



НОВОСТИ



Профстандарты: кто что умеет?

Профстандарт нужно применять в той части, в которой он совпадает с требованиями к квалификации, установленными нормативным правовым актом. В частности, требования установлены для: водителей, они

С 1 ИЮЛЯ ПРОФСТАНДАРТЫ СТАЛИ ОБЯЗАТЕЛЬНЫМИ

С 01.07.2016 г. вступили в силу поправки в Трудовой кодекс. Профессиональные стандарты стали обязательными для работодателей. Но не все и не полностью.

проходит обязательное обучение, чтобы получить водительское удостоверение (ст. 328 ТК РФ); главных бухгалтеров страховых организаций, НПФ, акционерных инвестиционных фондов и некоторых других организаций, для них важны стаж работы, отсутствие судимости и высшее образование (ч. 4 ст. 7 Федерального закона от 06.12.2011 г. №402-ФЗ); работников, занятых на подземных работах, их квалификацию нуж-

но сверять с профстандартами уже сейчас (на них идет отсылка из ст. 330.2 ТК РФ); преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, для них профстандарты также обязательны в полном объеме (ст. 331 ТК РФ, ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 г. №273-ФЗ) и т. п. *Подробнее - см. Федеральный закон от 02.05.2015 г. №122-ФЗ Профстандарты.* ■

Источник: <http://soctrud.ru/>

Мнение специалиста:

Наталья КУРКИНА,
руководитель кадрового
администрирования аутсорсинговой
компании «Интеркомп»

- Профстандарты – одна из главных новаций 2016 года, с июля они становятся обязательными практически для всех организаций бюджетной сферы, четко устанавливая требования к специалистам по той или иной конкретной профессии. Кадровикам придется сравнить должностные инструкции с требованиями стандартов, внести коррективы и, возможно, даже провести внеочередную аттестацию. Остальным организациям они также могут быть полезны, поскольку четко формулируют критерии и требования к работникам. Это пригодится как для подбора персонала, так и для эффективной расстановки кадров и их продвижения внутри компании.

Из негативных моментов можно отметить запрет на «заемный» труд – теперь работодатели оказываются перед ультиматумом: либо трудовой договор, либо договор подряда. И экономические реалии склоняют в пользу последнего, что, конечно, не помогает защите интересов трудящихся. Формально будет разрешен договор о предоставлении «заемного» персонала согласно гл. 53.1 ТК РФ, но требования к тем, кто такую услугу предоставляет, сводят почти к нулю его практическую применимость. ■

Мария ФИНАТОВА,
юрист-партнер
Института профессионального
кадровика

- Действительно, многие специалисты полагают, что профессиональные стандарты в следующем году будут обязательны только для бюджетных компаний. Однако это ошибочное мнение.

Уже сейчас профстандарты обязательны для использования наименования должностей и профессий, если по законодательству для них установлены какие-либо льготы, компенсации или ограничения, в том числе по образованию и опыту работы (абз. 2 ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Исключений для коммерческих организаций нет.

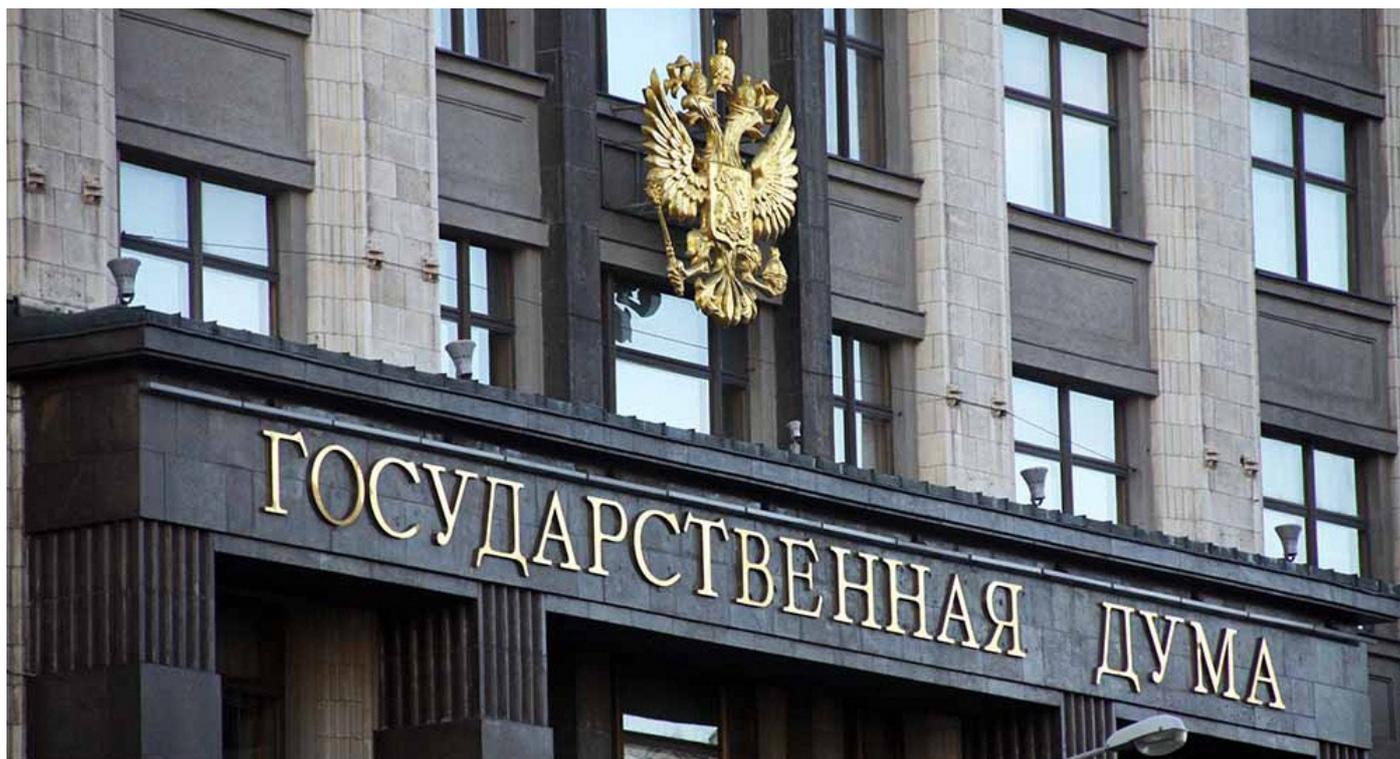
Кроме того, с 1 июля 2016 года профессиональные стандарты, в которых есть квалификационные требования (либо они установлены в иных нормативных правовых актах), являются обязательными для при-

менения всеми работодателями в части этих требований, если Правительством РФ не установлены особенности их применения относительно конкретного вида организации.

Приведу пример. Если у специалиста в области управления персоналом нет профильного образования, то до 01.07.2016 ему необходимо получить профессиональную переподготовку. Такое требование закреплено в профстандарте «Специалист в области управления персоналом».

Так как все требования по профессиональным стандартам установлены трудовым законодательством, то понятно, что это будет входить в зону контроля инспекции труда и в случае обнаружения нарушения требований будут применяться административные санкции, предусмотренные ст. 5.27 КоАП РФ. Штраф на юридическое лицо составит от 30 000 до 50 000 рублей, а на виновное должностное лицо – от 1000 до 5000 рублей. ■

ОФИЦИАЛЬНО



В ТРЕТЬЕМ ЧТЕНИИ ПРИНЯТ ЗАКОН О НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКЕ КВАЛИФИКАЦИИ

22 июня 2016 года Госдума приняла пакет законов, формирующих систему проведения независимой оценки квалификации для работников и соискателей вакансий.

Напомним, независимая оценка квалификации будет представлять собой работу по подтверждению соответствия квалификации работника требованиям профессиональных стандартов. В настоящее время профессиональные стандарты активно разрабатываются специалистами Минтруда, и, несмотря на скептические оценки экспертов, внедряются в рабочие процессы предприятий. Оценка квалификации представляет собой профессиональный экзамен, по результатам которого соискатель получает свидетельство о профессиональной квалификации (в случае положительного результата) или заключение о прохождении экзамена с рекомендациями (в случае неудовлетворительного прохождения). Такая оценка будет добровольным мероприятием для граждан, и ее прохождение не станет обязательным требованием при трудоустройстве,

но повысит шансы соискателя на успешный поиск работы. Направление работника на оценку квалификации работодателем за счет средств компании также будет производиться с письменного согласия самого работника. Кроме самого закона «О независимой оценке квалификации» также были приняты законопроекты «О внесении изменений в Налоговый кодекс Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке квалификации» и «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке квалификации», которые предусматривают возможность частичной компенсации средств, затраченных на оценку квалификации и сохранение за сотрудником его рабочего места на время прохождения оценки. ■

Источник: www.centrattek.ru



ВСЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС

СТУДЕНТ НЕВИННОМЫССКОГО ИНДУСТРИАЛЬНОГО КОЛЛЕДЖА — «ПРОФЕССИОНАЛ БУДУЩЕГО»

Студент 3 курса Невинномысского индустриального колледжа Сергей Косов, обучающийся по специальности «Технология машиностроения», стал победителем Всероссийского конкурса профессиональных достижений выпускников СПО «Профессионал будущего».



С 25 мая по 29 июня на базе Смоленской академии профессионального образования Министерством образования и науки Российской Федерации проводился IV Всероссийский конкурс профессиональных достижений выпускников СПО «Профессионал будущего». Он предоставил возможность оценить готовность специалистов среднего звена и заявить о себе на современном рынке труда. Участие в нём способствовало формированию навыков проектной деятельности и повышению деловой активности студенческой молодежи, а также повышению популярности предпринимательской деятельности среди молодежи.

Конкурс традиционно проводился в два этапа. На заочный этап свои профессиональные портфолио представили 682 студента выпускных и предвыпускных курсов колледжей и техникумов со всей страны, в том числе 21 студент из Ставропольского края. По итогам первого этапа Сергей Косов, студент Невинномысского индустриального колледжа, занял 2 место в крае, набрав 78,5 балла.

В финальный отбор прошли 25 участников из 13 регионов России: Чувашская Республика, Республика Татарстан, Краснодарский край, Пермский

край, Смоленская область, Республика Хакасия, Курская область, Ханты-Мансийский автономный округ, Вологодская область, Ростовская область, Алтайский край, Ставропольский край, Мурманская область. Финал конкурса состоялся 28-29 июня в г. Смоленске. Финалисты защищали проекты в тематических питч-сессиях по пяти модулям. Преподаватели, сопровождающие участников конкурса, работали вместе с конкурсантами и выступали региональными экспертами. Невинномысский индустриальный колледж представляла преподаватель Наталья Соколова.

Одним из испытаний было составление резюме в режиме онлайн. В рамках модуля «Карьерное проектирование» студенты практиковались в разработке индивидуальной программы карьерного развития. Во время групповой работы выставлялась внутриколлективная оценка социальных компетенций (soft skills). Каждый из финалистов также готовил бизнес-проект.

Беспорным лидером и победителем Всероссийского конкурса профессиональных достижений выпускников СПО «Профессионал будущего» признан Сергей Косов! За время обучения в колледже он не только отлично освоил основную профессиональную программу, но и получил дополнительное образование по программам «Прототипирование и макетирование», «Компьютерное моделирование», «Технология вакуумной формовки», «Технология гравировки на твердотельных поверхностях», «3-D моделирование в программе T-flex» и нескольким программам личностного роста. Сергей успел поработать на производстве и получил отличные отзывы от работодателей, которые отметили его высокий уровень



теоретической и практической подготовки, стремление к повышению уровня профессиональных знаний и умений, способность принимать самостоятельные, ответственные решения. Сергей более двадцати раз завоевывал первые и призовые места в Международных и Всероссийских профессиональных конкурсах; в 2015 году принимал участие в полуфинале национального чемпионата профессионального мастерства по стандартам WorldSkills в Северо-Кавказском федеральном округе по компетенции «Инженерный дизайн (CAD) САПР»; в 2016 году участвовал в Межрегиональном отборочном чемпионате «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) Северо-Кавказского округа по компетенции «Инженерный дизайн (CAD) САПР». ■

Н. ОДИНЦОВА,
руководитель Краевого центра
содействия трудоустройству
выпускников
Источник: www.nevworker.ru

Фото предоставлено
организаторами конкурса



В ПОМОЩЬ ВЫПУСКНИКАМ

ЧЕГО БОЯТЬСЯ НА СОБЕСЕДОВАНИИ?

Найти работодателя, который отвечал бы всем нашим представлениям о прекрасном чаще всего непросто: велик риск не найти понимания и любви к своим талантам, а то и просто нарваться на аферистов. Так что же теперь, и на работу не ходить? Ну уж нет! Давайте учиться отсеивать сомнительные предложения еще в момент их поступления.

Внимание, мошенники!

Если же вы ищете подходящие объявления в Интернете на сайтах или в газетах, будьте внимательны: сказочные условия бывают только в сказках. Так что, читая вакансии, откликайтесь только на те из них, которые предлагают реальные условия, а не обещают золотые горы. Функционал в вакансии должен быть описан четко и ясно, а зарплата должна быть адекватна обязанностям и ответственности.

Если в объявлении или на собеседовании вам прямо или косвенно предлагают оплатить свое трудоустройство, знайте: это незаконно, продолжать переговоры о приеме на работу не имеет смысла. То же касается и настойчивых советов немедленно купить какой-либо «инструмент» для будущей работы. Будьте внимательны! Кандидат никогда не должен платить за свое трудоустройство — он пришел зарабатывать деньги, а не тратить их.

Лучший друг соискателя — интернет

Даже если на первый взгляд все хорошо, не теряйте бдительности. Ввести вас в заблуждение могут не только явные мошенники, но и вполне приличные на вид фирмы. Поэтому не расслабляйтесь и внимательно оцените ситуацию. На этом этапе главное — собрать максимум сведений о компании и оценить ее офис.

Перед интервью поищите официальный сайт организации, посмотрите, насколько он содержателен и актуален, обновляются ли новости и т.д. Полюбопытайтесь, упоминается ли компания в СМИ, не встречается ли название потенциального работодателя в так называемых «черных списках».

Собеседование, пожалуй, самый информативный этап в поисках работы: работодатель присматривается к вам, а вы — к нему. Офис — это первое, что вам придется оценить. При этом ориентироваться стоит не столько на «статусность» его расположения и дизайн отделки, сколько на общую атмосферу и настроение. Приветливы ли сотрудники, как они общаются друг с другом, демократична ли обстановка — по возможности оцените все детали.

Особое внимание эксперты советуют обратить на то, насколько обжи-

тым выглядит офис — есть ли компьютеры, оргтехника, всевозможные планы-графики на стенах, комнатные растения. Помните: офис, в котором находятся только столы, стулья и телефоны, может быть признаком компании-однодневки или мошенничества.

Стресс-интервью или обычное хамство?

Что еще должно насторожить соискателя в поисках работы? Третий важнейший этап оценки потенциального работодателя — личное знакомство с рекрутером компании. Обратите внимание на стиль его общения с соискателем, то есть с вами, — вежливость и доброжелательность должны быть его сильными сторонами.

Впрочем, в российском рекрутменте и по сей день еще достаточно распространена и методика стрессового интервью, цель которого — выяснить, как кандидат чувствует себя в стрессовых ситуациях. В этом случае HR-менеджер может вести себя с кандидатом достаточно жестко (например, опоздать на полчаса и не извиниться), задавать неожиданные вопросы («Так почему вас выгнали с предыдущего места работы?») и даже провоцировать соискателя на грубость (скажем, «нечаянно» опрокинув на него чашку кофе или открыто оскорбив).

Как понять, попали вы на стрессовое интервью — своего рода обряд инициации для кандидата — или столкнулись с обычным хамством? Подумайте, есть ли у рекрутера потребность тестировать вашу стрессоустойчивость. Это качество необходимо в первую очередь тем специалистам, которые много работают с людьми, — например, менеджерам по работе с клиентами, PR-специалистам, продавцам, менеджерам по продажам, секретарям и т.д. Если вы пришли на собеседование на должность бухгалтера-расчетчика или инженера-конструктора, у рекрутера, скорее всего, нет необходимости проверять вашу реакцию на грубость. А значит, его поведение — это просто невоспитанность, а вовсе не новомодная HR-методика.

Стоит ли работать в компании, где подбором персонала занимаются люди, не умеющие следовать правилам делового этикета, решать только вам. Благодарнее, на наш взгляд, продолжить поиски.



Договоры, переработки, пробные дни...

Выяснить все условия стоит еще до момента выхода на работу. Поинтересуйтесь способом оформления вас на работу — будет ли заключен трудовой договор? Каким будет испытательный срок и критерии его прохождения? Если вопрос об оформлении документов по трудоустройству вызывает какое-либо замешательство рекрутера, задумайтесь, будут ли соблюдены ваши трудовые права?

Если на первом же собеседовании вам говорят о частых переработках, бесконечных авралах и интересуются, готовы ли вы «иногда» жертвовать личным временем ради работы, знайте: скорее всего, в компании либо не отлажены бизнес-процессы, либо мерилом успеха считается процесс (демонстрация упорного труда), а не результат. Впрочем, может быть, вы имеете дело с вполне приличной организацией, которая в данный момент находится на каком-то этапе своего развития, требующем повышенной отдачи сотрудников (например, внедрение нового программного обеспечения или подготовка документов для серьезной сделки).

Иногда рекрутер или потенциальный руководитель, побеседовав с кандидатом, предлагают ему попробовать свои силы в компании в рамках пробного дня, по итогам которого будет принято решение о трудоустройстве. Не торопитесь изобличить мошенников и уходите, гневно обвинив собеседников в желании использовать ваш бесплатный труд. И хотя в Трудовом кодексе пока нет такого понятия, как «пробный день», исследования Superjob показывают, что к таким дополнительным способам тестирования соискателей нередко прибегают серьезные компании, желающие застраховаться от возможных ошибок при подборе персонала. Для кандидата это дополнительная возможность не только продемонстрировать свой профессионализм, но и оценить обстановку в компании, чтобы принять более ответственное решение о трудоустройстве.

Желаем вам успешного трудоустройства! Работайте там, где это будет доставлять вам удовольствие! ■

Источник:
www.superjob.ru

В ПОМОЩЬ ВЫПУСКНИКАМ

КАК НАЙТИ РАБОТУ СПЕЦИАЛИСТАМ БЕЗ ОПЫТА

Без опыта работу не найти, говорят скептики. Однако так ли это? Что делать, когда есть образование (даже если оно пока не окончено) и желание работать, но нет практики? Советы молодым специалистам даёт портал Superjob.



Перспективы есть!

На самом деле шансов на трудоустройство у вас немало: согласно опросу Исследовательского центра Superjob, выпускников вузов без опыта работы готовы принять на работу 70% российских компаний. Среди крупных компаний с численностью сотрудников более 1000 человек этот показатель ещё выше — 82%. Так что не слушайте скептиков и принимайтесь за поиски!

Чем раньше, тем лучше

Недаром говорят, что чаще побеждает не тот, кто быстрее бежал, а тот, кто раньше выбежал. Если вы всерьез нацелены на успешную карьеру, начинайте делать ее ещё будучи студентом. Тогда после получения диплома вы сможете претендовать на более высокую стартовую позицию и зарплату. Ведь к этому моменту у вас уже будет профессиональный опыт!

Резюме должно быть эффективным

Как известно, резюме — главный инструмент при поисках работы. Но как составить его, если раздел «Опыт работы» заполнить пока нечем? Правильно укажите название вашего вуза и специальности. На первый взгляд может показаться, что больше писать не о чем. Однако задумайтесь — действительно ли Вы настолько неопытны? Вспомни-

те всё, что может охарактеризовать вас как перспективного специалиста. Возможно, вы хорошо проявили себя на учебной практике и ваш руководитель готов подтвердить это рекомендательным письмом. Или тема Вашей дипломной работы связана со спецификой интересующей вас вакансии.

Опубликовав резюме на сайтах по трудоустройству, не стоит ограничиваться просмотром вакансий и откликом на них. Звоните рекрутерам, интересуйтесь судьбой своего резюме, а в случае отказа вежливо просите объяснить причину — это поможет не допускать таких же ошибок в будущем. Получив приглашение на собеседование, тщательно подготовьтесь к нему: изучите доступную информацию о компании, продумайте внешний вид и содержание предстоящего разговора с работодателем.

Стажировка — начало большого пути

Не получается сразу найти работу по специальности — начните со стажировки. Стажировка позволяет, что называется, убить одним выстрелом нескольких зайцев: и подзаработать, и освоить важные практические навыки, и, возможно, получить хорошие рекомендации для трудоустройства. При этом устроиться на стажировку гораздо проще, чем получить работу — воспользуйтесь сервисом «Superjob для студентов».

Зарплата вырастет с опытом

Многие HR-специалисты жалуются, что нередко сталкиваются с завышенными зарплатными ожиданиями у выпускников вузов, особенно университетов первой десятки. «Меньше чем за 70 тысяч рублей я работать не готов, не для того я пять лет учился», — такая «мотивация» не приблизит вас к желаемой должности. Вчерашний студент, с порога требующий высокую зарплату, не воспринимается рекрутерами всерьёз: они скорее увидят в нём неадекватную личность с завышенной самооценкой, чем перспективного специалиста.

Поэтому будьте готовы умерить свои финансовые аппетиты. На первом этапе карьеры вашей главной целью должно быть профессиональное становление, а не большие заработки.

По секрету всему свету

В поисках работы не ограничивайтесь одними рекрутинговыми сайтами. Используйте и другие методы: обращайтесь в компании напрямую, завяжите полезные знакомства в профессиональных сообществах (например, через социальные сети), обзвоните друзей и знакомых. Чем больше людей узнают о том, что вы ищете работу, тем больше у вас шансов на встречу с потенциальным работодателем. ■

Источник:
www.superjob.ru

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ОПРОС

ВСЕ БОЛЬШЕ АБИТУРИЕНТОВ ПРЕДПОЧИТАЮТ ВУЗАМ КОЛЛЕДЖИ И ТЕХНИКУМЫ

В России постепенно меняется соотношение абитуриентов, поступающих после школы в средние и высшие учебные заведения. По опросам, проведенным исследовательским центром портала Superjob, лишь у 48% родителей выпускников дети в этом году будут поступать в вузы, тогда как в 2010 году таковых было 80%.

Итак, менее чем у половины респондентов дети после школы будут поступать в институты и университеты в этом году (48%). Обучение в средних учебных заведениях — училищах и колледжах — продолжат дети 23% опрошенных. О том, что окончательное решение пока не принято, говорил 21%. И лишь у 1% сын или дочь сразу после школы устроится на работу.

У респондентов с невысоким доходом дети после школы поступают в колледжи и училища чаще, чем в вузы (35 и 33% соответственно). У россиян с зарплатой от 45000 руб. в месяц, напротив, дети чаще штурмуют институты и университеты, чем средние специальные учебные заведения (52 и 22%).

С 2010 года число россиян, чьи дети после школы идут в вузы, снизилось значительно: с 80 до 48%. И напротив, количество респондентов, чьи дети выбрали обучение в техникумах и училищах, сегодня максимально — 23% (6 лет назад — 8%). В этом году также

сравнительно много опрошенных, для которых вопрос выбора ребенком дальнейшего пути пока еще открыт, — 21%, меньше всего неопределившихся было в 2010 — 6%.

Как и в прошлом году, сферы, наиболее востребованные выпускниками, поступающими в техникумы и училища, — сестринское дело, программирование и юриспруденция. Среди родителей, чьи дети после школы продолжают учебу в средних специальных учебных заведениях, 18% говорили о том, что их ребенок планирует стать фельдшером, медсестрой или медбратом, 11% — что их дети выбрали IT-специально-



сти, 8% — юридическую сферу, 5% — педагогику. Столь же популярно поварское дело и дизайн (по 5%).

Стабильна и тройка наиболее популярных профессий у абитуриентов вузов: программирование, врачебное дело и инженерные специальности. По 11% родителей будущих студентов вузов говорят о том, что их сыновья и дочери выбрали информационные технологии и медицину. Каждый десятый родитель абитуриента вуза сообщил, что его ребенок хочет освоить инженерную специальность. Дети 7% опрошенных будут штурмовать педагогические университеты. Столь же востребованы профессии в юридической отрасли (7%). Специальности сферы строительства и архитектуры выбрали дети 6% опрошенных, сферы экономики — 5%. ■

Место проведения опроса: Россия, все округа
Населенных пунктов: 272

Время проведения: 20 мая — 6 июня 2016 года

Исследуемая совокупность: родители детей, заканчивающих школу в этом году

Размер выборки: 1500 респондентов

Вопрос: «После окончания школы Ваш ребёнок продолжит обучение в...»

Вариант ответа	Все	Ежемесячный доход, руб.			
		до 24999	25000 — 34999	35000 — 44999	от 45000
среднем учебном заведении (училище, колледж)	23%	35%	29%	20%	22%
высшем учебном заведении (университет, институт)	48%	33%	37%	51%	52%
учиться не пойдёт, пойдёт работать	1%	1%	1%	0%	1%
мой ребёнок ещё не определился — пока не решили	21%	20%	21%	21%	19%
не знаю / затрудняюсь ответить	7%	11%	12%	8%	6%



Варианты ответов	Июнь 2010	Июнь 2011	Май 2012	Май 2013	Май 2014	Май 2015	Май 2016
среднем учебном заведении (техникум, колледж)	8%	11%	19%	22%	21%	21%	23%
высшем учебном заведении (университет, институт)	80%	65%	58%	56%	55%	55%	48%

**Вопрос:**

«На кого собирается учиться Ваш ребенок, поступая в высшее учебное заведение?»

(открытый опрос)

Ответы респондентов	Кол-во респ.
программист / IT-специалист	11%
врач	11%
инженер	10%
юрист	7%
учитель	7%
строитель / архитектор	6%
экономист	5%
химик	4%
филолог / лингвист	3%
военный	3%
журналист	2%
переводчик	2%
управление	2%
ветеринар	2%
спортивный тренер	2%
историк	2%
дизайнер	2%
физик	2%
биолог	2%
маркетолог	2%
другое	13%

Вопрос:

«На кого собирается учиться Ваш ребенок, поступая в среднее учебное заведение (училище, колледж)?»

(открытый опрос)

Ответы респондентов	Кол-во респ.
медсестра / медбрат / фельдшер	18%
программист / IT-специалист	11%
юрист	8%
учитель / воспитатель	5%
повар / кондитер	5%
дизайнер	5%
автомеханик / автослесарь	3%
строитель / архитектор	3%
механик / техник-механик	3%
бухгалтер	3%
спасатель	3%
парикмахер / стилист	3%
другое	30%

ТРУДОУСТРОЙСТВО В СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ

САМЫЕ ПОПУЛЯРНЫЕ СОЦСЕТИ РОССИИ:



Вконтакте



Instagram



Facebook



Одноклассники



Twitter



Мой Мир



Linked In



СОВЕТЫ «ОХОТНИКОВ ЗА ГОЛОВАМИ»:

- Следите за содержанием своей страницы. Профиль в социальной сети рассказывает о вас подробнее резюме. Однако существуют и некоторые опасности, так как информации может быть слишком много, особенно той, которая может не устроить работодателя.
- Вступайте в профильные группы, сообщества. Найдите профессиональные группы вашей сферы интересов или создайте ее сами. Это расширит вашу сеть деловых контактов и позволит проявить себя компетентным профессионалом.
- Быстрое распространение информации – основные преимущества социальных сетей. Одно только размещение статуса «Ищу работу» может вам помочь. Также не забывайте просматривать новости и обновления в различных сообществах. Часто работодатели используют соцсети для поиска кандидатов.
- Не забывайте указывать контактную информацию. Напишите в данных e-mail, skype.
- Не закрывайте свой профиль для просмотра. Если вы сделаете ваш профиль закрытым, то потеряете основное преимущество соцсетей в трудоустройстве – возможность для работодателя установить прямой персональный контакт с интересующим человеком. ■

НЕМНОГО СТАТИСТИКИ:

- По данным опроса рекрутинговой компании Antal Russia, среди 3,5 тысяч менеджеров среднего и высшего звена, **70%** соискателей считают соцсети важным инструментом при поиске интересных вакансий;
- Не всем удастся найти работу через соцсети. Данные HeadHunter показывают, что таким способом работу находили лишь **21%** респондентов, напротив, **79%** никогда не удавалось трудоустроиться подобным образом;
- По оценкам консультантов Antal Russia, **от 10 до 30%** кандидатов на вакансии найдены в социальных сетях. Маркетологи уверены, что социальные сети – это отличный инструмент, позволяющий быстрее находить нужных людей.

ЭТО ИНТЕРЕСНО

ПЯТЬ ЗАБЛУЖДЕНИЙ ОБ ИСПЫТАТЕЛЬНОМ СРОКЕ

В период финансового кризиса большинство из нас столкнулось с проблемой поиска новой работы. При трудоустройстве мы все подписываем трудовой договор. Одним из важнейших пунктов, на который стоит обратить внимание в тексте договора, является пункт о наличии и продолжительности испытательного срока.

Согласно Большой Советской Энциклопедии испытательный срок – это испытание при приеме на работу, проверка соответствия рабочего или служащего поручаемой ему работе. Обусловливается соглашением сторон при заключении трудового договора.

ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК ОБЯЗАТЕЛЬНО ДОЛЖЕН ДЛИТЬСЯ ТРИ МЕСЯЦА

Совсем не обязательно. Согласно действующему российскому законодательству это право работодателя (не обязанность!) установить испытание при приеме на работу до трех месяцев, в обусловленных законом случаях до шести.

В соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации для следующих категорий сотрудников срок испытания при приеме на работу не может превышать шести месяцев:

- руководителей организаций и их заместителей,
- главных бухгалтеров и их заместителей,
- руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций. Итого три категории работников. Данный список является закрытым и не может быть расширен путем издания работодателем локального нормативного акта.

Работодатель не имеет права установить испытательный срок более двух недель при заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев.

Такая ситуация, в нашей стране, скорее всего неоправдана. Законодателям следует вернуться к положениям об испытательном сроке по советскому трудовому праву. Положения КЗОТ гласили, что срок испытания не может превышать 1 недели для рабочих, 2 недели для служащих (кроме ответственных работников) и 1 месяца для ответственных работников. При приеме на работу работников, подлежащих аттестации, в научно-исследовательские, проектные, проектно-конструкторские, технологические организации и научно-исследовательские подразделения вузов может быть установлено испытание сроком до 3 месяцев, а в отдельных случаях до 6 месяцев.

Со стороны работодателя, всё чаще, сокращенный срок испытания используется для привлечения ценных кадров. Например, в случае, если топ-менеджера «переманивали» из конкурирующей организации ему могут установить испытательный срок продолжительностью в одну неделю. Так как общий уровень юридической грамотности в стране растет, то просматривается и встречная тенденция со стороны работника. Всё чаще работник предлага-

ет изменить условия трудового договора, с целью сокращения продолжительности испытательного срока.

В трудовом договоре работника нет ни слова об испытательном сроке; работодатель издает приказ о приеме на работу с указанием испытательного срока.

ЗАКОНОДАТЕЛЬ НЕ ПРЕДУСМАТРИВАЕТ ВОЗМОЖНОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ ИСПЫТАТЕЛЬНОГО СРОКА ТОЛЬКО ПРИКАЗОМ

Положения статьи 70 Трудового кодекса Российской Федерации говорят о том, что при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. Не редки случаи, когда работник фактически допускается к выполнению работы без оформления трудового договора и иных документов (часть вторая статьи 67 настоящего Кодекса). В данном случае, поведение работодателя будет квалифицироваться как прием сотрудника на работу без испытательного срока, так как условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

У РАБОТНИКА ЗАКАНЧИВАЕТСЯ ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК КАК ТОЛЬКО ДИРЕКТОР СООБЩИЛ ПОДЧИНЕННОМУ В УСТНОЙ ФОРМЕ, ЧТО ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК У НЕГО ЗАКОНЧИЛСЯ ИЛИ ОБЪЯВИЛ ОБ ЭТОМ ПРИ ВСЕМ КОЛЛЕКТИВЕ

Де факто, вы возможно и прошли испытание при приеме на работу, но де юре нет. При любых обстоятельствах факт окончания испытательного срока ранее установленного в трудовом договоре сроке должен быть закреплен юридически. Для этого необходимо издать приказ и подписать дополнительное соглашение к трудовому договору. Но, если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание без издания приказа и совершения иных юридически значимых действий (статья 71 Трудового кодекса Российской Федерации «Результат испытания при приеме на работу»).

Кстати, хотелось бы отметить отличительную особенность нашего менталитета – только у нас существует словосочетание «снять» испытательный срок. У населения испытательный срок стал ассоциироваться со сроком за уголовное преступление, с судимостью.

В СЛУЧАЕ УВОЛЬНЕНИЯ ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ РАБОТНИК, ДАЖЕ НАХОДЯСЯ НА ИСПЫТАТЕЛЬНОМ СРОКЕ, ОБЯЗАН ОТРАБОТАТЬ ДВЕ НЕДЕЛИ

В случае если у работника ещё не окончен испытательный срок, то действует сокращенный срок «отработки». Статья 71 Трудового кодекса Российской Федерации гласит, что если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 3 дня. Существует только одно исключение из этого положения. Такое исключение касается руководителей компании. В соответствии со статьей 280 Трудового кодекса Российской Федерации «Досрочное расторжение трудового договора по инициативе руководителя организации» руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее чем за один месяц.

В более сложных ситуациях (например, сотрудник находится на больничном листе или в отпуске), рекомендуется специалистам кадровой службы и работнику ознакомиться с Письмом Федеральной службы по труду и занятости от 05.09.2006 №1551-6 «О порядке увольнения сотрудника».

В СЛУЧАЕ УВОЛЬНЕНИЯ СОТРУДНИКА В ПЕРИОД ИСПЫТАТЕЛЬНОГО СРОКА ЕМУ НЕ ВЫПЛАЧИВАЕТСЯ КОМПЕНСАЦИЯ ЗА НЕИСПОЛЬЗОВАННУЮ ЧАСТЬ ЕЖЕГОДНОГО ОТПУСКА

Вне зависимости от того, по инициативе работника, или же по инициативе работодателя расторгается трудовой договор, компенсация за неиспользованную часть отпуска сотруднику полагается по закону. В частности статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации требует выплачивать компенсацию за неиспользованные дни отпуска при увольнении работников в том числе и в случаях, когда сотрудник не отработал положенных для отпуска шести месяцев, то есть в том числе находившихся на испытании.

А главное, не забывайте, что в период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Независимый эксперт-исследователь
Источник: www.liveinternet.ru

ЭТО ИНТЕРЕСНО!

ТЕРМИНОЛОГИЧЕСКИЙ СЛОВАРЬ КАРЬЕРЫ

ЧАСТЬ 1 (А-В)

Аванс

денежная сумма и другие ценности, выдаваемые в счет предстоящих платежей за выполняемые работы, оказываемые услуги и материальные ценности. А. выплачивается работнику в счет причитающейся ему заработной платы, на командировочные расходы и т. д. А. устанавливается соглашением администрации и профсоюза (работника).

Агентства по подбору персонала

организации, которые по заказу компании подбирают на работу персонал. Услуги для кандидатов, как правило, бесплатны. Агентства выполняют свою работу, руководствуясь существующим законодательством и этикой бизнеса. Хорошим признаком является принадлежность агентства к профессиональным ассоциациям и объединениям, которые выработывают единые стандарты деятельности, этические кодексы в профессиональной сфере. Как и многие другие виды посреднических услуг, услуги по подбору персонала позволяют сэкономить время и уменьшить риск ошибки, о чем свидетельствуют девизы некоторых российских агентств «Без нас можно, с нами - лучше!», «Вместе мы достигаем большего!».

Агентство по трудоустройству

организация, занимающаяся трудоустройством граждан. Деятельность АТ рассчитана на представителей массовых специальностей среднего и низшего звена. Через АТ проходит гораздо большее количество соискателей, чем через рекрутинговые агентства. АТ предлагают услуги, платные для соискателей. Обычно с соискателем заключается договор, по которому он платит первоначальный взнос (за составление резюме, внесение в базу данных, консультацию и т. д.), а также отдает 25-50% от первого заработка на новом месте. Сумма первоначального взноса колеблется в пределах 80-500 рублей. Требования к кандидатам в АТ менее жесткие, чем в рекрутинговых агентствах.

Адаптация трудовая

приспособление работника к содержанию и условиям трудовой деятельности, в том числе к трудовому коллективу, в результате постепенного сближения его притязаний с возможностями и реальными условиями. АТ может быть профессиональной и психофизиологической.

Анкета

1) опросный лист (от франц. *enquete* - расследование) для получения каких-либо сведений о том, кто его заполняет, или выяснения общественного мнения по каким-л. вопросам;

2) составляемый аналитиками опросный лист со списком вопросов, ответы на которые позволяют провести экономическое, социологическое обследование, изучить общественное мнение; вопросник, опросный лист. А. самостоятельно заполняется опрашиваемым по указанным в ней правилам. А. для приема на работу - опросный лист для получения сведений о человеке, желающем поступить на работу в организацию.

Обычно А. включает раздел общих биографических данных, сведения о полученном образовании и специальных знаниях, данные о предшествующей профессиональной деятельности.

Смотрите также CV, резюме.



Анкета поступающего на работу
смотрите Резюме.

Аттестация кадров

процедура определения квалификации, практических навыков, деловых качеств работника и установления их соответствия или несоответствия занимаемой должности. Аттестация проводится с целью рациональной расстановки кадров и их эффективного использования. По результатам аттестации принимается решение, изменяющее или сохраняющее аттестуемому занимаемую должность.

Аттестация персонала

процедура определения соответствия сотрудников своей должности. АП имеет юридическую силу: по ее результатам компания имеет право увольнять, совершать перестановки сотрудников. Это комплекс мероприятий, которые включают методики психологического и профессионального тестирования, деловые и ролевые игры, элементы тренинга и оцениваются группой специально подготовленных экспертов. Наиболее точным и эффективным методом оценки деловых и личностных качеств работников является технология «Центр оценки» (*Assesment Center*). Смотрите также Аттестация кадров.

Безработный

трудоспособный гражданин, ищущий работу, зарегистрированный на бирже труда и не имеющий реальной возможности получить работу в соответствии со своим образованием, профилем, трудовыми навыками.

Белая зарплата

официальный оклад сотрудника, с которого работодатель платит налоги. Термин БЗ, появился в 1998 г.: «В последнее время работодатели стали пугливее. Все чаще в «белую зарплату» они закладывают все большие суммы, с которых нам приходится налоги платить. Ведь слишком высокие расходы в сравнении с низкими зарплатами у сотрудников коммерческого предприятия, имеющего высокие прибыли, вызывают у налоговых органов подозрение» («Огонек», 23.02.98).

Бизнес навыки

в бизнесе существуют два вида навыков: функциональные и психологические (личностные). К функциональным относятся знания и навыки в области финансов, маркетинга, логистики, реинжиниринга бизнес-процессов и т. д., к личностным - навыки лидерства, творчества, ведения переговоров, управления временем, стресс-менеджмент и т. д.

Бизнес-идея

свежая мысль, применяемая в деловой сфере для получения эффективного результата (открытия собственного дела, продвижения товара на рынке и т. д.).

Бизнес-консультант

лицо, оказывающее консультационные услуги другим фирмам, предприятиям, организациям по вопросам кадровой, хозяйственно-финансовой, экономической и инвестиционной деятельности, стратегического планирования, оптимизации общего функционирования компании, ведения и развития бизнеса, исследования и прогнозирования рынков сбыта, движения цен и т. п.

Услугами консультантов по бизнесу пользуются организации, не имеющие в своих структурах соответствующих отделов или желающие оптимизировать функционирование компании. БК могут как предоставлять комплексные услуги, так и специализироваться в какой-то одной сфере деятельности.

Бизнес-образование

программы обучения для менеджеров и деловых людей, позволяющие в достаточно короткий срок значительно повысить свои профессиональные навыки, структурировать знания в единый блок.

Это позволяет в дальнейшем повысить свою значимость среди работодателей.

Бизнес-план

документ, который описывает все основные аспекты будущего коммерческого проекта (предприятия), анализирует все проблемы, с которыми оно может столкнуться, а также определяет способы решения этих проблем. БП является необходимым в рыночных условиях инструментом технического, организационно-экономического, финансового, управленческого обоснования дела, включая взаимоотношения с банками и инвестиционными, сбытовыми организациями, посредниками, потребителями. БП считают также основным документом, на основании которого партнеры и инвесторы дают деньги. БП имеет два принципиальных направления: внутреннее - подготовить заказчику информационное досье, программу реализации проектного предложения с оценкой результатов на каждом этапе его реализации; внешнее - информировать о технических, организационно-экономических, финансовых, юридических и прочих преимуществах (а также рисках и проблемах) внешнего инвестора, другие заинтересованные организации, муниципальные органы, принимающие решения (например, коммерческие банки, предоставляющие кредит).

Бизнес-планирование

действия по анализу, разработке и сопровождению бизнес-планов с целью осуществления инвестиционных проектов и программ реструктуризации предприятий, а также продажи и покупки бизнеса. В комплекс услуг по подготовке бизнес-планов входят:

- анализ текущей финансово-хозяйственной и коммерческой деятельности предприятия;
- разработка бизнес-планов и долгосрочных стратегий развития бизнеса;
- поиск инвесторов и сопровождение инвестиционных проектов.

Биржа труда

учреждение, выполняющее посреднические функции между работодателями и наемными работниками. Государственные биржи труда регистрируют спрос и предложение рабочей силы, оказывают регулирующие воздействие на рынок труда, помогают населению в трудоустройстве, профориентации, выборе и смене профессии и т. п.

Вакансия

- 1) свободное рабочее место на предприятии, в учреждении, учебном заведении и т. д.; незамещенная должность;
- 2) впервые созданная и высвободившаяся должность, которую требуется заполнить;
- 3) «горящая» В. - В., требующая срочного заполнения;
- 4) иногда говорят об ожидаемой В. - должности, которая пока занята, но предстоит ее высвобождение в связи с уходом на пенсию или планируемой заменой работника;
- 5) В. для молодых специалистов на сайтах: www.jobfair.ru, www.grp-s.ru.

Вакантная должность

свободное место на предприятии, учреждении, представленное к замещению.

Вахтовый метод

метод организации работ (применяемый при отдаленности производственных объектов или участков от предприятия), когда работа осуществляется сменным (вахтовым) персоналом, проживающим в специальных вахтовых поселках, полевых городках и т. д. и периодически возвращающимся к месту нахождения предприятия. К работам, выполняемым ВМ, не могут привлекаться лица, моложе 18 лет, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до двух лет. Продолжительность ежедневной работы (смены) при вахтовом методе не может превышать 12 часов, а продолжительность вахты - одного месяца.

Взыскание дисциплинарное

наказание за нарушение трудовой дисциплины, которое применяется администрацией предприятия, учреждения, организации к сотруднику.

Основные виды взысканий: замечание, выговор, строгий выговор, увольнение.

Видеорезюме

видеоролик длительностью примерно 30 сек. с краткой самопрезентацией. В течение этого времени произносится своя презентационная речь. После съемки видеоролик оцифровывается, «прикрепляется» к электронному резюме и становится доступным для просмотра работодателем, HR-менеджером и рекрутером. В свою очередь специалисты, которые занимаются поиском персонала, смогут прочитать напечатанное резюме и просмотреть видеоролик, ссылка на который будет находиться в печатном резюме. www.resume-bank.ru.

Видеотренинг

тренинг, основным элементом которого является видеозапись действий участников и её индивидуальной либо групповой анализ, в целях повышения эффективности и успешности в общении. Видеоанализ позволяет участникам увидеть себя со стороны, скорректировать индивидуальный стиль делового поведения. У участников тренинга есть также возможность систематизировать свой опыт и отработать новые способы поведения, экспериментировать с ними.

Виза образовательная, документ, позволяющий несовершеннолетним обучаться в иностранном государстве в выбранном учебном заведении и по выбранной специальности.

Внештатный работник

лица, выполняющие работу для предприятия, учреждения без зачисления в штатный (специальный) состав.

(Продолжение в следующем номере «РКУ»)

ГКУ ЦЗН ИНФОРМИРУЕТ

Вакансии центра занятости города Невинномысска

Государственное казенное учреждение «Центр занятости населения города Невинномысска» сообщает, что в рамках государственной программы Ставропольского края «Развитие сферы труда и занятости» реализуются мероприятия по организации временно-го трудоустройства выпускников в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование,

и учащейся молодежи в возрасте от 14 до 18 лет.

Участникам временных работ дополнительно к заработной плате оказывается **материальная поддержка** за счет средств центра занятости: выпускникам СПО в возрасте от 18 до 20 лет – **1700** рублей, несовершеннолетним в возрасте от 14 до 18 лет – **1275** рублей в месяц за фактически отработанное время.

ГКУ «ЦЗН г. Невинномысска» предоставил информацию по имеющимся вакансиям.
За дополнительной информацией обращаться в ГКУ «ЦЗН г. Невинномысска» по телефону: (86554) 3-10-30, 3-30-88. E-mail: 21-czn@stavzan.ru.

ПРОФЕССИЯ	ПРЕДПРИЯТИЕ				
АККОМПАНИАТОР	ВОЙСКОВАЯ ЧАСТЬ №68323	СЛЕСАРЬ МЕХАНОСБОРОЧНЫХ РАБОТ	ООО «НЕВИННОМЫССК-РЕМСТРОЙСЕРВИС»	ЭЛЕКТРОГАЗОСВАРЩИК	ООО «АДВИС»
АППАРАТЧИК	ООО «СТАВСТАЛЬ»	СЛЕСАРЬ ПО КОНТРОЛЬНО-ИЗМЕРИТЕЛЬНЫМ ПРИБОРАМ И АВТОМАТИКЕ	ООО «НЕВИННОМЫССК-РЕМСТРОЙСЕРВИС»	ЭЛЕКТРОГАЗОСВАРЩИК	ООО «ГОРОДСКАЯ УПРАВЛЯЮЩАЯ КОМПАНИЯ»
ГАЗОРЕЗЧИК	ООО «СТАВСТАЛЬ»	СЛЕСАРЬ ПО КОНТРОЛЬНО-ИЗМЕРИТЕЛЬНЫМ ПРИБОРАМ И АВТОМАТИКЕ	ООО «РЭУ №1»	ЭЛЕКТРОМОНТЕР ПО РЕМОНТУ И ОБСЛУЖИВАНИЮ ЭЛЕКТРОБОРУДОВАНИЯ	АО «НЕВИННОМЫССКИЙ АЗОТ»
ДЕФЕКТОСКОПИСТ ПО МАГНИТНОМУ И УЛЬТРАЗВУКОВОМУ КОНТРОЛЮ	ПАО «НОРЭ»	СЛЕСАРЬ-РЕМОНТНИК	ООО «НЕВИННОМЫССК-РЕМСТРОЙСЕРВИС»	ЭЛЕКТРОМОНТЕР ПО РЕМОНТУ И ОБСЛУЖИВАНИЮ ЭЛЕКТРОБОРУДОВАНИЯ	ГБПОУ «НЕВИННОМЫССКИЙ ХИМИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»
ИНЖЕНЕР СРЕДСТВ РАДИО И ТЕЛЕВИДЕНИЯ	МАУ «НЕВИННОМЫССКАЯ ГОРОДСКАЯ РЕДАКЦИЯ РАДИОВЕЩАНИЯ»	СЛЕСАРЬ-РЕМОНТНИК	ООО «СТАВСТАЛЬ»	ЭЛЕКТРОМОНТЕР ПО РЕМОНТУ И ОБСЛУЖИВАНИЮ ЭЛЕКТРОБОРУДОВАНИЯ	НЕВИННОМЫССКИЙ МЕЖРАЙОННЫЙ ОТДЕЛ Ф-Л ФГУП (ОХРАНА) МВД РОССИИ
КОНДИТЕР	ООО «ЗОЛОТОЙ ФАЗАН»	СЛЕСАРЬ-ЭЛЕКТРИК ПО РЕМОНТУ ЭЛЕКТРОБОРУДОВАНИЯ	АО «ТЕПЛОСЕТЬ»	ЭЛЕКТРОМОНТЕР ПО РЕМОНТУ И ОБСЛУЖИВАНИЮ ЭЛЕКТРОБОРУДОВАНИЯ	ОАО «НЭСК»
КУЛЬТОРГАНИЗАТОР	ВОЙСКОВАЯ ЧАСТЬ №68323	СПЕЦИАЛИСТ	МКУ «ИНФОГРАД» ГОРОДА НЕВИННОМЫССКА	ЭЛЕКТРОМОНТЕР ПО РЕМОНТУ И ОБСЛУЖИВАНИЮ ЭЛЕКТРОБОРУДОВАНИЯ	ООО «СТАВСТАЛЬ»
ЛАБОРАНТ	ГБУЗ СК «ГОРОДСКАЯ ДЕТСКАЯ БОЛЬНИЦА» г. НЕВИННОМЫССКА	СПЕЦИАЛИСТ ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ	ГКУСЗН «НСРЦН «ГАВАНЬ»	ЭЛЕКТРОМОНТЕР-РЕЛЕЙЩИК	ООО «СТАВСТАЛЬ»
ЛАБОРАНТ СПЕКТРАЛЬНОГО АНАЛИЗА	ООО «СТАВСТАЛЬ»	СТАНОЧНИК ШИРОКОГО ПРОФИЛЯ	ООО «НЕВИННОМЫССК-РЕМСТРОЙСЕРВИС»	ЭЛЕКТРОГАЗОСВАРЩИК	ООО «АССТЕК»
МАССАЖИСТ	ООО «ИМПЕРИАЛ»	ТЕХНОЛОГ	ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ АЙДИНЯН АРТУР СУРЕНОВИЧ	ЭЛЕКТРОМОНТЕР ПО РЕМОНТУ И МОНТАЖУ КАБЕЛЬНЫХ ЛИНИЙ	ОАО «НЭСК»
МАСТЕР ПО ЭКСПЛУАТАЦИИ ОБОРУДОВАНИЯ ГАЗОВЫХ ОБЪЕКТОВ	ВОЙСКОВАЯ ЧАСТЬ №68323	ТЕХНОЛОГ	ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ ГРИГАЛАШВИЛИ МАМУКА ОМАРИЕВИЧ	ЭЛЕКТРОМОНТЕР ПО РЕМОНТУ И ОБСЛУЖИВАНИЮ ЭЛЕКТРОБОРУДОВАНИЯ	ООО «НЕВИННОМЫССК-РЕМСТРОЙСЕРВИС»
МЕДИЦИНСКИЙ ЛАБОРАТОРНЫЙ ТЕХНИК	ГБУЗ СК «ГВФД» г. НЕВИННОМЫССКА	ТОВАРОВЕД	ИП МИГАЛЮК РОСТИСЛАВ НИКОЛАЕВИЧ	ЭЛЕКТРОМОНТЕР ПО РЕМОНТУ И ОБСЛУЖИВАНИЮ ЭЛЕКТРОБОРУДОВАНИЯ	ООО «ЮЖТЕХМОНТАЖ»
МЕДИЦИНСКИЙ ЛАБОРАТОРНЫЙ ТЕХНИК	ГБУЗ СК «ГОРОДСКАЯ БОЛЬНИЦА» г. НЕВИННОМЫССКА	ТОКАРЬ	ООО «НЕВИННОМЫССК-РЕМСТРОЙСЕРВИС»	ЭЛЕКТРОМОНТЕР ПО РЕМОНТУ И ОБСЛУЖИВАНИЮ ЭЛЕКТРОБОРУДОВАНИЯ	СТАВРОПОЛЬСКИЙ ФИЛИАЛ ПАО «РОСТЕЛЕКОМ»
МЕДИЦИНСКИЙ СТАТИСТИК	ГБУЗ СК «ГОРОДСКАЯ ПОЛИКЛИНИКА №2» г. НЕВИННОМЫССКА	ШВЕЯ	ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ БАДИЛЕНКО ВЛАДИМИР АНАТОЛЬЕВИЧ	ЭЛЕКТРОМОНТЕР ПО РЕМОНТУ И ОБСЛУЖИВАНИЮ ЭЛЕКТРОБОРУДОВАНИЯ	ООО «НЕВИННОМЫССК-РЕМСТРОЙСЕРВИС»
МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ	МКДОУ «ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА №12»	ШЕФ-ПОВАР	ВОЙСКОВАЯ ЧАСТЬ №68323	ЭЛЕКТРОСВАРЩИК РУЧНОЙ СВАРКИ	ООО «НЕВИННОМЫССК-РЕМСТРОЙСЕРВИС»
НАЧАЛЬНИК ЛАБОРАТОРИИ (В ПРОМЫШЛЕННОСТИ)	ОАО «ЖЕЛЕЗОБЕТОН»	ШЕФ-ПОВАР	МКОУ «ДЕТСКИЙ САД КОМПЕНСИРУЮЩЕГО ВИДА №42» МАТЕРИНСКАЯ ШКОЛА	ЭНЕРГЕТИК	НЕВИННОМЫССКОЕ КУБАНСКОЕ ОТДЕЛЬНОЕ КАЗАЧЬЕ ОБЩЕСТВО
ПОВАР	МБДОУ «ЦРР-ДЕТСКИЙ САД №1 «МАЛЫШ»	ЭЛЕКТРИК УЧАСТКА	ООО «ТРОН»		
ПОВАР	ООО «РЕСТОРАНСЕРВИС ПЛЮС»	ЭЛЕКТРИК ЦЕХА	ЗАО ГОСТИНИЦА «КУБАНЬ»		
ПРЕДСТАВИТЕЛЬ ТОРГОВЫЙ	ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ ГРИГАЛАШВИЛИ МАМУКА ОМАРИЕВИЧ				
ПРОДАВЕЦ-КАССИР	ООО ФИРМА «ОПТ-ТОРГ»				
РЕНТГЕНОЛАБОРАНТ	ГБУЗ СК «ГОРОДСКАЯ БОЛЬНИЦА №2» г. НЕВИННОМЫССКА				

РАБОТА • КАРЬЕРА • УСПЕХ

Ежеквартальная электронная информационная газета для студентов и выпускников профессиональных образовательных организаций Ставропольского края

Главный редактор: Одинцова Н.Л.
 Технический редактор: Комиссарова О.Л.

II квартал 2016 года