профессия. Современные немцы не могут однозначно решить, какие профессии они считают лучшими. Поэтому, как показывает опрос института Fowid, лишь две однозначно нравятся большинству, а остальные собирают менее 50 процентов голосов. Наибольшим уважением в обществе неизменно пользуются врачи (76%). На втором месте - медсестры (63%), на третьем - полицейский (49%). Затем идут учитель (41%) и квалифицированный мастер (38%). С большим отрывом за ними следуют священник (29%), инженер и профессор (26%), адвокат (24%), аптекарь (22%), офицер (12%) и политик (10%). Юноши и девушки, которые после школы отправляются на профобучение, чаще всего выбирают розничную торговлю, уход за престарелыми, авторемонт, работу в медицинских учреждениях, работу слесарем и электротехником.

Топ-лист наиболее востребованных специальностей в Турции в текущем году и ежемесячная зарплата в долларах США выглядят следующим образом: программист (2500 долларов), инженер промышленного сектора (2300 долларов), юрист (2100 долларов), инженер-строитель (1700 долларов), терапевт (1600 долларов), менеджер по продажам (1450 долларов), полицейский (1300 долларов), учитель средней школы (1100 долларов), кассир в супермаркете (800 долларов). По данным отвечающих за сбор налогов турецких ведомств, самыми престижными и высокооплачиваемыми профессиями в 2017 году в стране считаются: специалисты в области факторинга (комплекс финансовых услуг для производителей и поставщиков, ведущих торговую деятельность на условиях отсрочки платежа). Такие специалисты зарабатывают около 438 000 долларов в год. Сотрудники фирм-посредников - 437 000 долларов в год.

Специалисты, занятые в сфере производства аккумуляторов, - 224 000 долларов в год. Юристы, занимающиеся регистрацией прав на интеллектуальную собственность, - 180 600 долларов в год. Предприниматели, которые производят воздушные шары, дирижабли и дельтапланы, - 102 100 долларов в год. Нотариусы - 93 000 долларов в год. Строители железных дорог - 72 400 долларов в год. Лицензированные бухгалтеры государственных учреждений - 71 200 долларов в год.

В Польше не подсчитывают официальное количество специалистов тех или иных профессий, однако статистические данные о том, каких специалистов на рынке слишком много, позволяют сделать выводы о наиболее распространенных видах деятельности. И в 2017 году, по данным «Барометра профессий», который ведут специалисты региональных бирж труда, такими профессиями были: экономисты, философы, историки, политологи и культурологи, учителя, сотрудники туристических фирм, госчиновники, специалисты пищевой отрасли. Похожий список в польских СМИ публикуют в качестве ответа на вопрос, представителям каких специальностей сложнее всего трудоустроиться после окончания вуза.

МЕНЕДЖЕРЫ, АДМИНИСТРАТОРЫ, РАБОТНИКИ ОТДЕЛОВ КАДРОВ

ПОМОЩНИК (ЦА) РУКОВОДИТЕЛЯ ***от 60000 р.***
м. «Волгоградский пр-т»

Требуется надежная помощница. Организация и планирование рабочего дня, ведение отчетной документации, прием входящих звонков. Своевременная оплата з/пл. Бесплатное обучение в процессе работы. Тел: +7 929-662-85-10, Галина

МЕНЕДЖЕРЫ ПО ПРОДАЖАМ, ТОРГОВЫЕ ПРЕДСТАВИТЕЛИ

**** МЕНЕДЖЕР ПО ПРОДАЖАМ*** ***дог.***

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

ОХРАНА, БЕЗОПАСНОСТЬ

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@@@

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@@@

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

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

ОХРАННИКИ ЛИЦЕНЗИРОВАННЫЕ ***дог.***
Москва, МО

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

РАБОТА НА ДОМУ

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

www.vacansia.ru
ТЫСЯЧИ СВЕЖИХ ВАКАНСИЙ
НЕОБХОДИМАЯ ДИСТАНЦИЯ СЕГОДНЯ
ПОМОЖЕТ ВСЕМ ВМЕСТЕ ПРОДОЛЖИТЬ РАБОТУ ЗАВТРА

КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ТК РФ

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

Сохраняется. Согласно ст. 60.1 ТК РФ работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Работа по совместительству осуществляется на основании отдельного трудового договора.

По общему правилу правовое положение совместителей ничем не отличается от правового положения работников, трудящихся по основному месту работы. Согласно части 2 ст. 287 ТК РФ другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

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

При этом частью четвертой ст. 256 ТК РФ прямо предусмотрено, что на период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). Это означает, что работодатель в любом случае обязан предоставить работнику-совместителю, который вышел из отпуска по уходу за ребенком, ту работу, которая предусмотрена его трудовым договором.

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

В этом случае письменного согласия не требуется.

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

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

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

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

Статья 261 ТК РФ содержит прямой запрет на увольнение одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет), в связи с сокращением численности или штата.

Действующее законодательство РФ не дает определение понятию "одинокая мать". Однако в правоприменительной практике под "одинокой матерью" понимают женщину, которая воспитывает ребенка (детей) одна, по различным причинам. В частности, в ситуации наличия у женщины ребенка без юридически оформленного отцовства. В связи с тем, что отец такого ребенка официально не установлен, родительские права и обязанности возлагаются только на мать.

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

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

Таким образом, уволить вас по сокращению штата работодатель не может.

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

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни по общему правилу запрещается, за исключением случаев, прямо предусмотренных Трудовым кодексом РФ (часть первая ст. 113 ТК РФ). В частях2, 3, 4 и 6 ст. 113 ТК РФ перечислены случаи, когда работодатель имеет право привлечь работников к работе в выходные дни, а также установлен порядок их привлечения в этих случаях. Согласно части 5 ст. 113 ТК РФ в других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

Роман Ларионов. Компания "Гарант"

COVID-19

5 ШАГОВ ДЛЯ ПРИБЛИЖЕНИЯ ОКОНЧАНИЯ КАРАНТИННЫХ МЕРОПРИЯТИЙ

РОСПОТРЕБНАДЗОР
ЕДИНЫЙ КОНСУЛЬТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР РОСПОТРЕБНАДЗОРА 8-800-555-49-43

1. ОСТАВАЙТЕСЬ ДОМА

2. ПОДДЕРЖИВАЙТЕ В ДОМЕ ЧИСТОТУ

3. ДИСТАНЦИОННОЕ ОБЩЕНИЕ

4. ПРИ ВЫХОДЕ ИЗ ДОМА ИСПОЛЬЗУЙТЕ МАСКУ

5. СОБЛЮДАЙТЕ ПРАВИЛА

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%!!!

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

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

ЕЖЕНЕДЕЛЬНАЯ ИНТЕРНЕТ ГАЗЕТА

Москва-online
Санкт-Петербург
сайт: www.vacansia.ru

ВАКАНСИЯ от А до Я
№ 06(949) 15.02.2021

Сделайте над собой усилия

5 СПОСОБОВ СНОВА ПОЛЮБИТЬ СВОЮ РАБОТУ

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

Бросьте себе вызов

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

Проявите инициативу

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

Поощряйте себя в течение дня

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

Поверьте, что вы не один такой

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

Убедитесь, что у вас есть жизнь вне работы

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

По материалам workplacediva.blogspot.ru

Нестандартные методики

ЗАЧЕМ СОИСКАТЕЛЕЙ ПУГАЮТ НА СОБЕСЕДОВАНИЯХ?

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

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

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

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

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

Обижаться или дальше претендовать на вакансию?

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

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

по материалам сайтarabota.mail.ru

Негласные правила

ПОДВОДНЫЕ КАМНИ НА ИНТЕРВЬЮ

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

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

«Денежки счет любят…»

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

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

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

Увы, но в последнее время зачастую даже те соискатели, для которых русский язык — родной, на собеседовании демонстрируют удручающий уровень владения им. Безусловно, есть вакансии, не требующие от соискателя дара «заливаться соловьем». Но уж о том, в чем заключались ваши обязанности на предыдущем месте работы, а также о ваших успехах и достижениях вы должны уметь рассказать интервьюеру (подготовьтесь заранее, порепетируйте перед зеркалом возможные варианты ответов!).

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

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

«А что вы тут делаете?»

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

по материалам сайтarabota.mail.ru

На заметку соискателям

ПРАВДА, ДОКАЗАТЕЛЬСТВА, ПОДТВЕРЖДЕНИЕ

Каждый соискатель желает знать, какие вопросы задаст ему на собеседовании рекрутер. Причем не столько для того, чтобы немедленно вызубрить «правильные» ответы, а чтобы в ходе разговора избежать неловких пауз и судорожных поисков нужных слов. Кого-то может выбить из колеи вопрос о причинах увольнения с предыдущего места работы, а кто-то растеряется, когда ему предложат поделиться… историей профессиональных побед.

Приятно рассказывать о своих достижениях, общаясь с близкими друзьями или родственниками. Но когда твой собеседник — HR-специалист, поневоле начнешь волноваться, задумываться: может, стоит приукрасить список своих побед или, напротив, о чем-то умолчать, чтобы не выглядеть хвастуном?

Только правда! Наш совет: рассказывая о своих профессиональных достижениях, воздержитесь от приписывания себе несуществующих (или даже чужих!) успехов — все же легко проверяется одним звонком вашему начальнику. Также не стоит с пренебрежением отзываться о своих бывших коллегах, расписывать в ярких красках, как туго шли дела у компании, пока не появились вы и всех не спасли! Деловую этику еще никто не отменял. И даже если вы действительно оказались той самой палочкой-выручалочкой для работодателя, нет необходимости упражняться в красноречии — за вас должны говорить факты!

Предъявите доказательства! Обязательно подкрепляйте свои слова конкретными примерами из вашей практики: заранее подготовьте портфолио своих работ, распечатайте таблицы, демонстрирующие, как с вашим приходом в компанию возросли объемы продаж или же увеличился поток уникальных посетителей сайта, который вы продвигали, и т. д. И даже если вам кажется, что никаких особых достижений за вами не числится, унывать не стоит! Вадим В., начальник отдела рекламаций, рассказывает: «Когда мне на собеседовании предложили рассказать о моих достижениях, я вначале немного растерялся: в конкурсах профессионального мастерства не участвовал никогда, призов не брал. А потом подумал: так я ж свой отдел сам с нуля, что называется, собрал! И в наборе персонала принимал участие лично, и должностные инструкции составлял, и блок-схемы взаимодействия нашего подразделения с другими разрабатывал. Да уже сама организация бесперебойной работы коллектива, состоящего из десяти человек, составление отчетности, таблиц, отражающих ежедневную выработку каждого сотрудника, ведение деловой переписки с клиентами, разбор самых сложных рекламаций — почти подвиг. Ежедневный. Кроме шуток, когда ты любишь свою работу, когда ты — на своем месте, все успеваешь, то это и есть твое главное достижение!»

Рекомендации как подтверждение. Однако даже если опытный специалист запнулся, отвечая на вопрос о своих достижениях, то можно представить, как растеряются молодые соискатели, мечтающие устроиться на работу, но активно сомневающиеся в своих силах и уверенные, что отсутствие у них опыта и достижений — это серьезный барьер на пути к успешной карьере. Но дорогу осилит идущий! А значит, нужно пробиваться к цели с тем, что у вас уже есть. Конечно же, рекрутер прекрасно понимает, что вы пока только в начале пути, и не ждет от вас рассказов о головокружительных профессиональных победах. Но вы вполне можете упомянуть свои успешные выступления на студенческих конференциях, статьи, опубликованные в научных журналах. Не забудьте рассказать и о пройденных вами стажировках и производственных практиках, подкрепляя свой монолог полученными там рекомендательными письмами.

rabota.mail.ru

Готовисмя к собеседованию

ЕСЛИ РЕКРУТЕР СПРАШИВАЕТ О СЕМЕЙНОМ ПОЛОЖЕНИИ

Почему HR-специалист интересуется семейным положением соискателя, если известно, что вопросы, касающиеся личной жизни претендента, на собеседовании под запретом? Что отвечать в этом случае: правду или то, что интервьюер хочет услышать?Давайте сначала определимся, почему ваша личная жизнь заинтересовала рекрутера.

Женат — не женат — все равно! Кстати, не факт, что она его заинтересовала! Если вы оказались на так называемом стрессовом интервью, то, задавая личные вопросы, интервьюер скорее заинтересован в считывании вашей реакции на них. Согласитесь, если вы претендуете на вакансию продавца, менеджера по продажам или специалиста рекламационного отдела, рекрутеру недостаточно найти в тексте вашего резюме слово «стрессоустойчив», ему нужно в кратчайшие сроки выяснить, как претендент умеет держать удар, ориентироваться в некомфортной ситуации, сохраняя при этом лицо, чтобы отсеять неподходящих кандидатов.

Ну очень интересно! Но вполне вероятно, что интервьюера действительно интересуют особенности вашей личной жизни. И он задает некорректные вопросы не потому, что плохо подготовлен или банально не знаком с правилами хорошего тона, а потому что от ответов претендента зависит, подойдет ли тот на данную позицию или нет. Артем М. рассказывает: «Я работаю в банковской сфере. Как только начался кризис, наш отдел сократили. Пришлось походить по собеседованиям. Да, я знаю, что сейчас непринято спрашивать соискателя о его семейном положении, но меня почти везде спрашивали. Но так изящно, ненавязчиво, что я себя вполне комфортно чувствовал, и мне даже в голову не приходило заявить: «Да вы что? Это мое личное дело!» А поскольку я слышал, что работодатели предпочитают сотрудников, не обремененных семьей (чтоб и после работы могли задержаться и т.д.), то отвечал: «Нет, что вы! Я пока и не собираюсь жениться! Хочу еще погулять!» Мне мило улыбались, говорили, что перезвонят и брали на это место кого-то другого. Потом уже добрые люди объяснили: не исключено, что именно этим ответом я все себе портил! Считается, что женатый человек стабилен, не отвлекается на поиски второй половинки, не зависает в свободное время по клубам, а думает о благе семьи, а значит, заинтересован в том, чтоб компания, в которой он трудится, процветала. А после работы он и так задержится, если шеф потребует!»

Тогда как Александр В. считает, что, ответь он отрицательно на вопрос рекрутера «Собираетесь ли в ближайшем будущем изменить своей семейное положение?», то получил бы место в компании. «Да, говорю, мы с моей девушкой собираемся в этом году пожениться. Это потом уже, дома, понял: зачем им молодожен, мечтающий как можно быстрее к женушке в семейное гнездо улизнуть, если работа подразумеваетКомандировки?!» Действительно, нередко сама специфика работы, на которую претендует соискатель, вынуждает рекрутера интересоваться подробностями его личной жизни. И спрашивая, собирается ли претендентка в ближайшем будущем заводить детей, HR-менеджер просто хочет узнать, как скоро ему придется искать ей замену.

Отвечать или нет? Можно ли не отвечать на вопросы, касающиеся личной жизни? Конечно, на некорректные вопросы можно и не отвечать, тем более, что здесь на вашей стороне и Конституция РФ: семейное положение не должно стать причиной, по которой работодатель может вам отказать в трудоустройстве — это будет трактоваться как дискриминация. Но будьте готовы к тому, что вам откажут по какой-то иной причине. Или даже не называя причин — просто не перезвонят.

Так что же отвечать на столь нескромные вопросы рекрутера? Откровенно врать уж точно не стоит! Факт вашего замужества\женитьбы в любом случае всплывет. И потом: возможно, озвучивая вам этот вопрос, рекрутер в то же время просматривает ваш профиль всоциальной сети, где вы не забыли указать свой семейный статус. Просто, прежде чем идти на интервью, хорошенько проанализируйте текст вакансии, постарайтесь понять, подходит ли вам она, подходите ли вы для нее. Что же касается вопроса о ваших планах стать мамой, совсем не обязательно давать рекрутеру священную клятву, что вы «ни за что и никогда». Достаточно объяснить, что именно сейчас и на ближайшие несколько лет для вас самое важное — ваша карьера. Вам это интересно, вы к этому стремились (получали образование, нарабатывали опыт и т.д.) вы готовы к сотрудничеству, а материнствоесли и в планах, то в весьма отдаленных.

Если же рекрутер интересуется, есть ли у вас дети, скрывать их наличие точно не стоит. Тем более, что именно дети могут стать вашим козырем в споре за вакансию — вы уже не уйдете в декрет, вам не придется подыскивать замену. Если же вы понимаете, что HR-специалиста больше волнует не наличие у вас детей, а вероятность того, что вы будете не столько работать, сколько сидеть на больничном, можете успокоить его, пояснив, что у вас в семье есть помощники (бабушка или няня), которые смогут взять уход за ребенком на себя. Да и в случае чего вы всегда готовы отработать пропущенное время, взять задания на дом и т.д. — то есть качество труда не пострадает точно!

rabota.mail.ru

4 607106 960113 20047

газета «ВАКАНСИЯ от А до Я» www.vacansia.ru

ВАКАНСИЯ от А до Я

№ 06(949) 15.02.2021

КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ТК РФ

Могу ли я во время отпуска на основной работе заключить с другим работодателем срочный трудовой договор с полной занятостью?

Не можете. По смыслу ст. 60.1, 66, 282 Трудового кодекса РФ у работника может быть только одно основное место работы. Соответственно, имея основное место работы, трудиться по другому месту работы сотрудник может только по трудовому договору о работе на условиях совместительства, в том числе и по срочному (ст. 282, часть вторая ст. 59 ТК РФ). При этом в соответствии с частью первой ст. 286 Трудового кодекса РФ лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству сотрудник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска совместителю в иной период (не одновременно с отпуском по основной работе), в том числе по просьбе самого работника, не допускается. Ведь, если работник будет продолжать работать по совместительству, находясь в отпуске по основному месту работы, и наоборот, работнику не будет гарантировано полноценное использование отпуска. Таким образом, предоставление отпуска совместителю одновременно с отпуском по основной работе является обязательным и не зависит от воли сторон, а также от содержания графика отпусков.

Также при заключении трудового договора о работе на условиях совместительства в любом случае должно соблюдаться требование части первой ст. 284 ТК РФ о продолжительности рабочего времени совместителя. Согласно этой норме продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). При этом в течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Работодатель ежемесячно издает приказы, возлагающие на работника без получения его письменного согласия выполнение, помимо его основной работы, работы по другой должности, которую занимает другой работник и который временно отсутствует. Правомерно ли это?

Действия работодателя неправомерны. Трудовой кодекс РФ предусматривает два варианта привлечения работника к трудовой деятельности, наряду с основной работой, которую он выполняет на основании заключенного с таким работником трудового договора: совместительство и поручение дополнительной работы путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

Статьей 60.1 Трудового кодекса РФ установлено, что работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы, в том числе у того же работодателя (внутреннее совместительство). Для замещения временно отсутствующего работника с работником может быть заключен срочный трудовой договор, действие которого и, соответственно, выполнение работником трудовой функции по другой должности прекращаются с выходом на работу основного работника (часть первая ст. 59, п. 2 части первой ст. 77, часть третья ст. 79 ТК РФ). При этом время основной работы и время работы по совместительству пересекаться не должны.

В соответствии со ст. 60.2 Трудового кодекса РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ), в том числе для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Порядок поручения такой работы подразумевает получение согласия работника.

Применительно к рассматриваемой ситуации также возможен временный перевод на другую работу. Однако при временном переводе работника на другую работу его трудовая функция изменяется - на него возлагаются трудовые обязанности уже по новой должности (которые он ранее в рамках своей прежней должности не выполнял), от обязанностей же по прежней должности он временно освобождается.

При этом перевод на другую работу, в том числе временно (часть первая ст. 72.2 ТК РФ), допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 Трудового кодекса РФ.

Я часто болею, но не хочу оформлять инвалидность. Имеет ли право работодатель инициировать внеплановое прохождение медицинского осмотра?

Действительно, в силу абзаца шестого ст. 214 Трудового кодекса РФ работник в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, обязан по направлению работодателя проходить в том числе внеочередные медицинские осмотры.

Так, согласно части первой ст. 213 Трудового кодекса РФ, работники, указанные в данной норме, должны проходить внеочередные медицинские осмотры, но только на основании медицинских рекомендаций, указанных в заключительном акте, который составляется по итогам проведения периодического медицинского осмотр. Следовательно, работодатель не вправе самостоятельно инициировать в отношении работника проведение обязательного внеочередного осмотра. Такой осмотр может быть проведен только при наличии рекомендаций, указанных в заключительном акте, выданном по результатам периодического осмотра.

Таким образом, длительное нахождение работника на больничном основанием для направления на внеочередной медицинский осмотр не является. Работодатель не вправе инициировать прохождение работником такого осмотра в рассматриваемой ситуации.

Я целый день работаю за компьютером. Есть ли у работодателя обязанность предоставлять сотруднику дополнительные перерывы, кроме обеденного, которые входят в рабочее время?

Согласно части первой ст. 109 Трудового кодекса РФ на отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Такие специальные перерывы при работе за компьютером не предусмотрены ни Трудовым кодексом РФ, ни другими федеральными законами. При этом согласно частям первой и второй ст. 212 Трудового кодекса РФ работодатель обязан обеспечить работнику безопасные условия и охрану труда, в том числе режим труда и отдыха в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. К нормативным правовым актам, содержащим государственные нормативные требования охраны труда, относятся стандарты безопасности труда, правила и типовые инструкции по охране труда, государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила и нормы, санитарные нормы, санитарные правила и гигиенические нормативы, устанавливающие требования к факторам рабочей среды и трудового процесса).

Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 03.06.2003 N 118 были введены в действие санитарно-эпидемиологические правила и нормативы СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03" (далее - СанПиН), которыми установлены гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам (ПЭВМ) и организации работы. В п. 1.4 Приложения N 7 к СанПиН указывается, что в случаях, когда характер работы требует постоянного взаимодействия с видеодисплейными терминалами (набор текстов или ввод данных и т.п.) с напряжением внимания и сосредоточенности, при исключении возможности периодического переключения на другие виды трудовой деятельности, не связанные с персональными электронно-вычислительными машинами, рекомендуется организация перерывов на 10-15 мин. через каждые 45-60 мин. работы. Однако необходимо отметить, что приведенные в Приложении N 7 к СанПиН положения носят рекомендательный характер в силу указания в самом приложении (в отличие от Приложений N 1-6, которые являются обязательными). Таким образом, работодатель не обязан устанавливать сотрудникам при работе с компьютером специальные перерывы.

Роман Ларионов. Компания "Гарант"

КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ТК РФ

Я нахожусь в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, после истечения срока хочу продлить отпуск по уходу за ребенком до 14 лет. Возможно ли это?

Трудовое законодательство не предоставляет возможность работнице продлить отпуск по уходу за ребенком после достижения им возраста трех лет.

В соответствии с частью первой ст. 256 ТК РФ по заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Действующее трудовое законодательство не предусматривает возможности предоставления работнику отпуска по уходу за ребенком на более продолжительный период. Следовательно, предоставить работнице отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 14 лет работодатель не вправе.

Однако согласно части первой ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Максимальная продолжительность такого отпуска законом не ограничена. Поэтому работодатель вправе по просьбе работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы любой продолжительности.

Имеет ли право работодатель кроме привлечения к дисциплинарной ответственности и депремирования применять к работникам штраф, например за курение на производственной территории работодателя?

Прежде всего отметим, что такого понятия, как штраф, трудовое законодательство не содержит.

Работодатель вправе привлечь работника в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, к двум видам ответственности - дисциплинарной и материальной (часть первая ст. 22 ТК РФ). Применять к работнику иные меры ответственности работодатель не вправе.

Виды дисциплинарных взысканий, которые могут применяться за совершение дисциплинарных проступков, перечислены в ст. 192 ТК РФ и включают замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям, но не штраф. Эта же норма предусматривает, что другие дисциплинарные взыскания могут быть предусмотрены для отдельных категорий работников только федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, утверждаемыми федеральными законами. Нормативных правовых актов, вводящих дисциплинарное взыскание - штраф, нет. Следовательно, возложение на работника дисциплинарного взыскания за курение в виде штрафа противоречит действующему законодательству.

Можно ли заменить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и опасных условиях труда денежной компенсацией?

Осуществить замену части дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда денежной компенсацией в Вашей ситуации невозможно.

Согласно части третьей ст. 126 ТК РФ не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях, за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом РФ.

Необходимо ли ежегодно индексировать заработную плату в АО при условии, что заработная плата больше установленного МРОТ?

Индексация заработной платы представляет собой одну из основных государственных гарантий по оплате труда работников (ст. 130 ТК РФ) как государственных органов, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждений, так и иных работодателей. Как следует из определения от 17.06.2010 N 913-О-О, Конституционный Суд РФ рассматривает индексацию заработной платы в качестве обязанности работодателей независимо от источников их финансирования. Роструд также исходит из того, что индексация заработной платы является не правом, а обязанностью работодателя (письмо от 19.04.2010 N 1073-6-1).

В определении от 19.11.2015 N 2618-О Конституционный Суд РФ подчеркнул, что статья 134 ТК РФ не позволяет работодателю, не относящемуся к бюджетной сфере, лишить работников предусмотренной законом гарантии и уклониться от установления индексации, поскольку предполагает, что ее механизм определяется при заключении коллективного договора или трудового договора либо в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Контролирующие органы трактуют статью 134 ТК РФ аналогичным образом. Если порядок индексации заработной платы коллективным договором не установлен, работодатель обязан принять локальный нормативный акт, лимитирующий этот пробел. Отсутствие такого акта квалифицируется как нарушение трудового законодательства, требующее устранения. Законодательство гарантирует работнику обеспечение повышения уровня заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

При этом исходя из судебной практики обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы возможно либо путем ее индексации в соответствии с коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя, либо путем периодического повышения заработной платы.

Работодатели, которые не получают бюджетного финансирования, вправе избрать любые порядок и условия осуществления индексации (в том числе ее периодичность, порядок определения величины индексации, перечень выплат, подлежащих индексации) в зависимости от конкретных обстоятельств, специфики своей деятельности и уровня платежеспособности (п. 10 Обзора судебной практики ВС РФ N 4 (2017)).

Роман Ларионов. Компания "Гарант"

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.

Еженедельная газета "ВАКАНСИЯ от А до Я" МОСКВА

ВАКАНСИЯ от А до Я

www.vacansia.ru

Санкт-Петербург
Москва газета Online

ИНТЕРНЕТ-ВЕРСИЯ газеты: PRESSA.RU

Редакция - Москва:
конт. тел: +7 967-132-45-60
+7 980-966-95-48, +7 929-623-46-15
(WhatsApp)

e-mail: vaka2002@yandex.ru

vk.com/vacansia2001, vk.com/mskvac

ok.ru/profile/570814634076

instagram.com/vacansia.ru

www.facebook.com/