

# РАБОТА•КАРЬЕРА•УСПЕХ

ЭЛЕКТРОННАЯ ГАЗЕТА

для студентов и выпускников профессиональных образовательных организаций Ставропольского края

ОФИЦИАЛЬНО

## ГОСДУМА ОДОБРИЛА ПРОЕКТ О ПОДДЕРЖКЕ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ

” Вводится категория «молодые работники», а категория «молодые специалисты» расширяется ”

Молодежь, которая устраивается на работу в России, поддержат особо - этому посвящен законопроект, который Госдума приняла в первом чтении.

Согласно документу, трудящихся молодых людей (до 35 лет включительно) поделят на две категории. Первая из них - «молодые работники». «Это те ребята, которые впервые трудоустраиваются на работу не по специальности и могут в первые три года претендовать на меры поддержки от своих работодателей и регионов», - пояснил председатель профильного комитета Госдумы Артем Метелев (ЕР). Таким образом, будет условие - непрерывно трудиться в течение трех лет по месту первого трудоустройства.

Еще одна категория - молодые специалисты. Это понятие в законодательстве уже есть, но его скорректируют. Сюда отнесут ту молодежь, которая устраивается на работу после учебы именно по специальности. Причем не будет учитываться, работал ли молодой человек ранее или нет. Дело в том, что по нынешним законам молодые люди, получившие трудовой опыт, лишаются поддержки государства. Так что законопроект устраняет эту несправедливость.

Отметим, что большая часть преференций для молодежи установлена на региональном уровне, кроме того, решения о них принимают сами работодатели. Это может быть единовременная выплата при трудоустройстве (подъемные от 10 тыс. рублей и более),



стимулирующие доплаты (от 5 тыс. рублей), возможность получения ведомственного жилья или льготная ипотека, компенсация транспортных расходов, возмещение затрат на содержание детей в детских садах. Размер льгот и выплат имеет региональные и ведомственные различия.

«Эти поправки - немаловажный фактор, для карьерного роста молодых людей, - сказал «Российской газете» депутат от КПРФ Анатолий Бифов. - Поскольку, по действующему закону, школьник или студент, подработывавшие во время учебы, после окончания вуза и последующего трудоустройства, не считаются молодыми специалистами. Такой подход был неверным. С одной стороны, мы на государственном уровне предпринимаем все усилия по вовлечению в трудовую деятельность молодежь еще на этапе обучения, а с другой стороны, они не могут получить статус молодого специалиста, потому что так прописано в законе».

По словам члена думского Комитета по труду и соцполитике Екатерины Стенякиной, принятый в первом чтении документ - один из первых шагов на пути реализации Послания президента Федеральному Собранию, в том числе в рамках нового нацпроекта «Молодежь России». Законопроект призван повысить мотивацию молодых людей к активному построению карьеры, а также помочь в адаптации на первом рабочем месте, добавила депутат. «О принятии закона нас просили сами ребята. Это те, кто уже работает, кто окончил вузы, а также работающие студенты», - добавила Стенякина.

Источник: <https://rg.ru>



Так же читайте в этом номере:

Собеседование без ошибок: как удачно пройти интервью (стр. 4-5)

## ДО 16 И СТАРШЕ: О ЧЕМ НУЖНО ЗНАТЬ ПОДРОСТКАМ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ?

Как быть, если мечты о финансовой независимости появились в подростковом возрасте? Устраиваться на работу и строить карьеру! Главное, знать о своих правах и некоторых правовых ограничениях.



### Трудовой договор

#### 14 лет:

Заключается с согласия — письменного разрешения одного из родителей (усыновителей или попечителя), составленного в свободной форме. До 13 июня 2023 года требовалось согласие органа опеки и попечительства, но теперь трудоустройство подростка 14 лет упрощено.

#### 15 лет:

С 15-летними трудовой договор может быть заключен и напрямую. Но лишь в отдельных случаях, а именно: подросток уже получил к этому возрасту общее образование, оставил общеобразовательное учреждение или обучается по вечерней или заочной форме. Трудовой договор может быть заключен для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью несовершеннолетнему. Работа должна выполняться без ущерба для освоения образовательной программы в случае, если подросток обучается (ст. 63 ТК РФ).

#### 16–18 лет:

Закключается в общем порядке с учетом документов, перечисленных ниже.

### Документы

#### Для всех:

- Паспорт гражданина РФ
- Трудовая книжка и СНИЛС (если работа первая, документы оформляются работодателем)

#### + 14 лет

- Согласие от одного из родителей в свободной форме
- Справка из образовательного учреждения с режимом обучения (расписание занятий)

#### + 15 лет

- Аттестат либо приказ об отчислении из общеобразовательного учреждения

#### + 16–18 лет

- Документ об образовании и/или о квалификации либо наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки)

- Приписное свидетельство (для юношей, достигших 17-летнего возраста)

### Продолжительность рабочего времени

#### От 14 до 15 лет

Не более 24 часов в неделю и 4 часов в день (от 14 до 15 лет) и 5 часов в день (от 15 до 16 лет). При совмещении с учебой — до 12 часов в неделю и 2,5 часов в день (ст. 92, 94 ТК РФ).

#### От 16 до 18 лет

Не более 35 часов в неделю и 7 часов в день. При совмещении с учебой — до 17,5 часов в неделю и 4 часов в день (ст. 92, 94 ТК РФ).

### Общие правила трудоустройства несовершеннолетних

1. Работодатель не вправе устанавливать испытательный срок (ст. 70 ТК РФ).

2. Предлагаемая работа должна представлять собой легкий труд и не мешать учебе, а также не вредить здоровью и нравственному развитию. Запрещено использовать труд подростков в игорном бизнесе, ночных кабаре и клубах, в производстве, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами и материалами эротического содержания (ст. 63, 265 ТК РФ).

3. Все несовершеннолетние перед приемом на работу обязаны пройти предварительный обязательный медосмотр. Цель — выяснить, может ли подросток выполнять работу без нарушения процессов роста и развития, ухудшения состояния здоровья. В дальнейшем, до достижения 18-летнего возраста, медосмотры

должны проводиться ежегодно за счет работодателя (ст. 69, 266 ТК РФ).

4. Нельзя привлекать подростков к работе: сверхурочной, в выходные и праздничные дни, в ночное время (с 22:00 до 6:00 утра, вне зависимости от того, вся смена приходится на этот временной промежуток или только ее часть). Также запрещено направлять их в служебные командировки. Исключения составляют работники творческих специальностей, а именно: средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков — тех, кто участвует в создании и/или исполнении произведений (ст. 268 ТК РФ).

5. Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы (ст. 265 ТК РФ).



6. Подросток вправе распоряжаться своим заработком самостоятельно (ст. 26 ГК РФ).

7. Ежегодный оплачиваемый отпуск для несовершеннолетних составляет 31 календарный день. Предоставляется в удобное для него время, не переносится на следующий год и не заменяется денежной компенсацией (ст. 267 ТК РФ). Если подросток учится, то еще ему положен дополнительный учебный отпуск во время сессии.

8. Условия труда должны соответствовать санитарно-эпидемиологическим правилам и нормативам (СанПиН 2.4.6.2553-09 «Санитарно-эпидемиологические требования к безопасности условий труда работников, не достигших 18-летнего возраста»).

9. Расторжение трудового договора с несовершеннолетним работником по собственной инициативе (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) допустимо только с согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних (ст. 269 ТК РФ).

10. Нельзя заключить договор о полной материальной ответственности с несовершеннолетним. Он несет ее лишь в случаях, если ущерб причинен умышленно, в состоянии алко-

гольного, наркотического или иного токсического опьянения, в результате совершения преступления или административного правонарушения (ст. 242 ТК РФ).

### Важно!

Сегодня особенно актуальна работа по гражданско-правовому договору (ГПД). Что говорит законодательство, когда в роли исполнителя выступает несовершеннолетний?

ГПД подразумевает разовые проекты ограниченной продолжительности. На гражданско-правовые отношения трудовое законодательство не распространяется. Например, не требуется медицинский осмотр. Но важно помнить, что перестают действовать и многие социальные гарантии: отпуск, особые условия расторжения трудового договора и т.д.

### Поэтому заключить ГПД...

#### до 14 лет нельзя

с 14 до 17 лет можно лишь при письменном согласии одного из родителей или иных ответственных лиц (оформляется отдельной бумагой либо визируется в конце договора). Это главное условие для признания договора правомерным и действующим.

**! Заключить ГПД от своего имени, без согласия взрослых, несовершеннолетний может лишь в случае приобретения дееспособности в полном объеме в связи с вступлением в брак (п. 2 ст. 21 ГК РФ) либо признания его полностью дееспособным (эмансипация) по решению органа опеки и попечительства или суда (ст. 27 ГК РФ).**

Добавим, что все вышеперечисленные ограничения касаются и заключения договоров с несовершеннолетними в статусе «Самозанятые».

### Надеемся эти подсказки помогут тебе найти подходящее предложение.

Источник: <https://hh.ru>



## СОБЕСЕДОВАНИЕ БЕЗ ОШИБОК: КАК УДАЧНО ПРОЙТИ ИНТЕРВЬЮ

### **Ошибка № 1. Непроработанная самопрезентация или её отсутствие**

Практически каждое интервью начинается с вопроса работодателя «Расскажите о себе».

Если рекрутер или нанимающий менеджер попросил рассказать о себе, то, скорее всего, презентационные навыки — одна из компетенций, которые являются фокусными при оценке потенциального кандидата, поэтому к каждому собеседованию необходимо готовить свою презентацию. Она должна быть максимально выстроена под логику тех ожиданий, которые работодатель изложил в требованиях в тексте вакансии.

### **Ошибка № 2. Отсутствие последовательности и искажение фактов.**

Работодатель, чтобы оценить ту или иную компетенцию, задаёт несколько проверочных вопросов по ней в разных частях собеседования. Важно, чтобы ответы были последовательны и не противоречили друг другу.

Например, мотивация. При рассказе о себе кандидат говорит, что его всё устраивает на текущем месте работы, кроме того, что он больше не чувствует новых вызовов, ему не дают новые задачи и т. д.

Чуть позже работодатель спрашивает: «По каким критериям вы сейчас будете выбирать новую работу?» или «Что сейчас для вас важно на новом месте работы?»

В ответ кандидат перечисляет что угодно (зарплата, удалённость, коллектив, ДМС), кроме тех самых возможностей решать новые задачи, которых, по его словам, ему так не хватает на текущем месте. При подобных противоречиях работодатель, скорее всего, начнёт «копать глубже» в истинные причины поиска работы. Возможно, дело всё-таки не в задачах.

### **Ошибка № 3. Стеснение и неуверенность в переговорах о деньгах.**

При переговорах о заработной плате кандидаты допускают множество ошибок:

- до последнего не озвучивают желаемую сумму, пытаются вытянуть цифры из работодателя.
- обоснование своих ожиданий личными финансовыми планами и обязательствами.
- сравнивают себя с коллегами.

Прежде чем начинать переговоры о заработной плате, рекомендуем:

### **Шаг 1**

Сформулировать для себя трёхступенчатую лестницу ожиданий: «идеальный уровень», «комфортный минимум», «среднее между ними».

### **Шаг 2**

Изучить рынок.

### **Шаг 3**

Сопоставив свои ожидания с рынком, принять решение, какую цифру называть первой — идеальную или среднюю.

### **Ошибка № 4. Отсутствие вопросов работодателю по итогам интервью.**

Практически всегда рекрутер или нанимающий менеджер в конце интервью предлагает кандидату задать вопросы. И это не просто жест вежливости. По тому, какие вопросы задаёт кандидат, многое можно узнать о его мотивации и ценностях. Поэтому, даже если вам суперподробно всё рассказали на интервью, нужно задать грамотные вопросы.

Вот лишь несколько примеров вопросов, ответы на которые не только будут полезны для вас, но и выгодно представят вас перед собеседующим:

«Какими будут мои задачи на испытательный срок и по каким критериям будет оцениваться его прохождение?»

«Как выглядит процесс рекрутмента по этой позиции, какие будут этапы и на что обратить внимание при подготовке?»

«Как будет выглядеть процесс адаптации и моей интеграции в команду?»

«Какие есть возможности для горизонтального и вертикального роста из моей позиции?»

Мы рассказали о четырёх довольно распространённых ошибках, но, конечно же их гораздо больше. Мы рекомендуем рефлексировать после каждого собеседования — отвечать себе на вопросы: что у меня сегодня хорошо получилось? Какие вопросы работодателя мне показались сложными или поставили в тупик?

Лайфхак: чтобы чувствовать себя увереннее на собеседованиях, помните, что не только вас оценивают, вы тоже выбираете. Рынок труда — обоюдный выбор, поэтому, если что-то не получилось, возможно, это просто не ваш работодатель — и найдётся тот, кто на 100% будет соответствовать вашим ожиданиям.

**УДАЧИ!!!!**

Источник: <https://hh.ru>

## ОНЛАЙН ИНСПЕКЦИИ.РФ РЕШАЕМ ТРУДОВЫЕ ВОПРОСЫ ОНЛАЙН

### *Что такое «Онлайн инспекция.рф»?*

Онлайн инспекция.рф — система интерактивных сервисов для работников и работодателей, которая позволяет:

- в доступной форме получать исчерпывающую информацию о требованиях трудового законодательства;
- обращаться за разъяснениями о порядке исполнения данных требований, оперативно получать необходимые инструкции;
- иметь неограниченный доступ к эффективным инструментам, предназначенным для устранения нарушений, защиты трудовых прав и реализации законных интересов.

В данный момент на сайте Онлайн инспекция.рф размещено 30 сервисов.

«Онлайн инспекция.рф» — дает возможность гражданам обращаться в инспекцию труда и получать консультацию в дистанционном формате, если их трудовые права нарушаются.

На данном сайте также можно провести самопроверку организации или получить информацию о других способах выхода из конфликтных ситуаций касающихся сферы трудовой деятельности.

Работникам предлагается заполнить простую форму с описанием своей ситуации, после чего информация о заявке будет отправлена на электронную почту работодателя.

Если в течение 10 дней работодатель и работник не смогут урегулировать вопрос между собой, то для заявителя появится возможность отправить свою жалобу в высшие инстанции.

### *Как подать заявку в онлайн-сервисе?*

Заполнить заявку на онлайн-сервисе по решению разногласий между работником и работодателем достаточно легко. Для это достаточно знать номер своего ИНН и адрес электронный почты работодателя.

1. Сперва необходимо на главной странице сайта «Онлайн инспекция.рф» выбрать раздел «Урегулирование разногласий между работником и работодателем».

2. Затем выбрать ваше положение: для работника или для работодателя.

3. На третьем этапе необходимо ознакомиться с инструкцией и дополнительной информацией, а затем нажать «Отправить».

Так же разработано мобильное приложение.

Функционал нового приложения делится на два раздела. Сервис «Сообщить о проблеме» и «Дежурный инспектор».

Источник: <https://www.rbc.ru>

## УСПЕШНОЕ РЕЗЮМЕ: 10 ВАЖНЫХ МОМЕНТОВ

Источник: <https://hh.ru>

*Большинству соискателей хорошо известны основные принципы создания резюме: оно должно быть написано грамотно и в деловом стиле, а объём не превышать одной страницы. Однако кроме базовых правил существуют и другие важные моменты. Рассказываем о десяти приёмах, которые помогут сделать ваше резюме ещё лучше.*

### 1. Только по делу

Первый и, пожалуй, главный принцип создания резюме звучит так:

**«Пишем только то, что относится к делу».**

Задача любого резюме — побудить работодателя пригласить вас на собеседование. Поэтому перед тем как добавить тот или иной пункт в деловой документ, задайте себе вопрос: «Работает ли эта информация на эту задачу?» Если ответ «нет» — смело удаляйте её.

Важно отметить, что одна и та же информация может быть уместна для условной вакансии X и неприемлема для вакансии Y.

### 3. Сопроводительное письмо

Сопроводительное письмо — шанс обратить на себя внимание.

Начало карьеры, это всегда сожно. Вас еще не знают как профессионала, и вы пока мало что можете предложить работодателю. В такой ситуации письмо может повысить шансы на трудоустройство. Пусть в резюме еще нет больших достижений или названий известных компаний — в сопроводительном письме можно обозначить интерес к конкретной профессиональной сфере, коротко рассказать об учебных достижениях, которые характеризуют вас в положительном ключе.

### 4. Хобби

Один из пунктов, вокруг которого не утихают споры среди рекрутеров, — нужно ли писать в резюме про хобби. Однозначного ответа здесь нет: информация об увлечениях может как сыграть на руку, так и оттолкнуть потенциального работодателя. Чтобы не навредить себе, хорошо проанализируйте информацию о вакансии и компании и подумайте, стоит ли включать в резюме упоминание о хобби или нет.

**Указывать хобби имеет смысл, только если оно что-то говорит о ваших личных качествах или навыках, полезных для работы.**

### 2. Потребности работодателя

Ни одна компания не нанимает работников просто так, лишь потому, что у неё есть на это деньги. Каждый сотрудник в организации выполняет конкретные функции и приносит ей пользу. Другими словами, компания имеет определённые цели и нанимает специалиста для их достижения. Поэтому задача кандидата — показать в резюме, что именно он способен хорошо выполнять эти функции.

Это не значит, что нужно приписывать себе несуществующие навыки или опыт! Будьте честны, но вынесите «на видное место» именно то, что работает на запрос работодателя, — чтобы он захотел вас «купить».

### 5. Личные качества

«Коммуникабельность», «ответственность», «инициативность» — эти слова в разделе «О себе» давно стали «белым шумом», рекрутеры в лучшем случае не обращают на них внимания, в худшем — раздражаются. И дело не в том, что компании не важны личностные особенности кандидата. Просто указание подобных «стандартных» качеств не даёт реального представления о соискателе.

Как же быть?

Указывайте только те качества, которые будут актуальны для конкретной вакансии.



### 6. Только правда

Резюме — тот случай, когда врать точно не стоит. Почему?

Во-первых, сегодня любую информацию легко проверить. С помощью интернета потенциальный работодатель может без труда выяснить, что у вас нет высшего образования и трудились вы не директором, а младшим менеджером. Во-вторых, открывшийся факт обмана поставит крест на вашей деловой репутации и возможности когда-нибудь найти достойную работу.



### 7. Достижения

Одним из важных пунктов резюме является «Успехи и достижения». К сожалению, многие кандидаты пренебрегают им, считая, что хвастаться нехорошо. Но это мнение ошибочно. Работодателю важно знать об успехах соискателя: это даёт представление о потенциале кандидата.

Поэтому обязательно укажите свои основные карьерные достижения. При этом избегайте расплывчатых формулировок: приводите конкретные факты и измеримые результаты.

### 8. «Активный залог»

Ещё один неочевидный, но важный нюанс, который поможет выделить ваше резюме на фоне остальных. Чтобы показать свою активность, в описании прошлых обязанностей стоит избегать пассивных формулировок вроде «помогал», «участвовал» и т. д. Намного эффективнее использовать варианты «добился», «освоил», «повысил», «внедрил» и т. д.

Работодатель всегда хочет видеть инициативного и ответственного сотрудника, даже если речь идёт о стартовых позициях.

### 9. Дополнительные опции

По отзывам многих работодателей, соискатели нередко игнорируют дополнительные требования, указанные в вакансии. Потому перед отправкой резюме ещё раз внимательно изучите текст вакансии и выполните пожелания компании, если таковые имеются. Например, начать письмо с определённой фразы, ответить на какой-то конкретный вопрос, приложить фото или ссылку на портфолио.

### 10. Проактивность

Итак, миссия (почти) выполнена: вы создали резюме и разместили его на специализированном портале или послали в интересующие компании. Казалось бы, что на этом работа закончена: можно расслабиться и спокойно ждать откликов. Но как раз сейчас важно не останавливаться, а продолжать действовать.

После отправки резюме в компанию позвоните и убедитесь, что письмо получено. Заодно можно поинтересоваться, в течение какого времени можно ожидать обратную связь. Такая активность покажет вашу заинтересованность в вакансии.

Размещая резюме на портале по поиску работы, не ждите, что компании в тот же день наперебой начнут вам звонить и приглашать на собеседования. Ежедневно просматривайте вакансии и откликайтесь на интересующие Вас вакансии.



*Идеального резюме не существует: оно либо подходит для конкретной должности, либо нет. Потому ваша задача — адаптировать свой опыт и знания под требования вакансии. Но даже если вы всё сделали правильно, а откликов мало — это не повод считать себя плохим кандидатом и опускать руки. Просто продолжайте действовать, и рано или поздно вы найдёте ту работу, о которой мечтаете.*

## Испытательный срок по правилам: 7 требований, о которых **НУЖНО** знать

Чек-лист, каким должно быть испытание по закону

### 1. Длительность

Испытательный срок не должен быть больше трёх месяцев. Но это правило только для общих случаев. Если на работу устраивается главбух, руководитель или их заместители, испытание может длиться до полугода. Если трудовой договор заключается на срок от 2 до 6 месяцев — не больше 2 недель. Для сотрудников, которых нанимают на срок до 2 месяцев, испытание не требуется.

### 2. Продление испытания

По своей инициативе работодатель не вправе продлить испытание, только уменьшить или вообще его не вводить. Но если работник болел или брал отпуск за свой счёт, оно продлевается на количество пропущенных рабочих дней.

### 3. Категории работников, которых нельзя испытывать

Испытание будет незаконным, если его установят для беременной работницы, матери ребёнка до полутора лет или лица, впервые поступающего на работу по полученной специальности в течение года после выпуска из вуза или колледжа.

Также испытательный срок не используется, если работник переведён на должность из другой компании или принят по конкурсу. Другие ситуации, когда испытательный срок нельзя устанавливать, перечислены в ч. 4 ст. 70 ТК РФ.

### 4. Срок предупреждения об увольнении со стороны работника

Если сотрудник во время испытания понял, что ему не подходит эта работа, он не обязан предупреждать об увольнении за две недели. Он может составить заявление об увольнении по собственному желанию не позднее чем за 3 дня до желаемой даты ухода.

### 5. Особенности трудового договора

Испытание должно быть прописано в договоре или отдельном соглашении, если сотрудник приступил к работе до официального оформления.

Если в трудовом договоре этого условия нет, сотрудник считается принятым без прохождения испытательного срока.

### 6. Зарплата

У сотрудников на испытательном сроке те же трудовые права, что и у остальных работников. Это касается и зарплаты. Работодатель не вправе платить работнику на испытании меньше, чем после прохождения испытательного срока.

### 7. Прохождение испытания

Работодатель должен сообщить о неудовлетворительном прохождении испытательного срока письменно, под подпись, не позднее чем за три дня до увольнения. Если мотивированного уведомления не было, сотрудник вправе считать, что всё в порядке и он может продолжать работу. Уведомление составляется в двух экземплярах, в нём должны быть указаны причины непрохождения.

**Если ваши права нарушены, обратитесь в трудовую инспекцию, например онлайн через портал «Онлайнинспекция.рф» — сервис «Сообщить о проблеме». Для авторизации введите данные своего аккаунта на «Госуслугах».**

**Краевой центр содействия трудоустройству выпускников**

Руководитель: Одинцова Наталья Леонидовна

г. Невинномысск, ул. Менделеева, 68

тел.: 8(86554) 7-90-25

Подбор материала и верстка: Соколова Наталья Георгиевна