

РАБОТА•КАРЬЕРА•УСПЕХ

ЭЛЕКТРОННАЯ ГАЗЕТА

для студентов и выпускников профессиональных образовательных организаций Ставропольского края

ВЫПУСКНИКУ НА ЗАМЕТКУ



С НАСТУПАЮЩИМ НОВЫМ ГОДОМ И РОЖДЕСТВОМ!

Коллеги, поздравляю с наступающими праздниками. Хочу пожелать всегда находить выход из любой ситуации, с каждым делом добиваться успеха и признания своего таланта. Пусть грядущий год подарит массу возможностей, идей и удач. Пусть каждый день будет днем профессионализма и значительного достижения.

Руководитель КЦСТ Н.А. Одинцова



ТРУДНЫЕ ПОИСКИ

КОМУ ЛЕГКО НАЙТИ РАБОТУ ПОСЛЕ УЧЕБЫ

Больше всего шансов на трудоустройство по специальности у выпускников, получивших профессии, связанные со здравоохранением или авиацией. Меньше всего - у тех, кто выучился на специальности «сельское и рыбное хозяйство» или «воспроизводство и переработка лесных ресурсов».

Это выявило исследование, проведенное ВНИИ труда Минтруда России. В его основу легли данные Росстата по трудоустройству выпускников.

Так, 96,9 процента молодых медицинских работников трудоустраиваются по полученной профессии. И 91,3 процента - после получения среднего профессионального образования. Среди авиаторов и специалистов по ракетно-космической технике процент трудоустройства по профессии - 85,2 процента после окончания вузов и 64 процента - после среднего профессионального образования. Трудоустройство выпускников с высшим образованием по таким специальностям, как «информатика и вычислительная техника» и «информационная безопасность», - 76,4

процента и 75,7 процента соответственно. А выпускники со средним профессиональным образованием по тем же специальностям находят работу по профессии реже - в 45,7 процента и 42,4 процента случаев.

Еще скромнее статистика у молодых сельскохозяйственников - 52,2 процента и 36,6 процента, а в воспроизводстве и переработке лесных ресурсов - 48,2 процента и 27 процентов соответственно.

Как отмечают во ВНИИ труда, анализ вакансий и резюме на порталах trudvsem.ru и hh.ru показал дефицит соискателей в сферах здравоохранения и соцобеспечения, производства, консалтинга и IT-сферы, так что неудивительно, что выпускники по этим направлениям не остаются без

дела. По словам директора ВНИИ труда Дмитрия Платыгина, ключевым моментом для быстрой адаптации молодежи является получение опыта работы еще во время учебы. Анализ опроса выпускников, трудоустроившихся не по профессии (а их в среднем - 34 процента) выявил две основные причины: отсутствие вакантных рабочих мест и низкая, с их точки зрения, зарплата. А зарплатные аппетиты у выпускников часто завышены. Так, 38 процентов выпускников считают для себя достойным уровень оплаты труда в 30-50 тысяч рублей. 24 процента выпускников вузов рассчитывают на 50-100 тысяч рублей.

Источник: <https://www.rg.ru>

Так же читайте в этом номере:

Лайфхак: как быстро найти работу

ЭТО ИНТЕРЕСНО



КАК БЫТЬ, ЕСЛИ НЕ ПРИНИМАЮТ ЭЛЕКТРОННЫЙ БОЛЬНИЧНЫЙ?

Электронный больничный лист - аналог бумажного больничного листа. Подтверждения болезни работника, компенсация потерянной заработной платы. Разница лишь в том, что сегодня все сведения в виртуальную базу данных либо в электронную медицинскую карту вносятся сразу, как только больной обратился за врачебной помощью. При выходе на работу специалист обязан предоставить руководителю (фирмы либо ИП) данный документ, поскольку только таким образом он может объяснить пропущенное рабочее время.

Электронный листок нетрудоспособности (далее - ЭЛН) с 01.07.2017 имеет равную юридическую силу с листком нетрудоспособности на бумажном носителе. Если работник оформил электронный больничный, а работодатель технически не готов его принять, медорганизация должна заменить листок нетрудоспособности на бумажный. При этом в электронном больничном медики сделают пометку о прекращении действия. Если вам отказывают в больнице о замене, подаётся жалоба глав. врачу в двух экземплярах, одну оставляете себе. Так же можно подать жалобу в Министерство Здравоохранения, они проведут проверку.



МЕДВЕДЕВ РАССКАЗАЛ КОГДА В РОССИИ ЗАРАБОТАЮТ ЭЛЕКТРОННЫЕ ТРУДОВЫЕ КНИЖКИ

Система электронных трудовых книжек в России начнет работу с 2020 года. Об этом премьер-министр страны Дмитрий Медведев сообщил на заседании правительства.

«Внедрение электронных книжек должно быть поэтапным, работодатели продолжают вести и традиционный бумажный документ, для ряда людей такая опция сохранится», — говорит Медведев. Премьер уточнил, что компании начнут передавать документы в электронном виде в Пенсионный фонд с 1 января 2020 года. Для этого, по словам господина Медведева, в течение 2019 года будут решаться все организационные и правовые вопросы.

«Введение электронной трудовой книжки — это не только перевод документа из бумажного в электронный формат, речь идет о создании базы данных, где будет храниться информация обо всей трудовой деятельности человека», — отметил российский премьер. Он добавил, что система позволит избежать подделки документов и сократить кадровые издержки.

Ранее Минтруд также сообщал, что введение электронных трудовых книжек планируется к 2020 году. Ведомство разрабатывает соответствующий законопроект совместно с Минэкономки.



ОДИН ДЕНЬ НЕ В СЧЕТ

Федеральный закон от 3 октября 2018 года № 353-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации»

Статья 185.1. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации.

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Настоящий Федеральный закон вступает в силу с 1 января 2019 года.



Источник: <https://rg.ru>

НА ЗАМЕТКУ

ЧТО ДЕЛАТЬ ПРИ УТЕРЕ ТРУДОВОЙ КНИЖКИ

Трудовая книжка подобна книге по истории: в ней содержится информация о работе человека за последние десятилетия. Если данный документ был потерян, в этом случае необходимо обязательно заняться его восстановлением. Как восстановить трудовую книгу в случае ее потери, куда стоит обратиться и как можно сделать дубликат данного документа, обо всем этом пойдет речь ниже.

Трудовая книжка утеряна по вине работодателя

При потере трудовой книжки по вине работодателя, работнику, чья книжка была потеряна, необходимо написать заявление с просьбой о ее восстановлении, указав причину. Работодатель, по вине которого произошла потеря документа, должен на протяжении 15 календарных дней, с момента получения заявления, выдать сотруднику дубликат трудовой книжки.

В дубликате трудовой книжки должны быть указаны абсолютно все сведения о прошлых местах работы. Стоит отметить, что сбор информации для подтверждения трудового стажа человека в полной мере ложится на виновника потерянной трудовой книжки.

Что касается работодателя, по вине которого произошла потеря трудовой книжки. Если было установлено, что данный документ был потерян из-за халатности, то в этом случае работодателю грозит административный штраф. Но в случае, когда утеря документа произошла по причине непреодолимой силы, пожар, наводнение и т.д., с работодателя полностью снимается административная ответственность. Размер штрафа зависит от вида деятельности предприятия.

В любом случае, если произошла такая неприятность, то не стоит падать духом, трудовую книжку можно и нужно восстанавливать. И если потеря произошла по вине работодателя, необходимо писать заявление с требованием о восстановлении.

Трудовую книжку потерял сам работник

Потеря трудовой книжки – это еще не повод для паники. На сегодняшний день существует огромное количество методов восстановления этого документа. В некоторых случаях, работнику придется самостоятельно побегать, а в некоторых – собрать информацию поможет сам работодатель. Но иногда трудовую книжку и вовсе не стоит восстанавливать.

В случае, когда человек только начал свою профессиональную деятельность и общий стаж работы насчитывает около трех месяцев, то делать дубликат такой трудовой не нужно. Достаточно приобрести новую трудовую книгу и оформить ее.

Намного сложнее, когда у специалиста огромный стаж, и трудовая книжка была потеряна. В этом случае восстановление документа обязательно, поскольку в нем отражена вся трудовая деятельность человека. В такой ситуации на помощь придет работодатель, к нему нужно обратиться с заявлением о прощении, сделать дубликат в связи с потерей основного документа.

Важно понимать, что обычное воспроизведение записей с прошлых мест работы в новую трудовую книжку категорически запрещено. Поскольку такие действия расцениваются как подделка документов. По этой причине заниматься собственноручно восстановлением трудовой не рекомендуется.

Стоит отметить, что понятие «восстановить» в случае с трудовой книжкой неприемлемо. Поскольку данный документ, после его утери, восстановлению не подлежит. Вместо потерянного документа выдается дубликат. Оформить его можно на законных основаниях. Этот документ необходимо восстанавливать в обязательном порядке, поскольку получить расчет ПФР возможно только при наличии трудовой книжки или ее дубликата.

Как сделать дубликат трудовой книжки

Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, если была утеряна трудовая книжка по вине работодателя или работника, вместо утерянной трудовой можно сделать дубликат. Оформить и выдать данный документ сможет только кадровик того предприятия, где на момент утери трудится работник. Для этого потребуются документы, которые подтверждают наличие стажа на прошлых предприятиях и новая трудовая книжка.

Работник, потерявший трудовую книжку, пишет заявление на имя руководителя предприятия, в котором он трудится на момент утери книжки. В заявлении он указывает свою просьбу в выдаче дубликата.



Затем руководитель предприятия создает приказ о выдаче работнику дубликата трудовой книжки.

После созданного руководителем приказа, кадровик, на основании предоставленных работником справок о стаже с прошлых мест работы, выписывает дубликат трудовой книжки. В данном документе будут указаны все места работы согласно предоставленным справкам о стаже. Запись о стаже и предприятиях, на которых он был получен, будет выполнена в хронологическом порядке. Напротив каждой записи будет стоять печать предприятия, которое занималось восстановлением документа. А на титульном листе трудовой книги будет надпись – дубликат.

Иногда при восстановлении рабочего стажа, могут возникнуть непредвиденные обстоятельства в виде закрытого предприятия или отказа от бывшего работодателя в выдаче справки о стаже работы. В таких случаях необходимо обращение в суд, и только через данную инстанцию появится возможность восстановления своего трудового стажа.

Если произошли спорные вопросы иного характера, то самым правильным вариантом будет обращение за квалифицированной консультацией и помощью к специалисту. Юрист сможет рассказать работнику о его правах и о том, что в таких случаях человек может предпринять при потере трудовой книжки. Самое главное – это не сдаваться, а постепенно, шаг за шагом, восстанавливать свой профессиональный стаж. Не стоит забывать, что трудовая с большим количеством отработанных лет – это, прежде всего, колоссальная история одного человека и обеспеченная старость в виде заслуженной пенсии.

Источник: bs-life.ru

ПЕРВЫЙ МЕСЯЦ НА НОВОЙ РАБОТЕ: ЧТО НОРМАЛЬНО, А ЧТО – ЧЕРЕСЧУР?

Если вы долго искали работу, нашли, наконец, трудились упорно, чтобы пройти испытательный срок, то это время – первые недели – вы жили словно под анестезией. Легко находились силы для преодоления трудностей (а куда деваться? надо же себя показать), бытовая неустроенность вообще выпадала из поля зрения (подумаешь, нет ни столовой, ни кухни), сварливость или чрезмерное дружелюбие коллег воспринимались снисходительно (это коллектив, с ним нужно дружить).

Но вот прошел месяц. И хочется подвести итоги. А даже если не хочется – пора. Первые впечатления должны осесть, и сквозь этот уже упорядоченный более-менее слой должны прорезаться рациональные выводы.

Одна и та же ситуация может быть нормальной или экстремальной – в зависимости от оттенков и нюансов. Разберемся подробнее и найдем грань, которая отделяет обычный ход вещей от сигнала «Тревога!»

<p>Первый месяц на новой работе</p> 	<p>Нормальные трудности</p>	<p>Тревожные сигналы</p>
<p>УСТАЛОСТЬ</p> 	<p>✓</p> <ul style="list-style-type: none"> - поздние приходы домой; - жизнь на бешеной скорости; - погружение в дела с головой. 	<p>✓</p> <ul style="list-style-type: none"> - не желание идти на работу; - тревожный сон; - плохой аппетит.
<p>ХОЛОД В ОТНОШЕНИЯХ</p> 	<p>✓</p> <ul style="list-style-type: none"> - коллеги не дружат; - но держатся вежливо; - не считают своим. 	<p>✓</p> <ul style="list-style-type: none"> - мощная критика; - третирование; - полный игнор.
<p>ОТСУТСТВИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА</p> 	<p>✓</p> <ul style="list-style-type: none"> - не вводят в курс дела; - не ставят цели; - не оценивают результаты. 	<p>✓</p> <ul style="list-style-type: none"> - никто не отвечает на запросы; - нет встреч с руководителем; - HR-отдел игнорирует.
<p>ХАОС В РАБОТЕ</p> 	<p>✓</p> <ul style="list-style-type: none"> - перебежки между кабинетами; - путаница с именами; - много новой информации. 	<p>✓</p> <ul style="list-style-type: none"> - обязанности координально отличаются от тех, которые обсуждались на собеседовании.

ИГРАТЬ ЛИ В ПРЯТКИ С РУКОВОДСТВОМ, ЕСЛИ ВЫ РЕШИЛИ НАЙТИ РАБОТУ ПОЛУЧШЕ?

Поиск работы в открытую

Плюсы:

• Совесть чиста, дышится легко, можно смело смотреть в глаза коллегам и руководителю.

• Можно искать работу через сайты по трудоустройству, писать об этом в соцсетях, расспрашивать друзей и знакомых в открытую.

• Не нужно врать, отпрашиваясь с работы – например, рассказывать, что вам нужно к стоматологу, а потом объяснять, почему ваш стоматолог практикует в здании главного конкурента вашей компании (потому что в этом самом здании вы встретили кого-то из коллег, и сослуживец, конечно, рассказал о встрече вашему руководителю, а вы там были на собеседовании).

Минусы:

• Сколько вы будете искать работу – неизвестно, если уж говорить честно. Можно повысить свои шансы, просматривая много вакансий, разместив резюме в интернете, но нужно время. Пока вы в поиске, на вас все смотрят, как на потенциального «беглеца», а это значит, никаких перспективных задач, возможностей, «плюшек».

• Особо недоброе и изобретательное руководство может, наоборот, подбрасывать задачи самые неприятные, а в особо тяжелых случаях, из чувства мести, могут создавать такие условия, при которых для выполнения задач потребуются сверх-усилия.

• Отношения с руководителем становятся натянутыми (бывают исключения, конечно, но это исключения), иногда коллеги вдруг перестают дружить, чтобы подыграть шефу.

Самое интересное, что есть решение!

Оно не гарантирует happy-end, но может существенно разрядить ситуацию.

• Поговорите с начальником до того, как начнете искать работу.

• Расскажите, что вас не устраивает, каких изменений в условиях работы вы бы хотели.

Поиск работы по-партизански

Предположим, ничего не получилось, и вы утвердились в намерении искать работу. Рассмотрим вариант, когда сотрудник не афиширует своих намерений.

Плюсы:

• Можно искать как угодно долго, дожидаясь дельного предложения. Нашли – уволились. Пока ищете, живете на зарплату, а не на пособие. И теоретически есть шанс на продвижение, повышение зарплаты – тогда и уходить не придется.

• Можно не волноваться за отношения с коллегами и шефом: все будет по-прежнему, ведь они не в курсе.

Минусы:

• Однажды можно банально попасться на горячем. Мир тесен. В офисе работодателя можно встретить кого-то из знакомых. Можно случайно проболтаться кому-то из коллег. Эйчар вашей компании может пообщаться с эйчаром другой компании и выяснить, что вы были на собеседовании. Если руководство узнает, тут же предъявит претензии. Кстати, краснеть не придется, если вы попытаетесь обсудить улучшение условий труда. В этом случае все честно: вы пытались найти себе более достойное применение здесь. Ищете новое место, потому что вам не пошли навстречу.

• Тяжело искать работу под покровом тайны: нужно отвечать на звонки работодателей, просматривать почту. И все это – на фоне повседневных рабочих обязанностей. Хлопотно.

Тем не менее, если партизанская стратегия кажется вам оптимальной, придерживайтесь следующих правил:

Не используйте для поиска служебные ресурсы: корпоративную почту, телефон. Дело не только в том, что так ваши намерения могут

С формальной точки зрения, каждый имеет право искать лучшее место под солнцем. Однако перед большинством специалистов, когда они начинают рассылать резюме на вакансии, возникает дилемма: рассказать руководителю о своих планах или скромно промолчать. У каждого варианта есть плюсы и минусы. Решение, в конечном итоге, зависит от ваших отношений с начальством.

обнаружить. Не этично: использовать ресурсы одного работодателя, чтобы найти другого. Этично – использовать свои собственные ресурсы.

Занимайтесь поисками в свободное время. Да, это трудно, но возможно. Конечно, глупо не выделить в рабочее время пару минут, чтобы ответить на письмо потенциального работодателя. Или коротко ответить на телефонный звонок (по личному, не корпоративному телефону). Но это, пожалуй, и все. Поиск вакансий <https://russia.trud.com/>, рассылка резюме, обновление портфолио, приведение в порядок профилей в соцсетях и другие мероприятия – в не рабочее время.

Как при этом ходить на собеседования? Объедините два собеседования в один день (с потенциальным нанимателем всегда можно договориться) и возьмите отпуск на этот день. И собеседуйте спокойно, не нервничая, что сейчас позвонит шеф и поинтересуется, где вы в разгар дня.

Выполняйте свои обязанности так же качественно, как раньше, когда вы планировали работать здесь долго и успешно. Человек, собирающийся уходить, испытывает соблазн: работать вполсилы, не напрягаться, потому что здесь ведь ловить нечего. Зачем тратить силы на работу, которая не сулит перспектив? В такие моменты соблазнов подумайте о репутации. Меняются должности, начальники и компании. А репутация – всегда с вами, такая, какой вы ее построили.

Источник: <https://russia.trud.com>



ЭТО ДОЛЖЕН ЗНАТЬ КАЖДЫЙ

ТРУДОВОЙ КОДЕКС: СВАДЬБА

Бесспорно свадьба – одно из важнейших событий в жизни каждого человека. И независимо от того насколько пышную и торжественную вы планируете церемонию, подготовка к ней занимает достаточное количество времени.

Таким образом, пара, решившая скрепить свой союз узами брака, должна рассчитать своё время таким образом, чтобы среди рабочих будней и штатного расписания нашлось место празднику. В это время полное суеты и переполоха очень кстати пришёлся бы небольшой отпуск, чтобы молодожёны могли, как следует подготовиться к торжеству. На помощь молодожёнам приходит трудовое законодательство РФ.

Дни свадебного отпуска по трудовому законодательству предоставляются на основании статьи 128 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой работодатель должен предоставить сотруднику отпуск с не сохраняющейся заработной платой длительностью до пяти календарных дней по написанному сотрудником заявлению. Заявление является основанием для такого вида отдыха, и права получения этого вида отпуска достаточно четко прописаны в законодательстве.

Свадебный отпуск предоставляется сотруднику независимо от его ежегодного отпуска и от длительности работы на данном предприятии. В соответствии со статьей 121 Трудового кодекса дни отпуска без сохранения заработной платы, которые не превышают две календарных недели, входят в стаж и дают право на получение ежегодного отпуска.

В различных отраслях деятельности существуют коллективные соглашения, в которых четко прописаны рекомендованные по отрасли гарантии, предоставляемые работникам в случаях свадьбы. Если работодатель не подавал отказ с мотивацией от присоединения к отраслевому соглашению, то работниками должны учитываться положения соответствующего отраслевого соглашения. По некоторым отраслевым соглашениям предусматриваются выплаты единовременного денежного пособия или оказание материальной помощи.

Оформление отпуска

Сотрудник отдела кадров должен подготовить «Приказ о предоставлении отпуска работнику», утвержденный постановлением государственного комитета статистики России. Сведения об отпуске вносятся в личную карточку работника, и отражаются на его лицевом счете.



В данном виде отдыха работнику не может быть отказано работодателем. В дальнейшем работник подтверждает, что у него состоялась свадьба, предоставляя копию свидетельства о заключении брака, что и является подтверждением этого факта.

Работодатели, учитывая свои производственные и финансовые возможности, имеют право самостоятельно устанавливать различные дополнительные отпуска для сотрудников. К примеру, в коллективном договоре организации можно прописать отпуск, который полагается как при свадьбе самого работника, так и в день бракосочетания его детей, но это уже инициатива самой организации, разрешенная по закону. Причем такой отпуск может оплачиваться, а может быть дан без сохранения заработной платы.

Источник: <https://pravo.moe>

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА: НЮАНСЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ К НЕЙ И ЕЕ ОПЛАТЫ

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами

и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.


Порядок оплаты сверхурочной работы установлен ст. 152 ТК РФ. Данной статьей предусмотрено, что сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. При этом конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Кроме того, как сказано в данной статье, по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением ему дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Источник: trudinspection.ru

ЭТО ДОЛЖЕН ЗНАТЬ КАЖДЫЙ

ВАШИ ПРАВА ВО ВРЕМЯ БОЛЬНИЧНЫХ, ОТПУСКА И НЕ ТОЛЬКО. ВАЖНО ЗНАТЬ!



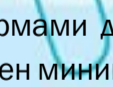
Работодатель должен продлить отпуск работнику, заболевшему во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год.

Статья 124 Трудового кодекса РФ


Если работник заболел в течение 30 календарных дней с момента увольнения, он имеет право взять больничный. Больничный после увольнения оплачивается лишь тем сотрудникам, которые не устроились на момент болезни на работу. В противном случае - это заботы нового работодателя. Больничный должен быть на самого уволенного сотрудника, а не уход за ребёнком или пожилым родственником. Причём неважно, какой режим лечения (амбулаторный, стационарный) был у больного. Оплата больничного после увольнения осуществляется из расчёта 60%, невзирая на страховой стаж. Распространяется это на все категории работников и все основания, которые послужили причиной увольнения.

п.2 Ст. 5, п.3 Ст. 13 Закона №255-ФЗ



Нормами действующего законодательства не установлен минимальный размер отпуска без сохранения заработной платы, которым можно воспользоваться. При желании, его можно взять даже на один час. Такой отпуск предоставляется работнику на основании письменного заявления. Его продолжительность устанавливается по соглашению между работником и работодателем. По общему правилу работодатель может, но не должен предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы. Исключение составляют случаи, когда о таком отпуске просят работники некоторых категорий - работающие пенсионеры (до 14 календарных дней в год), работающие инвалиды (до 60 календарных дней в год), участники ВОВ (до 35 календарных дней в год), и т.д. Кроме того, неоплачиваемый отпуск до пяти календарных дней гарантирован всем работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака или смерти близких родственников.

Статья 128 Трудового кодекса РФ



Начальник не имеет права перекладывать на подчинённого обязанности других работников.


Работодателю закон запрещает требовать от работника работу, не предусмотренную трудовым договором, а также по закону не допускается изменений условий трудового договора в одностороннем порядке. Работник имеет полное право отказаться от такой работы в целях самозащиты своих трудовых прав. Дополнительная работа может быть поручена работнику только с его согласия за дополнительную плату.

Статьи 60, 60.2 и 379 Трудового кодекса РФ

Оба родителя могут одновременно находиться в отпуске по уходу за ребёнком, но только если за разными детьми.

Например, если в отпуске по уходу за первым ребёнком находится отец, то супруга может взять декретный отпуск, если ожидает второго ребёнка. Таким образом, до конца декретного отпуска отца ребёнка, оба родителя смогут быть с детьми. Важно помнить, что на период данного отпуска за работником сохраняется место работы (должность), а время нахождения в отпуске засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности.

Статья 256 Трудового кодекса РФ



Работодатель не имеет право уволить сотрудника за то, что тот часто уходит на больничный.

Для увольнения по состоянию здоровья необходимо медицинское заключение, по которому работнику противопоказана работа по данной профессии. Если такого заключения нет, то за частые больничные уволить не смогут. Кроме того, работодатель не имеет право уволить работника в период его временной нетрудоспособности.

п.8 Ст. 77, 81 Трудового кодекса РФ

Работник в праве заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив работодателю (в письменной форме) об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Статья 6136 Трудового кодекса РФ

6 КАРЬЕРНЫХ СОВЕТОВ

Не важно, находите ли вы в поиске работы, ненавидите или любите — не понимаете, чего хотите — в 2019 году вы закончите колледж, а это значит, что вам нужно будет узнавать расписание, вставать к первой паре, сдавать экзамены. Это вообще значит? Мы хотим вдохновить вас на великие дела и дать вам инструменты, чтобы сделать это.

1

Перестаньте постоянно сравнивать себя с другими.

Да, ваши друзья могут круглый год постить в Facebook фотографии и заметки о том, как они классно проводят время на Бали, каждый день общаются со знаменитостями, зарабатывают кучу денег, ходят на вечеринки и так далее. Порадуйтесь за них! А потом забудьте об этом. Поверьте, у каждого из нас огромное количество проблем, всех время от времени преследуют неудачи, а ночью не дают покоя кошмары. Избавьтесь от ревности, которая особенно сильно проявляется в социальных сетях. Люди всегда будут рассказывать о себе только самое лучшее, стараться выглядеть успешным/сильным/смелым/обеспеченным. Не портите себе настроение, а лучше порадитесь за других и задумайтесь, что бы вам хотелось сделать на зависть другим. И сделайте.

2

Никогда не произносите фразу «Лучше бы я учился на актёра/врача/программиста».

Во-первых, уже поздно. Во-вторых, вы закончили именно эту специальность/профессию, потому что она показалась вам интереснее или перспективнее других. Если это так (и даже если нет), смысла сетовать на себя четырёхлетней давности нет. Ни одна, даже самая престижная, специальность/профессия не является гарантом вашего успеха. Лучше задумайтесь о том, какие полезные навыки вы получили за время обучения и как их применить на будущей работе.

3

Прекратите начинать предложения с «Надо было...».

Надо было начать работать на втором курсе. Надо было усерднее учиться. Надо было сразу определиться с тем, где я хочу работать. Абсолютно непродуктивно. Ваше нынешнее положение — результат ваших же действий. Если действительно чувствуете, что совершили ошибку — исправить её никогда не поздно. А всё остальное — бессмысленная рефлексия, которая только испортит вам настроение. Лучше вспомните, что вы сделали правильно, чем вы гордитесь.



СОВЕТЫ ВЫПУСКНИКАМ

те уже существующую, полностью посвящены образованию или всё ещё то значит, что начнётся новая жизнь. Первый год, когда вам больше не зачёты и экзамены. Начнётся та самая «взрослая жизнь», но что это пару полезных советов.

Научитесь правильно использовать свои знакомства.

Так бывает в кино: вон тот неприметный паренёк в углу через пару лет после выпускного создаёт свой успешный бизнес, становится богатым и знаменитым. Скорее всего, он ненавидит всех своих бывших однокурсников, которые вечно его высмеивали, но для вас это не важно. У него, безусловно, огромное количество очень полезных для вас знакомств на Facebook или Linked in. Почему бы не воспользоваться этим? Ходите на мероприятия для выпускников, не стесняйтесь добавлять в друзья тех, кто кажется вам интересным. Придётся немного перебороть свою застенчивость и неловкость, но оно того стоит!

4

Будьте готовы к неожиданностям.

Вы можете провести всё лето в поисках работы и бесконечных собеседованиях на одну должность, а потом внезапно оказаться на совершенно другой позиции в ранее незнакомой компании. И при этом вы будете по-настоящему счастливы. Для того, чтобы принимать подобные неожиданности, нужно быть в меру смелым и открытым человеком. Чаще всего самые интересные возможности открываются для нас неожиданно, и именно в этот момент необходимо всё взвесить и принять судьбоносное решение. Отбросить страх и вперёд к счастливому будущему!

5

Обсуждайте предложения о работе.

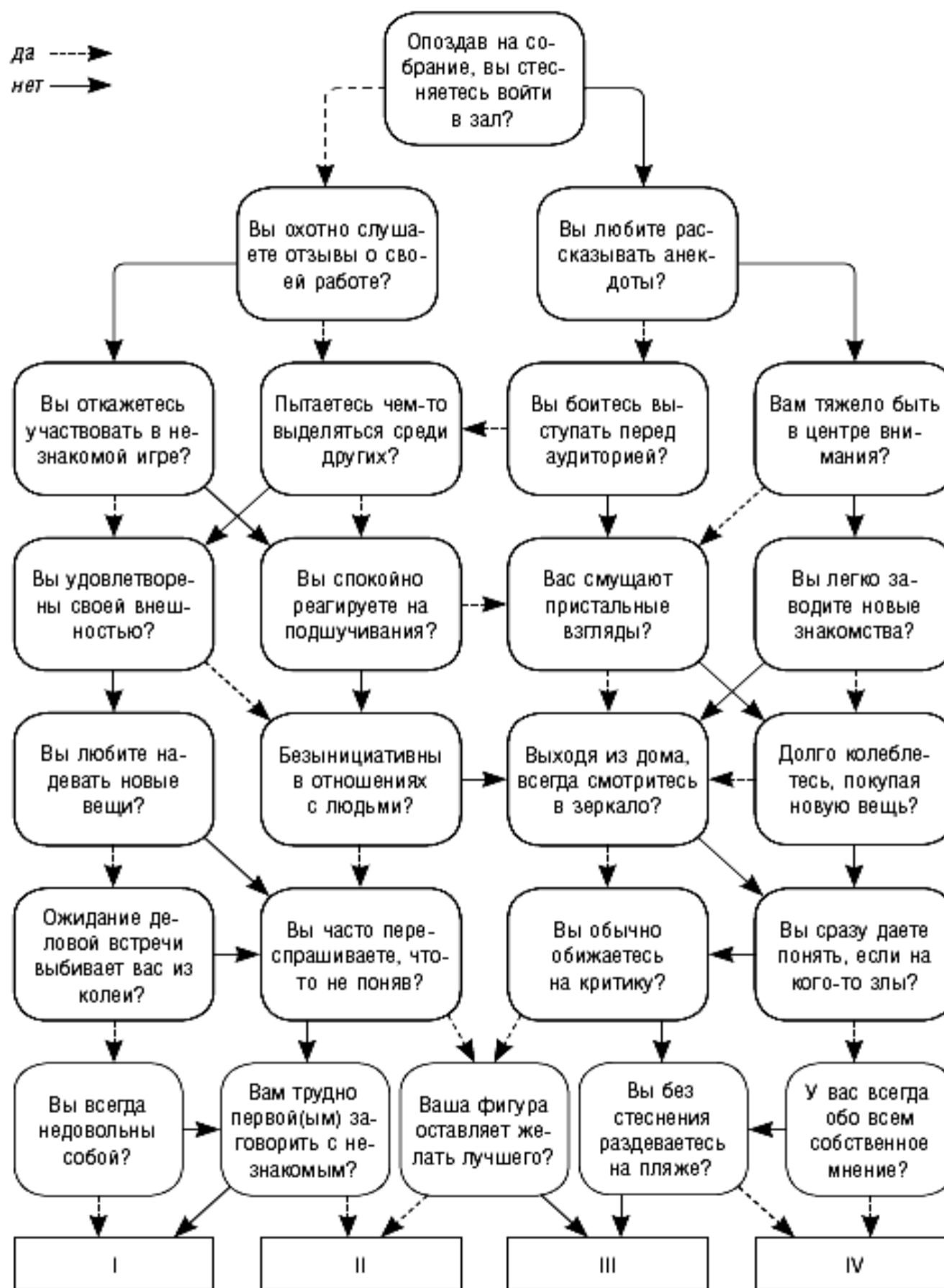
Это непросто, но всегда нужно просить большего. Уверенно и смело, вам этого никто не запрещает. Если вам кажется, или вы точно знаете, что предлагаемая зарплата ниже рыночной, просто скажите об этом. Статистика показывает, что работодатель часто готов поднять зарплату кандидату, который сможет обосновать свою точку зрения. На каждом собеседовании вам зададут вопрос: каковы ваши зарплатные ожидания? Не нужно называть заоблачные цифры, но и занижать свои потребности не стоит. Вы лучше других знаете свои сильные стороны — говорите о них, расскажите, что вы сможете дать компании и почему это важно. Через пару лет вы скажете себе спасибо.

6

СТЕПЕНЬ ВАШЕЙ ЗАСТЕНЧИВОСТИ

Согласно одному из научных определений, застенчивость – это эгоцентризм в сочетании с тревожностью (и состояние застенчивого человека может усугубляться комплексом неполноценности). И еще говорят, что застенчивый – это человек, воз-

двигнувший стену, отгораживающую его от других людей. Людям застенчивым, нерешительным и чаще всего мнительным, неуверенным в себе чрезвычайно тяжело адаптироваться, приспособливаться к этим новым реалиям, к новым межличностным отношениям.



Ключ

I. Вы очень застенчивый человек. Ваша озабоченность тем, что о вас думают окружающие, превратилась в своеобразный «комплекс», мешающий вам жить полноценной жизнью и чувствовать себя хотя бы не хуже других. Было бы неплохо с помощью опытного психолога разработать систему мер по повышению вашей самооценки.

II. Для вас важно отношение к вам окружающих. Но порой подобная зависимость мешает вам, становясь причиной нереализованных начинаний и даже неприятностей. А потому вам следует учиться быть раскованной (-ым). Начните больше верить в себя!

III. Вы считаетесь с мнением окружающих, но при этом уважаете свою позицию, а при необходимости отстаиваете ее. Вы адекватно относитесь к своим

недостаткам (а у кого их нет?), умея не только нивелировать, сглаживать их, но и показывать свои лучшие качества.

IV. Вас абсолютно не интересуют и не волнуют, как к вам относятся окружающие вас люди. Вы плывете по морю этой жизни своим собственным курсом, но подобная позиция далеко не безупречна. Внимание к другим людям может сделать вашу жизнь более интересной и успешной.

ИССЛЕДОВАНИЕ ЭТО ИНТЕРЕСНО

ВЫБОР ЕСТЬ ХОРОШИЕ РАБОТНИКИ НУЖНЫ ВСЕМ

Слухи о том, что людям грозит тотальная безработица из-за замены их автоматами и роботами, слегка преувеличены - рынок вакансий не только не уменьшается, но и растет.

И сегодня поведение соискателя на рынке труда мало чем отличается от поведения покупателя в магазине. Работодателю, желающему привлечь лучшие кадры, необходимо уметь «продавать» свой бренд и поддерживать контакт с кандидатом. К таким выводам приводят результаты исследования международного рекрутингового

агентства Kelly Services, проведенного в июле-сентябре 2018 года.

Более 14 тысяч участников опроса из 9 стран, в их числе 2500 россиян, ответили, что при выборе работодателя кандидаты прежде всего обращают внимание на количество этапов отбора, качество обратной связи и подготовки рекрутера. Свой

последний опыт поиска работы большинство соискателей из России в целом оценили как хороший (44 процента) или даже отличный (24 процента). Однако и доля тех, кто остался недоволен процессом поиска работы, также не маленькая - 12 процентов.

Исследование показывает, что Россия находится в мировом тренде перехода на гибкие условия труда



- Кандидаты сегодня выбирают работодателя точно так же, как товар в супермаркете, - комментирует генеральный директор Kelly Services CIS Екатерина Горихова. - Востребованный кандидат видит массу объявлений о работе в интернете, и что-то должно привлечь его внимание к определенной вакансии в определенной компании. Если же процесс отклика и прохождения интервью станет сложнее

и длиннее, чем у конкурентов, то лучший кандидат уйдет к ним, усилив их позиции. Любой кандидат может стать агентом негативного влияния на рынке, если рекрутер не учел важные для кандидата критерии оценки компании.

Любой кандидат может стать агентом негативного влияния на рынке, если рекрутер не учел важные для кандидата критерии оценки компании.

ДОЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ, АКТИВНО ПООЩРЯЮЩИХ ДИСТАНЦИОННУЮ РАБОТУ СОТРУДНИКОВ, %

Источник: Kelly Services



Исследование показывает, что Россия находится в мировом тренде перехода на гибкие условия труда. Почти половина (45 процентов) россиян подтвердили, что могут работать дистанционно в своей компании. По этому показателю Россия уступает лидерство только Польше, зато в разы обгоняет, например, Францию, Ирландию, Португалию. 45 процентов опрошенных россиян уверены, что у них есть все необходимые инструменты и технологии для эффективного выполнения рабочих задач на дому. Однако российские работодатели не слишком лояльны к таким сотрудникам: только 14 процентов респондентов из Рос-

сии подтверждают, что работодатель активно поощряет их к работе в удаленном доступе, в то время как во Франции таких 30 процентов, в Германии - 29, в Швейцарии - 28.

Еще один важный тренд - сохранение баланса между работой и личной жизнью. 61 процент российских респондентов сообщили, что им удастся сохранять его - меньше, чем во Франции, Германии, Португалии и Польше. 17 процентов россиян готовы пожертвовать личной жизнью ради карьеры, а 66 ни за что на это не согласятся.



Российская Газета
RG.RU

ЭТО ИНТЕРЕСНО

ЧТО ЗАБИРАЕТ НАШИ СИЛЫ

ЧТО ДЕЛАЕТ НАС СИЛЬНЕЕ

МЫ ТЕРЯЕМ СИЛЫ КОГДА:

- люди рядом с нами большую часть времени говорят о негативе;
- говорим много о политике, тарифах ЖКХ, пробках на дорогах и т.д.;
- сплетничаем;
- много и эмоционально рассказываем о том, как живут другие;
- работаем на неинтересной, надоевшей работе;
- боимся;
- ждём, что кто-то придёт (Дед Мороз, принц, олигарх и т.д.), и жизнь изменится;
- ругаем себя, считаем себя недостойными, неумелыми, неудачливыми.

МЫ НАБИРАЕМ СИЛУ, КОГДА:

- знакомимся с новыми людьми;
- получаем новые знания;
- путешествуем;
- преодолеваем свои страхи;
- пробуем что-то новое;
- гуляем (не путайте с «бежим на работу» или идём в магазин, а именно гуляем без всякой цели);
- занимаемся творчеством;
- общаемся с приятными людьми;
- общаемся с людьми, которые нас поддерживают и верят в нас.

МЫ ТЕРЯЕМ СИЛЫ КОГДА:

- говорим «ДА», в то время как хотелось сказать «НЕТ»;
- улыбаемся, вместо того, чтобы заплакать;
- не отдыхаем;
- уговариваем себя потерпеть ещё немного, вместо того, чтобы понять «Ради какой светлой цели я сейчас это терплю?»;
- обижаемся, вместо того, чтобы попросить человека о том, что нам нужно;
- занимаемся не своим делом;
- человек неинтересен, а мы по каким-то придуманным причинам продолжаем с ним общаться.

МЫ НАБИРАЕМ СИЛУ, КОГДА:

- занимаемся своим телом (подойдут любые телесные практики, баня, бассейн, тренажерный зал);
- освобождаем физическое пространство (вспомните, как по-другому вы себя чувствуете в отремонтированной комнате);
- освобождаем эмоциональное пространство (вспомните как вы по-другому себя чувствуете, когда удалось простить и проститься с человеком);
- говорим «НЕТ» или «ДА», когда хочется сказать «НЕТ» или «ДА»;
- начинаем делать то, что нам хочется.



ТЕРМИНОЛОГИЧЕСКИЙ СЛОВАРЬ КАРЬЕРЫ ЧАСТЬ 6 (Х-Ю)

(Продолжение. Начало в № 9 «РКУ»)

Хозрасчет

метод ведения хозяйства, основанный на соизмерении затрат предприятия на производство продукции с результатами производственно-хозяйственной деятельности, возмещении расходов доходами, обеспечении рентабельности производства, ответственности предприятия за экономное использование ресурсов.

Целеполагание

процесс порождения новых целей в деятельности человека, одно из проявлений мышления.

Центр занятости

составная часть федеральной государственной службы занятости, функционирующая на региональном уровне (края, области, автономные округа, районы, города), осуществляет непосредственное содействие гражданам в подборе подходящей работы и помощь работодателям в наборе необходимых работников; регистрацию незанятых и безработных граждан, вакантных рабочих мест и т. д.; выдачу гражданам пособия по безработице; организацию профессиональной подготовки и переподготовки безработных граждан, выполняет государственные программы занятости на региональном уровне.

Центр оценки

метод комплексной оценки сотрудников, его профессиональных знаний, деловых навыков, личностных особенностей и потенциала развития. Этот метод считается самым достоверным и эффективным, вследствие чего процедура ассессмента требует немалых временных и денежных затрат. В основном применяется для оценки менеджеров разного уровня в ассессмент-центрах или с привлечением экспертов в данной области. Основные методы, применяемые в ходе оценки сотрудников:

- индивидуальное тестирование - позволяет оценить психофизиологические характеристики и особенности личности сотрудника;
- ситуационно-поведенческие тесты - проходят в виде ролевых игр, направленных на решение конкретной жизненной или деловой ситуации. Цель - смоделировать поведение сотрудника в наиболее типичной (или требуемой в его деятельности) ситуации для того, чтобы оценить уровень его профессиональных навыков;
- групповые упражнения - позволяют определить навыки и типичные способы поведения сотрудников в ситуации группового взаимодействия;
- организационно-управленческие игры - применяются для оценки аналитических и управленческих качеств сотрудника, его направленность на повышение эффективности работы компании, баланс личных и корпоративных интересов. Обычно предлагаются реальные задачи, стоящие перед компанией, или сходные с ними;
- интервью - обычно применяется в конце оценки. Оно позволяет прояснить ценности и жизненные цели сотрудника, а также дает возможность уточнить или перепроверить рассогласования, полученные в ходе проведения предыдущих методов;
- круговая оценка - оценка сотрудника всеми коллегами, которым по ходу работы приходится с ним взаимодействовать.

Человеческий капитал

капитал в форме интеллектуальных способностей и практических навыков, полученных в процессе образования и практической деятельности человека. Человеческий капитал в экономической науке - способность людей к участию в процессе



производства.

Человеческий ресурс

в экономической теории - суммарная ценность сырого труда, величина которого определяется в основном числом людей, составляющих трудовые ресурсы страны, и человеческим капиталом, которым обладают эти люди.

Человеческий фактор

исторически сложившаяся в обществе совокупность основных социальных качеств людей:

- ценностные ориентиры;
- нравственные принципы;
- нормы поведения в сфере труда, досуга, потребления;
- жизненные планы;
- уровень знаний и информированности;
- характер трудовых и социальных навыков;
- установки и представления о личностно значимых элементах социальной жизни: о социальной справедливости, правах и свободе человека, о гражданском долге и т. д.

Штатное расписание

организационно-распорядительный документ, содержащий перечень наименований должностей постоянных сотрудников с указанием количества одноименных должностей и размеров должностных окладов. Штатное расписание утверждается собственником предприятия, руководителем или вышестоящим органом.

Эксперт

сведущее лицо, специалист (от лат. expertus ~ опытный), привлекаемый для того, чтобы высказать свое мнение, дать заключение по поводу какого-нибудь дела, вопроса.

Эксперт-наблюдатель (ассессор), специалист (в кадровом менеджменте)

наблюдающий за поведением участников группы в ходе ассессментцентра (процедуры оценки персонала) и осуществляющий оценку этого поведения.

Экстраверт

человек общительный, с активной позицией в общении, уверенный в себе, оптимистичный. Э. обладает широким кругом знакомств, но может быть импульсивным и терять контроль над эмоциями и чувствами.

Юридическое лицо

учреждение (предприятие, организация, фирма), выступающее в качестве самостоятельного носителя гражданских прав и обязанностей, т. е. обладающее правоспособностью.

5 СПОСОБОВ УСКОРИТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ



ОБЩАЙТЕСЬ
ОТКРЫТО



ПОЛУЧАЙТЕ
ОБРАТНУЮ СВЯЗЬ



ИЩИТЕ СПОСОБ
ПОВЫСИТЬ ПРОДУКТИВНОСТЬ



НАЙДИТЕ НАСТАВНИКА



ЗАДАВАЙТЕ ВОПРОСЫ



SANOFI

Источник: <https://infogra.ru>

Группа компаний

МЫ

В КОНТАКТЕ

В КОНТАКТЕ

Друзья!

Рады вам сообщить, что теперь мы есть и в Вконтакте.

Как нас найти? Очень просто, набери:

Служба содействию трудоустройству выпускНИКов