

РАБОТА•КАРЬЕРА•УСПЕХ

ЭЛЕКТРОННАЯ ГАЗЕТА

для студентов и выпускников профессиональных образовательных организаций Ставропольского края

ВЫПУСКНИКУ НА ЗАМЕТКУ



Министерство образования Ставропольского края

НА СТАВРОПОЛЬЕ ЗАВЕРШИЛСЯ РЕГИОНАЛЬНЫЙ ЭТАП ЧЕМПИОНАТА «МОЛОДЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЫ»

Состязания проходили в Невинномысске в рамках национального проекта «Образование». Участие в них приняли порядка 400 специалистов. Пять дней они демонстрировали своё мастерство и технические способности в 61 компетенциях.

Соревнования WorldSkills Russia-2022 стартовали 14 февраля. Победителями от Ставропольского края стали 15 школьников, 41 студент и 5 профессиональных рабочих старше 50 лет.

Теперь им предстоит защитить честь региона в следующем отборочном этапе, который пройдет в апреле. Те, кто успешно пройдет все испытания, выступят в десятом юбилейном финале национального чемпионата «Молодые профессионалы»-2022 в Саранске Республики Мордовия. Он пройдет в мае текущего года.

Ранее заместитель министра образования Ставропольского края Денис Жирнов напомнил, что Ставропольский край принимает участие в чемпионате с 2014 года.

Чемпионат WorldSkills нацелен на повышение квалификации кадров. Такие соревнования проходят по профессиям, которые востребованы в современной экономике: среди инженеров, дизайнеров, химиков и энергетиков.

Источник: <https://pobeda26.ru>



worldskills

Так же читайте в этом номере:

Наложение дисциплинарного взыскания и его обжалование



ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ УВОЛИЛИ ПО СТАТЬЕ - ОТВЕТЫ НА 8 САМЫХ ЧАСТЫХ ВОПРОСОВ

1 По какой статье могут уволить

Увольнение по статье 78 - это увольнение по соглашению сторон, по статье 79 - из-за прекращения срока действия трудового договора, а по статье 80 - по желанию работника. Это вполне безобидные статьи, которые не испортят трудовой бэкграунд.

Хуже, если в трудовой книжке указана статья 81. В этой статье перечисляются случаи увольнения по инициативе работодателя.

2 За что могут уволить

По статье 81 могут уволить за такие проступки:

- Несоответствие должности - если не справлялся с работой
- Неисполнение обязанностей или нарушение дисциплины
- Прогул
- Появление в нетрезвом виде
- Разглашение конфиденциальной информации
- Кража
- Утаивание важной для работодателя информации

3 Можно ли уволить сотрудника на больничном и в отпуске

Тоже нет - только если предприятие закрывается.

Правда, должно быть написано заявление на отпуск или выдан больничный лист.

4 Какие выплаты положены при увольнении по статье

Только зарплата за отработанное вре-

мя и компенсация за неиспользованный отпуск. Никакого выходного пособия при увольнении по статье нет.

Больше того, если работодателю нанесён материальный ущерб, с работника могут потребовать компенсацию.

5 Что делать, если хотят уволить по статье

Сначала попробуй договориться. Объясни причину. Если компания по твоей вине потеряла деньги - верни. Добивайся увольнения по собственному или по соглашению сторон.

Если договориться не получается, помни:

Уволить за опоздание могут только после первого предупреждения - замечания или выговора, причём с момента его получения должно пройти не больше года

Проголом считается отсутствие на рабочем месте более 4 часов подряд. Если отсутствуешь по уважительной причине - возьми справку. В любом случае в течение 2 дней пишешь объяснительную, а уволить за прогул могут не позже 30 дней со дня прогула

Факт кражи устанавливается только решением суда или постановлением уполномоченного органа. Если руководство не желает или не может доказать кражу в суде - имеешь право на увольнение по собственному

За появление в нетрезвом виде могут уволить только по результатам медэкспертизы, проведённой с согласия работника

Все обвинения - сокрытие важных сведений, разглашение конфиденциальной

Источник: <https://gorodrabot.ru>

Работодатель пригрозил увольнением по статье - не спеши писать заявление по собственному желанию. Уволить не так просто, как кажется.

Мы внимательно прочитали главу 13 Трудового кодекса о прекращении трудового договора и нашли ответы на самые частые вопросы об увольнении.

информации - должны быть доказаны. Если доказательств нет, уволить по статье нельзя

Если работник совершает проступок, работодатель должен сначала составить акт с подписью начальника и двух свидетелей, потом запросить объяснительную. Какого-то из этих документов нет - уволить нельзя.

6 Что делать, если запись об увольнении по статье есть в трудовой книжке

Если всё-таки уволили по статье и трудовая испорчена, есть два решения проблемы. Учти: «потерять» трудовую книжку - не вариант, потому что с 2021 года все трудовые книжки дублируются в электронном виде. Запросить информацию в ПФР для кадровой службы - минутное дело.

7 Напиши крутое сопроводительное письмо к резюме

А на собеседовании объясни увольнение - лучше всего недоразумением. Не стоит при этом поливать бывшего начальника грязью. Негатив в адрес руководства всегда настораживает.

8 За что могут уволить дистанционного работника

Удалёнщика нельзя уволить за классический «прогул» - отсутствие на рабочем месте более 4 часов.

Можно уволить только за отсутствие связи с работником больше двух рабочих дней подряд без уважительной причины (ты должен подтвердить объяснение справкой).

Удалёнщика могут уволить также за невыполнение обязанностей - например, ты перешёл на удалёнку и перестал справляться с прежним объёмом работы.

Запомни: если в договоре не указаны часы работы, ты можешь выполнять работу в любое удобное для тебя время.

А если в условиях работы четко прописано, когда ты должен начинать работу и когда заканчивать - имеешь право не отвечать на звонки и сообщения работодателя в нерабочее время, это не считается отсутствием связи.

УВОЛЕН!

информации - должны быть доказаны. Если доказательств нет, уволить по статье нельзя

Если работник совершает проступок, работодатель должен сначала составить акт с подписью начальника и двух свидетелей, потом запросить объяснительную. Какого-то из этих документов нет - уволить нельзя.

6 Что делать, если запись об увольнении по статье есть в трудовой книжке

Если всё-таки уволили по статье и трудовая испорчена, есть два решения проблемы. Учти: «потерять» трудовую книжку - не вариант, потому что с 2021 года все трудовые книжки дублируются в электронном виде. Запросить информацию в ПФР для кадровой службы - минутное дело.

7 Напиши крутое сопроводительное письмо к резюме

А на собеседовании объясни увольнение - лучше всего недоразумением. Не стоит при этом поливать бывшего начальника грязью. Негатив в адрес руководства всегда настораживает.

8 За что могут уволить дистанционного работника

Удалёнщика нельзя уволить за классический «прогул» - отсутствие на рабочем месте более 4 часов.

Можно уволить только за отсутствие связи с работником больше двух рабочих дней подряд без уважительной причины (ты должен подтвердить объяснение справкой).

Удалёнщика могут уволить также за невыполнение обязанностей - например, ты перешёл на удалёнку и перестал справляться с прежним объёмом работы.

Запомни: если в договоре не указаны часы работы, ты можешь выполнять работу в любое удобное для тебя время.

А если в условиях работы четко прописано, когда ты должен начинать работу и когда заканчивать - имеешь право не отвечать на звонки и сообщения работодателя в нерабочее время, это не считается отсутствием связи.

КОМПЕНСАЦИЯ ЗА ОТПУСК: КОГДА ОТДЫХ МОЖНО ЗАМЕНИТЬ ДЕНЬГАМИ?

Каждый работник, согласно Трудовому кодексу, имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней. Лишь в некоторых случаях отдых можно заменить компенсацией — например, при увольнении.

«Обмен» отпуска на деньги допускается только в двух случаях:

1. при увольнении работника, если у него остаются неиспользованные отпуска;
2. при наличии дополнительных отпусков, превышающих 28 календарных дней.

Если работник собирается продолжать работать в компании, то заменить компенсацией ему можно только часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней. Такая компенсация предусмотрена для тех категорий работников, которым по закону положен удлиненный основной отпуск — более 28 дней. К ним относятся:

- работники-инвалиды, продолжительность отпуска — не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ);
- несовершеннолетние работники, продолжительность отпуска — 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ);
- муниципальные служащие, продолжительность отпуска — 30 календарных дней (п. 3 ст. 21 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ).

Стоит отметить, что замена части отпуска денежной компенсацией является не обязанностью, а правом работодателя.

В ч. 3 ст. 126 ТК РФ обозначены категории работников, в отношении которых не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков:

- беременные женщины;
- работники в возрасте до 18 лет;
- работники, занятые на работах с вредными или опасными условиями труда — им не заменяется деньгами ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Компенсацию за отпуск все эти работники могут получить только в одном случае — при увольнении.

Оформление и получение компенсации за отпуск: алгоритм действий

Чтобы получить деньги взамен части отпуска, работнику необходимо написать заявление.

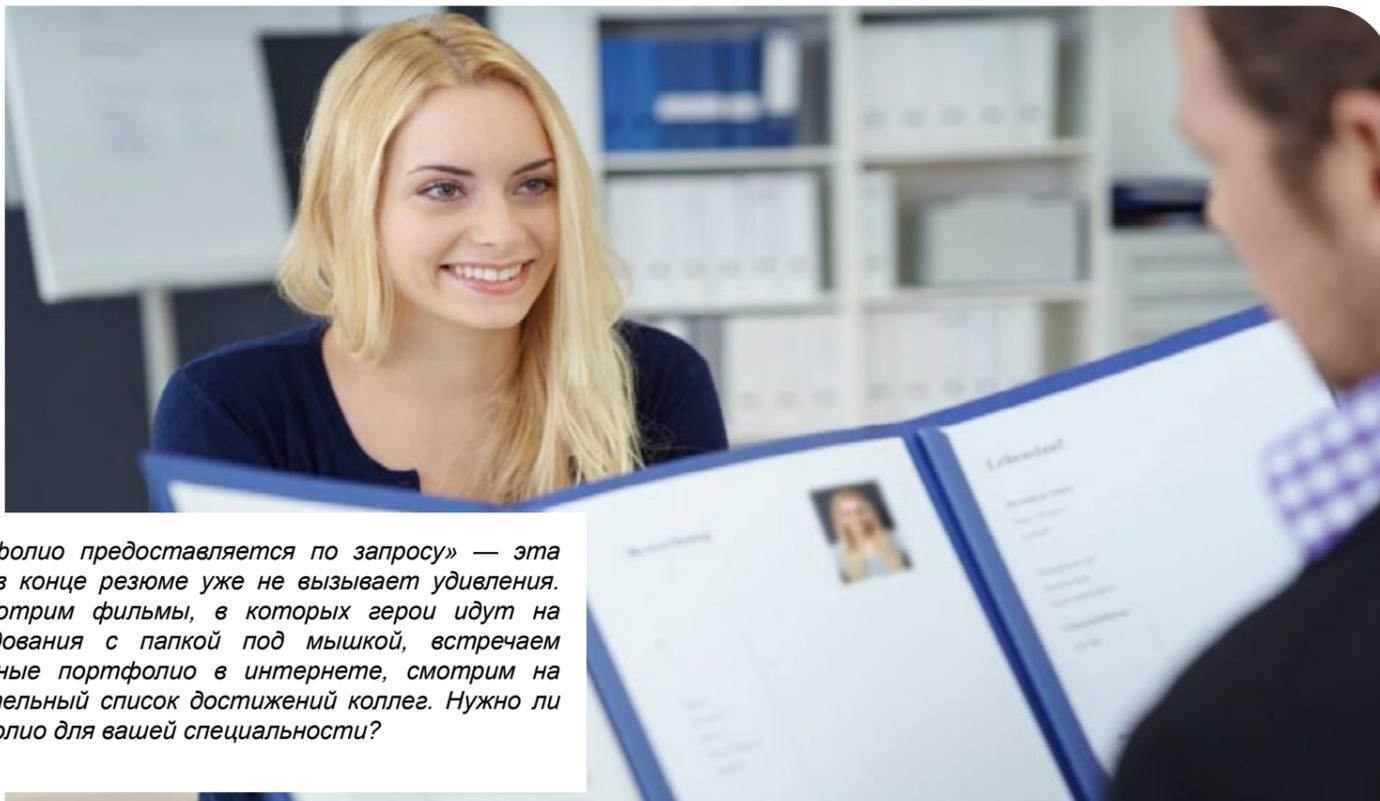
Получив от работника заявление, работодатель издает приказ о замене части отпуска денежной компенсацией.

Работник знакомится с приказом и ставит подпись. После этого работодатель вносит в личную карточку работника в раздел 8 «Отпуск» сведения о замене денежной компенсацией части ежегодного оплачиваемого отпуска.

Источник: <https://kontur.ru>



В ПОМОЩЬ ВЫПУСКНИКАМ



«Портфолио предоставляется по запросу» — эта фраза в конце резюме уже не вызывает удивления. Мы смотрим фильмы, в которых герои идут на собеседования с папкой под мышкой, встречаем необычные портфолио в интернете, смотрим на внушительный список достижений коллег. Нужно ли портфолио для вашей специальности?

НУЖНО ЛИ ВАМ ПОРТФОЛИО?

Портфолио не является списком достижений. Достижения — это краткое и конкретное описание результатов вашей работы: добился роста продаж на 24%, увеличил производительность труда отдела на 7%, сократил расходы в 1,2 раза. Портфолио же — гораздо более объемный и подробный перечень работ, содержит не только результаты, но и описание сути, детали.

Портфолио необходимо, если:

Результат вашей работы — графический файл, изображение, визуальный объект, сайт, физический объект — в этом случае его будет представлять фотография. Профессии: дизайнер, фотограф, художник, модель, архитектор, строитель, визажист, менеджер по организации мероприятий, специалист по сувенирной продукции, повар.

Вы создаете новый творческий объект под задачу. Профессии: журналист, копирайтер, сценарист, специалист по рекламе. Вам стоит собрать портфолио из текстов или их частей, ссылок на публикации.

Ваша работа носит проектный характер. Профессии: аудитор, менеджер проектов, программист, консультант, специалист по оптимизации бизнес-процессов, по внедрению технологий, инженер.

Портфолио не нужно, если работа стандартна, описана инструкциями и не име-

ет принципиальных отличий по задачам в разных компаниях: например, это работа бухгалтера, администратора, менеджера по продажам, менеджера по персоналу, логиста, секретаря.

Выбирайте лучшее

Для разных вакансий портфолио может быть разным. Ориентируйтесь на компанию-работодателя, выбирайте проекты, которые подходят под ее стиль, требования и задачи. Если ищут промышленного дизайнера, составьте портфолио именно из таких работ, ищут журналиста для рубрики о моде — дайте ссылки на тексты заданной тематики и, что важно, нужного стиля. Ищут аудитора — добавьте проекты в выбранной индустрии.

В портфолио стоит помещать именно те работы, которые вы считаете лучшими. Вряд ли работодатель оценит слабые работы, которые вы делали на заре карьеры. По мере роста профессионализма заменяйте старые работы более сложными.

Подумайте над оформлением

Портфолио можно оформить самому или использовать специальные сервисы.

Постарайтесь выбрать сервис с понятной навигацией, который не испортит впечатления от ваших работ. Если работодателю придется долго искать то, что нужно, интерес может пропасть, а ваш главный шедевр — остаться незамеченным.

Журналистам лучше представить работы в виде ссылок или формате .pdf, который сохранит разметку и форматирование. ИТ-специалисты и программисты, кроме ссылок и скриншотов сайтов, могут привести части программного кода.

Храните правильно

Из-за большого объема портфолио принято оформлять отдельным документом и направлять в приложении к письму, давать на него ссылку в резюме либо в печатном виде приносить на собеседование.

Печатную версию в виде фотокниги, если это графика, или переплетенного документа, если это информация по проектам, можно продемонстрировать на собеседовании. Это охарактеризует вас как предусмотрительного и аккуратного сотрудника.

Не рискуйте

Если увидели в Сети «креативное портфолио» и загорелись идеей сделать что-то похожее, взвесьте все за и против. Создать качественный и информативный документ сложно, и портфолио в виде любительской инфографики, мультфильма, игры, интернет-мемов будущий работодатель может не оценить.

Источник: <https://hh.ru>

КАК ОТПРОСИТЬСЯ С РАБОТЫ

Как правильно отпрашиваться с работы, что такое отгул и кому его дают, когда и как писать заявление – инструкция для всех.

Как взять отгул по ТК

На самом деле слова «отгул» в Трудовом кодексе нет. Это называется «отпуск без сохранения заработной платы» или «дополнительный выходной».

Ты имеешь право на отгул, если:

- Работал сверхурочно или в выходной день;
- Отгул за свой счёт;
- Свадьба, умер близкий родственник, или родился ребёнок;
- Сдаёшь кровь (донор).

Есть особые группы работников, которым нельзя отказать в отпуске за свой счёт:

- Работающие пенсионеры, родители или супруги погибших военнослужащих - могут брать 14 дней в год;
- Инвалиды - 60 дней в год;
- Студенты вузов - на сессию 15 дней, на госэкзамен - 1 месяц, на подготовку диплома - 4 месяца;
- Аспиранты последнего года обучения - 2 дня в неделю в течение 1 года;
- Студенты колледжей - на экзамены 10 дней в год, на выпускные экзамены - до 2 месяцев.

Если у тебя большие перемены в личной жизни - свадьба, похороны, родился ребёнок можно взять до 5 дней в год.

Оплачиваемый дополнительный выходной получают те, кто работал в выходной или сверхурочно. Не теряешь в зарплате, если берёшь отгул в счёт отпуска.

Донорам дают два выходных - в день сдачи крови и следующий за ним день.

Как написать заявление на отгул

Прежде чем писать заявление - договорись с начальником. Возможно, на этот день уже запланировано совещание с твоим отчётом.

Заявление выглядит так:

“Прошу предоставить мне отгул (дата) за работу в выходной день (дата)”.

Если хочешь взять день в счёт отпуска:

“Прошу предоставить мне дополнительные выходные дни (дата) в счёт очередного ежегодного оплачиваемого отпуска”.

Такое заявление можно писать, даже если отпуск за этот год использован. Тогда дни вычитаются из отпуска в следующем году.

Начальник издаёт приказ о предоставлении тебе отпуска, и нужно расписаться на этом приказе - ознакомлен. Вот теперь можно спокойно идти в отгул.

Как отпроситься с работы

1. Предупреди руководителя заранее и убедись, что он не против.
2. Выполни свои задачи заранее или отработай позже.
3. Если можно - договорись с коллегой о подмене.

Не стоит этого делать в рабочем чате или кидать сообщение в мессенжере. Всегда лучше позвонить и поговорить с начальником лично. Если всё-таки нужно писать заявление, укажи причину и приложи по возможности подтверждающие документы (направление к врачу, например).

Уважительными причинами для отгула считаются :

- Обращение к врачу (сотрудника или его ребёнка);
- Авария в квартире или доме;
- Вызов в суд;
- Работа присяжным;
- Оформление официальных документов (регистрация машины, квартиры, развод, подача различных заявлений).



Защита прав работников и интересов работодателей
Профилактика нарушений в сфере труда



НАЛОЖЕНИЕ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ И ЕГО ОБЖАЛОВАНИЕ

От ошибки во время осуществления трудовых обязанностей не застрахован никто. Нередко оплошность работника дорого обходится компании. Как работодатель имеет право наказать провинившегося сотрудника, и когда санкцию можно обжаловать?



В каких случаях применяется дисциплинарное взыскание?

Дисциплинарным взысканием именуется наказание, которое накладывается на работника из-за нарушения им правил трудовой дисциплины.

“ Нарушение трудовой дисциплины — неисполнение или ненадлежащее исполнение работником обязанностей, прописанных в трудовом соглашении. ”

Кроме этого, санкции налагаются также в ситуациях, если гражданин:

- нарушил свою должностную инструкцию или требования внутренних локальных актов организации (например, проигнорировал приказ начальника);
- совершил действие, запрещенное рабочими инструкциями или другими регламентирующими документами;
- не соблюдает трудовую дисциплину (постоянно опаздывает или вообще не приходит на работу).

Мера наказания в каждом конкретном случае определяется в зависимости от тяжести проступка.

Не является дисциплинарным нарушением и не подлежит наказанию отказ:

- выполнять личное поручение руководителя;
- участвовать в общественной работе, в том числе в субботниках, митингах и демонстрациях;
- выполнять дополнительные функции, не оговоренные трудовым соглашением;
- совершать противоправные действия.

Не считается нарушением также забастовка, если она проведена в соответствии законодательными нормами.

Виды дисциплинарной ответственности

ТК РФ выделяет три основных вида дисциплинарных наказаний:

1 Замечание

Замечание считается самой мягкой санкцией. Обычно оно используется, если сотрудник совершил нарушение впервые, и его проступок не очень серьезный (например, один раз опоздал на работу).

2 Выговор

Выговор объявляется при более серьезном проступке и издается в форме приказа. Хотя юридически выговор — более суровое наказание, чем замечание, на практике они мало чем отличаются и влекут за собой одинаковые последствия.

3 Увольнение

Серьезные служебные проступки могут повлечь за собой дисциплинарное взыскание в виде расторжения трудового договора (увольнения).

Основанием для снятия с должности будут следующие нарушения:

- совершение аморального проступка, повлекшего за собой утрату доверия (например, воровство на рабочем месте, порча имущества работодателя);
- отказ выполнять приказы и распоряжения начальства, недобросовестное исполнение трудовых обязанностей;
- предание огласке конфиденциальной информации;
- систематические опоздания и прогулы, самовольный уход с работы раньше положенного времени;
- нарушение норм и правил охраны труда, что стало причиной серьезных последствий (травма или смерть человека);
- появление на рабочем месте в неадекватном состоянии (пьяным или под действием наркотиков) иные ситуации,

“ При появлении второго выговора в течение одного года сотрудник может быть уволен. ”

В организациях с развитой системой материального стимулирования к провинившимся работникам применяются дополнительные штрафные санкции. Нарушитель частично или полностью лишается надбавок к зарплате или премии на определенный период времени (обычно на месяц).

предусмотренные действующим законодательством.

Чтобы наложить дисциплинарное взыскание, необходимо правильно зафиксировать инцидент.

“ Привлечь виновного работника к ответственности при некорректно оформленных документах не получится. ”

Источник: [https:// pravoved.ru](https://pravoved.ru)

Порядок наложения наказания

Наложение дисциплинарного взыскания происходит в несколько этапов:

1 Фиксация факта нарушения трудового распорядка

Произошедшее оформляется документально с помощью составления акта, докладной записки, решения дисциплинарной комиссии.

2 Объяснения нарушителя

После того как все зафиксировано, необходимо затребовать у виновника письменное объяснение с указанием причин его проступка. Такое требование оформляется на бумаге и передается гражданину лично в руки под роспись.

3 Принятие решения о виновности и выбор способа наказания

На этом этапе оцениваются все собранные документы, определяется тяжесть совершенного проступка. Также учитываются обстоятельства, которые могут смягчить вину нарушителя.

Отказ сотрудника от подписания требования или непредоставление в течение 2 рабочих дней пояснительной записки фиксируется соответствующим актом.

Обратите внимание! Отсутствие письменных объяснений не является препятствием для вынесения дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ).

Если же виновный вовремя предоставил объяснительную, она прикладывается к остальным материалам дела и будет рассмотрена работодателем.

Если сотрудник представил письменные объяснения и причины, которые работодатель посчитает уважительными, наказание не последует. В противном случае записка станет основанием для наложения взыскания.

Необходимо помнить, что если доказательств, собранных по факту совершения

нарушения, недостаточно, то работодатель не может применять дисциплинарное взыскание. Это будет считаться нарушением прав и свобод трудящегося.

Приказ о наложении дисциплинарного взыскания

Если по результатам рассмотрения дела администрация решила применить к нарушителю дисциплинарное взыскание, это оформляется соответствующим распорядительным актом — приказом.

Обратите внимание! Готовый и подписанный руководителем приказ доводится до сотрудника в течение трех рабочих дней (под роспись). При отказе виновника подписать документ составляется акт.

В трудовую книжку сведения о замечаниях или выговорах не вносятся.

“ За один проступок накладывается только одно дисциплинарное наказание. Период действия дисциплинарного взыскания составляет один год со дня издания приказа о его наложении. ”

Как снимается дисциплинарное взыскание?

Оно аннулируется автоматически либо по инициативе работодателя. В первом случае наказание отменяется ровно через год с момента его наложения (ст. 194 ТК РФ). Главным условием здесь является отсутствие у данного сотрудника в течение года других трудовых нарушений.

Работодатель может отменить санкцию досрочно: по своей инициативе; по заявлению виновного сотрудника; по ходатайству его непосредственного начальника; по просьбе профсоюза или иного представительного органа. Основанием для снятия дисциплинарного наказания также является перевод на другую должность. Досрочное снятие оформляется приказом, на котором работник должен поставить свою подпись.

Резюме

В зависимости от серьезности последствий служебного проступка вам могут сделать замечание, выговор либо вообще уволить. Если в первых двух случаях запись в трудовую не вносится, то в случае увольнения по статье вы вряд ли сможете найти хорошую работу

в будущем. Если вы считаете, что вас наказали незаслуженно, решение работодателя можно оспорить — закон разрешает трудящимся отстаивать свою правоту, честь и доброе имя всеми правомерными способами. Для того, чтобы узнать, как правильно поступить — обжаловать наказание или смириться с судьбой, — лучше обратиться за консультацией к опытному юристу.



ЭТО ДОЛЖЕН ЗНАТЬ КАЖДЫЙ

ЧЕК-ЛИСТ: ПРОВЕРЬ, НАСКОЛЬКО

Петя предлагает много идей, Вася умеет сам решить любую проблему, а Паша каждый шаг согласовывает с начальником. Как

Компанию делают люди - неслучайно на собеседовании эйчар выясняет, насколько вписываешься в компанию и разделяешь её ценности. Опыт и навыки важны, но не менее важен стиль работы и личная продуктивность.

Однако не всегда удаётся объективно оценить свою эффективность - кто-то себя недооценивает, а кто-то переоценивает. Рассказываем, какие качества ценят в сотрудниках руководители и как понять, насколько ты эффективен на самом деле.

Какие принципы отличают эффективных сотрудников

Сотрудники, которые приносят максимум пользы предприятию, могут быть очень разными по характеру и темпераменту. Но есть несколько принципов, которым следует каждый из них.

Бесполезный

Такой работник - головная боль руководителя. Начинает работу только после прямого приказа, может затянуть или сорвать сроки, если не напоминать о задаче.

Действует по принципу: «Меньше - можно, больше - нельзя». Никак не связывает результат с приложенными усилиями, в неудачах винит начальника, коллег, клиентов, судьбу, но только не себя.

Не задерживается долго на одном месте, часто меняет работу.

Критикуешь - предлагай

Если способен увидеть слабые места проекта - это очень хорошо. Но одного этого умения недостаточно. Главное - найти не только саму проблему, но и решение.

Недостатки есть у любой идеи. Эффективный сотрудник понимает, что его задача - не «зарубить» предложение критикой, а улучшить.

Предлагаешь

Это слабое место можно предложить всем другое. Кто знает, что предстоит сделать? Фейерверк идей. Эффективное предложение сам реализовать

Удовлетворительный

Делает только то, что поручено, инициативы не проявляет. Однако работает ответственно, старается выполнить задачу в срок и качественно. Отчитывается о результатах, докладывает о проблемах.

Не ищет альтернативных способов выполнения задачи, не любит менять привычные алгоритмы, с трудом адаптируется к изменениям.

В целом надёжный работник, но звёзд с неба не хватает.

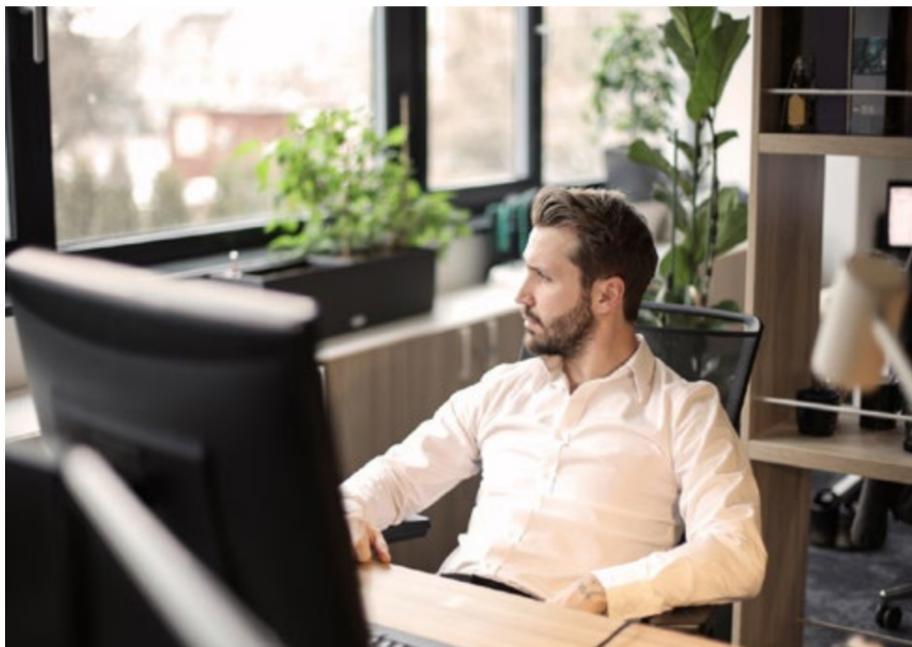
Инициативный

Ищет способы, предлагает идеи. Делает, что для их реализации

Готов применить свои навыки и квалификацию по-настоящему

ности и решительности

Ответственный. Жить. Одна семья или хо



Чек-лист: насколько

А теперь проверь свою эффективность

- 1 вопрос:** Выполняю задачи руководителя без напоминаний
- 2 вопрос:** Дедлайн для меня - святое
- 3 вопрос:** Отчитываюсь руководителю о результатах выполнения его поручений
- 4 вопрос:** Проблемы решаю самостоятельно
- 5 вопрос:** В случае сомнений нахожу несколько способов решения проблемы, а также анализирую их плюсы и минусы

Если поставил галочку напротив каждого вопроса - ты эффективен. Ну, а если больше половины пунктов к тебе не относ

ТЫ ЭФФЕКТИВНЫЙ СОТРУДНИК

Источник: <https://gorodrabot.ru>

... думаешь – кто из них по-настоящему эффективен? А как с эффективностью у тебя? Проверь с помощью нашего чек-листа

... делай

... большинство «креативщиков». Проще предложить идею - это одно, а реализовать - совсем другое. Как только доходит до дела, выясняется, что работа рутинная и неинтересная. Результат - нулевой.

... предложение - такое, которое готов реализовать.

Приходи не с проблемой, а с решением

Задача: Вася и Петя столкнулись с одной и той же проблемой. Вася идёт к начальнику и спрашивает, что делать. Петя находит пять способов решения проблемы, сравнивает их плюсы и минусы и спрашивает начальника - какой выбрать.

Вопрос: кто получит премию в конце года?

Сделай сам

И основное правило эффективного работника: можешь справиться с проблемой сам - сделай это. Здесь главное - реально оценить свои силы и просчитать последствия.

Конечно, если есть сомнения - проконсультируйся с руководителем. Лучше спрашивать - не что делать, а как делать.

...ый

... решить задачу более эффективно, предлагать больше предложений не заходит - считая реализацию лично у него нет ресурсов и

... новые способы работы, повышать квалификацию и брать новые задачи. Чтобы стать эффективным, ему не хватает энергичности.

...ый работник, на которого можно положиться в приоритете у него не работа, а амбиции.

Эффективный

Такой работник не только предлагает идеи, но и готов их реализовывать. Сталкиваясь с проблемами, находит способы решения и предлагает руководителю. Отчитывается о результатах без напоминания, может сам сделать вывод об эффективности тех или иных методов работы.

В курсе актуальных тенденций, следит за новостями через специализированные издания или профессиональные сообщества. Если находит полезную новинку - предлагает.

Этих сотрудников ценят за инициативность, полезность и самостоятельность.

Звёздный

«Звёзд» в компании единицы - это работники, которые всегда делают больше, чем «положено». Они сами решают проблемы и реализуют свои идеи. Задачи делают без напоминаний и успевают больше, чем другие.

У «звезд» есть особый талант или способности и свой стиль работы. Такой сотрудник находит нестандартный способ выполнить задачу - быстрее и эффективнее других. Часто ему поручают безнадёжные задачи, «запоротые» коллегами.

Как правило, такие сотрудники делают блестящую карьеру и сами становятся руководителями.

...ко ты эффективен

...ость с помощью нашего чек-листа:

6 вопрос: Предлагаю идеи и реализую их

7 вопрос: Умею находить самый эффективный способ выполнения задачи

8 вопрос: Я в курсе профессиональных новостей и состою в профессиональных сообществах

9 вопрос: Перенимаю чужой успешный опыт

10 вопрос: Никогда не повторяю одну и ту же ошибку

... пункта - по дважды здравляем, ты звезда!

...ится - стоит задуматься о повышении эффективности.



НА ЗАМЕТКУ

Новая пенсионная формула

Пенсия состоит из:



А
Пенсионные баллы

В
Стоимость пенсионного балла

С
Фиксированная выплата

Д
Накопительная пенсия

Количество баллов зависит от официальной зарплаты, возраста выхода на пенсию. Макс. количество баллов за год -

10

Баллы за все годы трудового стажа суммируются

Зависит от экономической ситуации в стране. В этом году -

104.69 Р

Государство гарантирует базовые выплаты, зависящие от категории получателя пенсии. Для обычного пенсионера -

6401.10 Р

Формируется на пенсионном счету

Для пенсии необходимо

15

Минимальный стаж - 15 лет.

30

Количество баллов - 30

Дополнительные пенсионные баллы даются:

За каждый год отпуска по уходу за ребенком



1.8 балла



3.6 балла



5.4 балла

за каждый год воинской службы по призыву



1.8 балла

за каждый год ухода за инвалидом:



1.8 балла

За назначение пенсии после достижения пенсионного возраста начисляются премиальные баллы, увеличивается фиксированная выплата:

на **5 лет** позднее

+45% баллов
+36% к фиксированной выплате

на **10 лет** позднее

в 2.32 раза больше баллов
в 2.11 раза больше фиксированная выплата

Источник: <https://psy-files.ru>

Группа «Мы»
МЫ
В КОНТАКТЕ
В КОНТАКТЕ

Друзья!

Рады вам сообщить, мы Вконтакте.

Как нас найти? Очень просто, набери:

Служба содействию трудоустройству выпускНИКов