

№ 09 (952) 08 марта 2021

ОТ

www.vacansia.ru  
vaka2002@yandex.ru

ДО

Москва

14+

# ВАКАНСИЯ

ВАКАНСИЯ

ГАЗЕТА О РЫНКЕ ТРУДА  
МОСКВА  
САНКТ-ПЕТЕРБУРГ



ГАЗЕТА online

8 (929) 623-46-15  
8 (980) 966-95-48  
(WhatsApp, Viber)

ЕЖЕНЕДЕЛЬНАЯ ГАЗЕТА, издается с 2001 года | ИНТЕРНЕТ - ВЕРСИЯ



Итальянской химчистке-прачечной требуются:

## - ПРИЕМЩИКИ ЗАКАЗОВ

Место работы, г. Москва:

м. Киевская, м. Домодедовская,

м. Каширская, м. Солнцево, м. Пражская

График работы - 2/2. Возможно обучение.

**+7-495-689-54-42, +7-495-689-60-97**

**С ПРАЗДНИКОМ, ДОРОГИЕ ЖЕНЩИНЫ!  
ПУСТЬ СЧАСТЬЕ, ЛЮБОВЬ, ТЕПЛО И УЮТ  
НАВСЕГДА ПРОПИШУТСЯ В ВАШЕМ ДОМЕ.**



Kod@@@

## ВОЕННАЯ СЛУЖБА ПО КОНТРАКТУ

МИНИСТЕРСТВО ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ПРИГЛАШАЕТ ГРАЖДАН

Военная служба по контракту на 2 или 3 года  
возраст: от 19 до 35 лет

**БЕСПЛАТНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ЖИЛЬЕ  
(ИПОТЕКА) ПОСЛЕ ПЕРВОГО КОНТРАКТА**

Обращаться на Пункт отбора города Москвы  
военные комиссариаты

**8 (499) 317-13-09**

Есть такая профессия - Родину защищать!



Kod@@@

Издательство приглашает

## МЕНЕДЖЕРОВ по продажам

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

**+7 980-966-95-48**

В ЧОП требуются  
**ОХРАННИКИ**

**з/п до 40000 р.**

по охране объектов в г. Москве и МО

График работы: 1/3, 2/2.

ПОЛНЫЙ соцпакет

Дополнительные дежурства

и совместительство

**8 903-563-16-56, 8 903-186-26-43**

Kod@@@

Требуется в офис  
для работы в разных районах Москвы

## ПОМОЩНИК РУКОВОДИТЕЛЯ

з/п от 55000 р., своевременно

Планирование и организация рабочего дня,  
подготовка отчета (документация),  
прием входящих звонков,  
другие поручения руководителя  
Опыт админ. работы от 10 лет  
Обучение в процессе работы

**Тел: +7-926-690-46-47**

ПУБЛИКАЦИИ ..... 2, 5-7

РАБОТА В МОСКВЕ:

Менеджера, администраторы .....	3
Издательство, СМИ .....	3
Педагоги, няни, гувернеры .....	3
Кафе, бары, рестораны .....	3
Охрана, безопасность .....	3
Водители .....	3
Производство .....	3
Рабочие .....	3

УСЛУГИ ..... 3

## Стресс и вдохновение

# ЭМОЦИИ, КОТОРЫЕ ВЫЗЫВАЕТ ПОИСК РАБОТЫ

Новая работа — это новый жизненный этап. Как выяснила Служба исследований HeadHunter, этот факт одновременно пугает и вдохновляет тех, кто хочет сменить работодателя. Мы опросили восемь тысяч сотрудников российских компаний и выяснили, какие эмоции и почему они испытывают, когда ищут работу.

Приятные чувства все-таки победили: половина соискателей испытывает вдохновение от изменений и новых перспектив. Одновременно новые перспективы многих пугают. Из-за того, что ожидания могут не оправдаться, каждый третий чувствует неуверенность в себе, а каждый пятый считает, что у него падает самооценка.

Утешением может стать тот факт, что с возрастом смена работы воспринимается менее эмоционально. Пользователи старше 35 лет не боятся

будущего так сильно, как совсем молодые специалисты. Стресс при поиске испытывают 35% 25-летних и только 24% 45-летних. При этом и позитивных эмоций у опытных профессионалов чуть меньше: 40% против 51%. С возрастом они спокойнее относятся к изменениям в карьере и правильно оценивают свое положение на рынке труда.

У соискателей есть повод для противоречивых эмоций. В первую очередь их пугает скорость поиска: если работа долго не находится, избавиться

от стресса становится тяжелее. Если раньше поиск мог увенчаться успехом за один-два месяца, то сейчас становится нормальным тратить по полгода на поиск нового работодателя.

Остальные причины стресса мы отразили на диаграмме ниже. Две трети опрошенных признались, что их опасения основаны на личном опыте. И только 10% соискателей узнали о проблемах от коллег, друзей или родственников.

## Я лучший

# КАК РАССКАЗАТЬ О СВОИХ ДОСТИЖЕНИЯХ

Собеседование — редкий повод похвалить себя и рассказать о своих успехах. Однако не все легко справляются с этой задачей. Разбираемся, почему мы так боимся превратить рассказ о достижениях в бахвальство и как этого избежать. Когда мы слушаем чью-то вдохновенную речь об успехах, мы помним о двух важных моментах. Первый: есть ли у этого рассказа доказательства? Люди склонны больше верить утверждениям, которые можно проверить — хотя бы в теории. Второй момент: культура общения предписывает нам быть скромными и настороженно относиться к тем, кто это предписание нарушает. Как только нам кажется, что говорящий черес-чур хвастлив или завирается, доверие будет потеряно.



Тем, кто хочет устроиться на работу, просто необходимо предстать в лучшем свете перед работодателем и научиться балансировать между самопрезентацией и бахвальством. Но в первую очередь им приходится преодолевать стеснение и скромность, за которые так хвалили в детстве родители.

### Почему хвалить себя сложно

Хвалить и ценить себя нужно уметь. Если человек не научился этому еще в детстве, то работа только усугубит проблемы. В одних компаниях успехи подчиненных автоматически приписывают руководству, в других не привыкли поощрять хорошие идеи и успешные проекты, в третьих руководители не умеют хвалить сотрудников. Даже если человек работает на себя и ему не нужно вписываться в корпоративные стандарты, приходится постоянно говорить о своих талантах и преимуществах.

Кроме природной скромности на способность внятно рассказать о себе влияют и другие особенности характера. Психологи часто рассказывают о «синдроме самозванца» — явлении, когда человек объясняет свои успехи и достижения не собственным трудом и способностями, а внешними причинами. Такой работник убежден, что на своем месте оказался случайно, что он самозванец, которого в любой момент могут разоблачить. Он постоянно ждет,

что коллеги обнаружат его некомпетентность, и думает, что обманывает всех вокруг. Иногда «самозванец» признает результаты своей деятельности, но считает, что они не заслуживают внимания: он обесценивает свои успехи и уверен, что любой бы на его месте справился с такими задачами.

Термин «синдром самозванца» придумали ученые Паолин Кланс и Сьюзан Аймс в конце 70-х. Они заметили эту особенность у некоторых успешных женщин: добившись профессионального признания и заняв положение в обществе, эти женщины считали, что окружающие переоценивают их. Через 20 лет похожий эффект заметили психологи Дэвид Даннинг и Джастин Крюгер из Корнеллского университета США. Они обнаружили, что некомпетентные специалисты склонны преувеличивать свои способности, тогда как компетентные, наоборот, часто принижают свои заслуги. Такое поведение легко объяснить: специалисты с низкой квалификацией часто не замечают собственных ошибок и не могут оценить глубину своей некомпетентности. Но на собеседовании такие специалисты держатся более уверенно, чем те, кто трезво оценивает свои знания и боится себя переувеличить.

Однако рассказать о своих достижениях можно так, что ни работодателю, ни самому кандидату это не покажется бахвальством.

От проблемы — к решению

Чтобы рассказ выглядел внушительно, понадобятся факты и детали. Лучше всего о вас расскажут цифры: некоторые кандидаты приносят на собеседование папку с распечатками графиков и устраивают настоящую презентацию.

Рассказывать о результатах лучше с точки зрения бизнеса: как это повлияло на прибыль, на работу компании, на достижение целей, которые перед ней стояли.

Если профессиональные награды легко перечислить в резюме и подкрепить их ссылками на сертификаты, то доказать, что под вашим руководством в бухгалтерском отделе была налажена работа, гораздо сложнее. В таких случаях рассказ лучше выстроить по четкому плану: от проблемы — к решению. По пунктам:

- Какую проблему необходимо было решить?
- Какие средства были у вас?
- Какой способ решения выбрали?
- Какие препятствия были?
- Какой результат получили?

Такой рассказ не покажется пустой саморекламой, и на собеседовании появится повод блеснуть профессиональными знаниями.

Говоря об успехах, не забывайте упомянуть тех, кто вам помогал: вы произведете впечатление человека, который ценит коллег и умеет работать в команде.

### Хвалить, но не нахваливать

Еще несколько советов от психологов — о том, как хвалить себя, но не производить негативное впечатление на собеседника.

1. Люди больше доверяют утверждениям, а не сравнениям. Лучше сказать «я хороший», чем «я лучше других».

2. «Ложная скромность» раздражает людей больше, чем откровенное бахвальство. Поэтому нейтральные ответы работают лучше, чем шуточки. Под шуточными мы имеем в виду утверждения вроде: «Это мое третье собеседование за сегодня, и я уже устал говорить о своих успехах. Но что поделать, если их так много!»

3. Когда хвастливое замечание оказывается к месту, оно не кажется таким уж нескромным. Специалист по организации мероприятий может легко перескочить с вежливого разговора о погоде на рассказ о том, как он спас вечеринку под открытым небом, на которую обрушился ливень: «Точно такой же, как сейчас за окном!». Главное — чтобы работодатель не заметил, что вы слишком быстро сменили тему.

Тем, кому тяжело сформулировать свои достижения не только на собеседовании, но и на бумаге, помогут эксперты сервиса «Готовое резюме». Они проведут интервью и составят резюме, которое учитывает требования работодателей и выгодно подчеркивает ваши лучшие стороны.

hh.ru

Прием объявлений  
в газету по телефонам:  
**+7 929 623-46-15**  
**+7 967-132-45-60**  
**+7 980-966-95-48**  
(WhatsApp)

от  
ВАКАНСИЯ  
до

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

Редактор: Санников Д. А.

Редакция оставляет за собой право  
редактирования и публикации  
объявлений в соответствующей  
рубрике.

РЕДАКЦИЯ НЕ НЕСЕТ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ  
ЗА СОДЕРЖАНИЕ РЕКЛАМНЫХ  
ОБЪЯВЛЕНИЙ

Телефоны редакции:

**+7 929 623-46-15**  
**+7 967-132-45-60**  
**+7 980-966-95-48**

(WhatsApp)

e-mail: [vaka2002@yandex.ru](mailto:vaka2002@yandex.ru)  
[www.vacansia.ru](http://www.vacansia.ru)

Номер подписан 06.03.2021

Интернет СМИ (газета Online)



**www.vacansia.ru**

**ТЫСЯЧИ  
СВЕЖИХ  
ВАКАНСИЙ**

**МЕНЕДЖЕРЫ, АДМИНИСТРАТОРЫ,  
РАБОТНИКИ ОТДЕЛОВ КАДРОВ**

**АДМИНИСТРАТИВНЫЙ ПОМОЩНИК (ЦА)  
В разных районах Москвы**

**50000 р.**

Руководителю срочно требуется помощник с опытом работы для решения организационных вопросов. Беседую лично. График работы: полный рабочий день. Тел: **8-916-758-55-71**

**ПОМОЩНИК РУКОВОДИТЕЛЯ  
Работа в разных районах Москвы**

**от 55000 р.**

Требуется в офис. З/пл - своевременно. Планирование и организация рабочего дня, подготовка отчета (документация), прием входящих звонков, выполнение других поручений руководителя. Опыт административной работы от 10 лет. Обучение в процессе работы. Тел: +7-926-690-46-47

**МЕНЕДЖЕРЫ ПО ПРОДАЖАМ,  
ТОРГОВЫЕ ПРЕДСТАВИТЕЛИ**

**\* МЕНЕДЖЕР ПО ПРОДАЖАМ**

**дог.**

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

**ИЗДАТЕЛЬСТВО, СМИ**

**УВАЖАЕМЫЕ СОИСКАТЕЛИ!**

**Редакция газеты "Вакансия от А до Я" предупреждает:**  
если на собеседовании вам предлагают оформить медицинскую книжку в конкретной организации, внести предоплату за предоставляемые услуги (аренда жилья, оплатить обучение либо услуги по трудоустройству)

**Будьте осмотрительны - это нарушение законодательства и вероятно вы столкнулись с мошенниками.**

**СФЕРА УСЛУГ, ПАРИКМАХЕРСКИЕ  
И КОСМЕТИЧЕСКИЕ САЛОНЫ**

**ПРИЕМЩИЦЫ ЗАКАЗОВ  
Москва**

**дог.**

Сеть итальянских химчисток «Лавандерия» Требуется в химчистку. График работы 2/2. Возможно обучение. Место работы: м. Киевская, м. Домодедовская, м. Каширская, м. Солнцево, м. Пражская. Тел. +7 **(495) 689-54-42**, +7 **(495) 689-60-97**

**ОХРАНА, БЕЗОПАСНОСТЬ**

**КОНТРАКТНИК**

**дог.**

**Есть такая профессия - Родину защищать!**

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

**\* ОХРАННИКИ  
г. Москва**

**до 40000 р.**

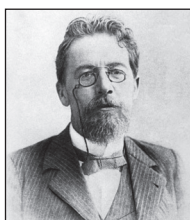
ЧОП «ГРИДИ» Охрана объектов в г. Москве. Режим работы: 1/3, 2/2. Дополнительные дежурства и совместительство. ПОЛНЫЙ соцпакет. Тел. +7-903-563-16-56, +7 903-186-26-43

от до  
**ВАКАНСИЯ**

ГАЗЕТА  
О РЫНКЕ ТРУДА

Санкт-Петербург  
Москва Online

[www.vacansia.ru](http://www.vacansia.ru)



Надо поставить свою жизнь  
в такие условия, чтобы труд  
был необходим. Без труда  
не может быть чистой  
и радостной жизни

Антон Чехов

**ВОЕННАЯ СЛУЖБА ПО КОНТРАКТУ**

**МИНИСТЕРСТВО ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ПРИГЛАШАЕТ ГРАЖДАН**

**Военная служба по контракту на 2 или 3 года  
возраст: от 19 до 35 лет**

**БЕСПЛАТНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ЖИЛЬЕ  
(ИПОТЕКА) ПОСЛЕ ПЕРВОГО КОНТРАКТА**

Обращаться на Пункт отбора города Москвы  
военные комиссариаты

**8 (499) 317-13-09**

*Есть такая профессия - Родину защищать!*



[www.mil.ru](http://www.mil.ru)

# КОММЕНТАРИИ ПО ТК РФ

**Я получил задание от работодателя за 20 минут до окончания рабочего дня. Задание было выполнено на следующий день в 10 ч. Работодатель утверждает, что нужно было остаться на работе и выполнить задание в этот день. Мне объявили выговор. Правомерно ли наложение взыскания?**

В силу части 2 ст. 21 Трудового кодекса РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда. Работодатель, в свою очередь, имеет право требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами (часть 1 ст. 22 ТК РФ).

Из вопроса следует, что одним из обстоятельств, наличие которых послужило основанием для применения к работнику дисциплинарного взыскания, является уход работника с работы после окончания рабочего дня.

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности. В соответствии со статьями 106, 107 Трудового кодекса РФ время до начала рабочего дня и время после окончания рабочего дня (ежедневный (междусменный) отдых) относятся ко времени отдыха, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Из указанных норм прямо следует, что работник после окончания рабочего дня свободен от исполнения трудовых обязанностей. Привлечение работника к дисциплинарной ответственности за то, что он не исполнял трудовые обязанности в свое свободное от работы время, неправомерно.

Что касается оценки того, мог ли работник до окончания рабочего дня выполнить задание в полном объеме или в части, отметим, что такую оценку может дать только суд с учетом всех обстоятельств дела.

**На работах с вредными условиями труда работникам выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. В каких случаях возможно заменить молоко на денежную компенсацию?**

В соответствии со ст. 222 Трудового кодекса РФ выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по их письменным заявлениям может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным и (или) трудовым договором.

Таким образом, замена выдачи молока денежной компенсацией правомерна только при одновременном соблюдении двух условий:

- возможность такой замены предусмотрена трудовым договором или коллективным договором;
- работник обратился к работодателю с соответствующим заявлением.

**Как оплачивать сверхурочные часы, если работа производилась в том числе и в ночное время? Необходимо ли оплачивать дополнительно еще и ночные часы?**

Как сверхурочная работа, так и работа в ночное время отнесена законодателем к

работе в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ).

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором (ст. 152 ТК РФ).

Работа в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере (каждый час работы в ночное время) (часть первая ст. 154 ТК РФ). Минимальный размер повышения установлен постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 N 554 и составляет 20% часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором (часть третья ст. 154 ТК РФ).

При этом правила оплаты сверхурочной работы не отменяют правила о повышенной оплате работы в ночное время. Поэтому сотруднику, работавшему ночью сверхурочно, работодатель обязан произвести одновременно две компенсационные выплаты.

**Я принесла справку с рекомендацией о переводе на легкий труд в связи с беременностью. Однако перевести меня на другую работу работодатель не будет, а просто изменит график работы, исключив ночные смены. Таким образом, я потеряю в деньгах и останусь на своей должности?**

Прежде всего отметим, что трудовое законодательство, регулируя особенности выполнения трудовых обязанностей беременными работницами, не использует термин "перевод на легкий труд". В нем лишь говорится об ограничении применения труда беременных женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и на подземных работах, а также о запрете использовать их на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (ст. 253 ТК РФ). Кроме того, в соответствии с частью 1 ст. 254 Трудового кодекса РФ беременной женщине на основании медицинского заключения и ее заявления снижаются нормы выработки, нормы обслуживания, либо она переводится на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

Анализ указанных норм свидетельствует о том, что средний заработок беременной работнице выплачивается только в том случае, если она на основании медицинского заключения и поданного ей работодателю заявления была на время беременности переведена им на другую работу, выполнение которой не противопоказано ей в соответствии с заключением. В рассматриваемом случае работница не переводится на другую работу, поскольку такой перевод предполагает изменение трудовой функции либо структурного подразделения, в котором она работает (ст. 72.1 ТК РФ), а не только прежнего режима ее работы. Поэтому в рассматриваемом случае оплата труда вам должна производиться исходя из количества фактически отработанного времени без учета доплаты за работу в ночное время.

**Какие льготы обязан предоставлять работодатель работающей многодетной женщине, имеющей одного ребенка-инвалида старше 18 лет?**



Гарантии для родителей детей-инвалидов, предоставляемые работодателем, определены Трудовым кодексом РФ. Согласно части 1 ст. 93 ТК РФ по просьбе одного из родителей, имеющего ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, работодатель обязан устанавливать ему неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю. К работе в ночное время работники, имеющие детей-инвалидов, могут привлекаться только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом они должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время (часть пятая ст. 96 ТК РФ). Аналогичные правила действуют в отношении направления их в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни (части вторая и третья ст. 259 ТК РФ). Для ухода за детьми-инвалидами одному из родителей по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка (часть первая ст. 262 ТК РФ).

По достижении совершеннолетия ребенок утрачивает статус ребенка-инвалида, а вы теряет право на получение гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством для родителей детей-инвалидов.

**В организации собираются установить считыватель отпечатков пальцев для учета прихода-ухода сотрудников на работу. Нужно ли получать согласие сотрудника на получение отпечатка пальца в базу данных?**

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (часть четвертая ст. 91 ТК РФ). В силу ст.ст. 21, 22 Трудового кодекса РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину, а работодатель, в свою очередь, вправе требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины.

Таким образом, из положений трудового законодательства следует, что работодатель вправе осуществлять контроль за соблюдением работниками дисциплины труда, правил внутреннего трудового распорядка, исполнением ими трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым

договором. Однако вопрос о правомерности осуществления работодателями дактилоскопической регистрации, в целях контроля за соблюдением работниками правил внутреннего трудового распорядка, в настоящее время прямо законодательством не регламентируется.

В рассматриваемой ситуации необходимо руководствоваться ст. 11 Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных" (далее - Закон N 152-ФЗ). В соответствии с ч. 2 ст. 11 Закона N 152-ФЗ сведения, которые характеризуют физиологические и биологические особенности человека, на основании которых можно установить его личность (биометрические персональные данные) и которые используются оператором для установления личности субъекта персональных данных, могут обрабатываться только при наличии согласия в письменной форме субъекта персональных данных, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 ст. 11 данного закона. Дактилоскопическая регистрация работодателем работников не поименована в ч. 2 ст. 11 Закона N 152-ФЗ.

Таким образом, в рассматриваемом случае работодатель имеет право провести дактилоскопическую регистрацию работников, но только при наличии их письменного согласия.

**Я ушел в очередной отпуск, во время отпуска оформил больничный. В связи с производственной необходимостью меня срочно вызывают на работу. Может ли работодатель отказать мне в продлении отпуска?**

Согласно части 1 ст. 124 Трудового кодекса РФ в случае временной нетрудоспособности работника ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника.

Если стороны не смогли договориться о переносе отпуска. Следовательно, отпуск работника должен быть продлен; продление отпуска в такой ситуации является обязанностью работодателя.

Единственный предусмотренный законом способ привлечения к выполнению работы работников, находящихся в ежегодных отпусках, - это отзыв из отпуска, который осуществляется по инициативе работодателя (часть вторая ст. 125 ТК РФ). Главное условие отзыва - согласие работника. Работник независимо от причины своего нежелания выходить на работу досрочно имеет право не выполнять подобное распоряжение руководства, при этом его поведение не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины.

Роман Ларионов. Компания "Гарант"



# КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ТК РФ



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

Сохраняется. Согласно ст. 60.1 ТК РФ работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Работа по совместительству осуществляется на основании отдельного трудового договора. По общему правилу правовое положение совместителей ничем не отличается от правового положения работников, трудящихся по основному месту работы. Согласно части 2 ст. 287 ТК РФ другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

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

При этом частью четвертой ст. 256 ТК РФ прямо предусмотрено, что на период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). Это означает, что работодатель в любом случае обязан предоста-

вить работнику-совместителю, который вышел из отпуска по уходу за ребенком, ту работу, которая предусмотрена его трудовым договором.

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

В этом случае письменного согласия не требуется.

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

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

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

**У меня двое детей в возрасте до 14 лет, я состою в гражданском браке с лицом, не являющимся отцом детей. Возможно ли расторжение моего трудового догово-**

**ра по сокращению численности?**

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

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

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

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

соответствии с семейным законодательством, не несет обязанностей по содержанию ее ребенка.

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

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

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни по общему правилу запрещается, за исключением случаев, прямо предусмотренных Трудовым кодексом РФ (часть первая ст. 113 ТК РФ). В частях 2, 3, 4 и 6 ст. 113 ТК РФ перечислены случаи, когда работодатель имеет право привлечь работников к работе в выходные дни, а также установлен порядок их привлечения в этих случаях. Согласно части 5 ст. 113 ТК РФ в других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

**Роман Ларионов. Компания "Гарант"**



## Резюме

# РАБОТОДАТЕЛИ О ВАШИХ НАВЫКАХ

**Навыки — одна из самых важных вещей для работодателя. Неслучайно на hh.ru мы вынесли их в отдельный блок: так проще обратить внимание рекрутера на ваши сильные стороны. Но у некоторых соискателей это поле вызывает сложности. Что писать? А что принято писать в таких случаях — «коммуникабельный» и «стрессоустойчивый»? Что хотят видеть работодатели?**

В первую очередь в списке навыков ожидают увидеть hard skills — технические навыки и знания, которые легко продемонстрировать. Например, вождение автомобиля, знание профессиональных программ и методов работы. А такие компетенции, как управление людьми, умение убеждать, лидерство или управление временем, вряд ли вызовут доверие у рекрутера, если они не подтверждены опытом.

Чтобы разобраться в вопросе, мы попросили рекрутеров-участников Лиги HR-экспертов прокомментировать навыки, которые чаще всего встречаются в резюме. Заинтересует ли их такой кандидат и что они советуют соискателям?

**Навыки: MS Office, коммуникабельность и продажи**

Ольга Солодкова, Danone: «Чаще всего я веду подбор в интенсивном режиме. Поток резюме очень велик, и я больше всего ориентируюсь на блок, связанный с опытом кандидата. Поскольку вся моя деятельность связана с подбором в продажах, то именно эти 3 компетенции встречаются в каждом резюме, мой взгляд на них не останавливается. На эти навыки взгляд рекрутера уже давно замылен. Они не дают никакого преимущества, но, если не указывать навыки совсем, это тоже вызывает вопросы. Появляется ощущение, что резюме делали второпях.

Конечно, если у кандидата серьезный опыт в нужных компаниях, я приглашу его на встречу, даже если навыков в резюме нет. А вот если опыта мало-вато или он невнятный, советую заполнить навыки, проявив индивидуальность. Например, подтвердить каждый навык конкретными кейсами из жизни. Здесь задача соискателя — остановить взгляд рекрутера на своем резюме. Но не стоит указывать что-то экзотичное: если профиль позиции не подразумевает наличие такой компетенции, это может вызвать обратный эффект».

Навыки: обучение персонала, консультирование, прямые продажи

Юлия Шаманская, IKEA: «Эти навыки вряд ли сыграют важную роль в продвижении по карьерной лестнице в IKEA, если у кандидата нет мотивации двигаться вперед, интереса к покупателю и обустройству дома. Каждая компания обладает своей культурой, ценностями и способом ведения бизнеса, в которых предыдущий опыт может оказаться неприменим. Сложно назвать какую-то конкретную позицию, для которой наличие этих навыков желательно, но можно пофантазировать. Продавец, который хорошо и качественно консультирует покупателей, со временем может взять дополнительную роль в отделе и обучать новых сотрудников. Затем он может стать руководителем отдела или отвечать за развитие компетенций.

И всё же хорошо описанный опыт работы гораздо важнее. Я бы сказала, что надо тщательно составить резюме один раз и со временем дополнять его. Самую большую ставку надо делать на собеседование. Навыки могут стать полезным дополнением к резюме, но не стоит слишком на них фокусироваться. Опыт работы и примеры удачных проектов скажут о вас гораздо больше».

**Навыки: умение работать в команде, телефонные переговоры, руководство коллективом**

Олеся Сизякина, «Эр-Телеком Холдинг»: «Такие навыки оставляют у меня положительное впечатление. Если все они из одного резюме, то я предположу, что это руководитель, который знает, как построить работу команды. Он способен мотивировать персонал, ставить общую задачу. Навык телефонных переговоров покажет клиентоориентированность и умение выстраивать коммуникации. Такой кандидат будет полезен в сфере продаж и клиентского обслуживания.

Я считаю, что умение работать в команде и навыков ведения телефонных переговоров стоит указывать. А вот руководство коллективом — весьма общее понятие. Если в опыте указан руководящий опыт, то вполне логично, что у человека есть соответствующий навык. Скорее стоит перечислить свои управленческие компетенции или как именно приходи-

лось руководить коллективом, какие шаги или инструменты применялись в работе».

**Навыки: деловая переписка, стрессоустойчивость, поиск информации в интернете**

Татьяна Петрякова, Всемирный фонд дикой природы: «Такой соискатель претендует не на должность руководителя — это рядовой исполнитель, возможно, не имеющий определенной специализации. Отдельно замечу, что стрессоустойчивость может быть очень привлекательна в других комбинациях. В нашей организации человек с такими навыками подошел бы на должность секретаря на ресепшен.

Навыки должны удовлетворять потребностям той позиции, на которую направляется резюме. Поэтому для каких-то вакансий это будет являться преимуществом, для каких-то — лишней информацией».

Навыки: грамотная речь, интернет и организация мероприятий

Марина Валуева, TNS Russia: «Все навыки вместе дают смутную картину. Грамотную речь указывать особого смысла нет, она проверяется при телефонном интервью или встрече. Из «интернета» вообще неясно, что именно кандидат умеет: в наш век высоких технологий практически любой человек умеет работать там хотя бы на базовом уровне. Организация мероприятий может быть полезна для позиций в event, PR или маркетинге, но здесь я больше смотрю на опыт работы.

Обычно я оцениваю совокупный опыт кандидата, на навыки смотрю редко. В основном я занимаюсь поиском коллег на очень узком рынке, это практически headhunting, поэтому у меня своя специфика. На мой взгляд, полезно указывать технические навыки или знание программ, тогда при поиске рекрутер сможет более точно найти нужных кандидатов. Например, в IT полезно указать владение каким-то языком программирования, а для бухгалтеров — знание определенного участка».

**Навыки: управление персоналом, производство и работа с оргтехникой**

Надежда Новикова, ГК «Черкизово»: «Управление персоналом говорит мне о возможном наличии организационных, лидерских навыков, умении делегировать задачи и контролировать их исполнение, руководить командой. „Делопроизводство“ может говорить как об умении работать с документами, так и о структурированности, последовательности, педантичности в работе соискателя. „Работа с оргтехникой“ больше скажет о том, что специфических навыков ожидать не придется. Это один из базовых навыков административных сотрудников. Он может быть плюсом в резюме оператора ввода данных, кадрового специалиста или администратора, но на более высоких уровнях большой роли он не играет.

Я думаю, что нужно указывать навыки в зависимости от позиции, на которую претендует соискатель и даже ранжировать их. Для меня „делопроизводство“ подразумевает умение человека использовать принтеры, сканеры и копиры. В этом случае упоминание работы с оргтехникой — необязательная детализация. Преимущество дает конкретизация уникальности или сложности навыка соискателя. Например, работа на особом оборудовании, использование системы электронного документооборота, участие в разработке мотивационных программ, оценке персонала или разработке стратегических схем организации».

Чтобы у работодателя не возникло сомнений в вашей компетентности, мы добавили в резюме функцию подтверждения навыков. Вы можете попросить бывших коллег или работодателей подтвердить навыки. Сделать это можно прямо в резюме, нажав на «Поделиться ссылкой».

Если вы все еще сомневаетесь, что писать в поле «Навыки», попробуйте обратиться к экспертам по созданию резюме: они помогут выделить ваши сильные стороны и представить их работодателю вашей мечты.

hh.ru

## На заметку

# СЕКРЕТЫ «ГОТОВОГО РЕЗЮМЕ»

Создать резюме, которое с первого взгляда покори работодателя, — задача творческая и требует немалого опыта в подборе персонала. Эксперты сервиса «Готовое резюме» решают эту задачу каждый день. Меньше чем за полгода работы они помогли 3 000 соискателей из разных сфер. Мы решили рассказать вам, кто стоит за идеально выполненными резюме и как работает сервис.

**Секрет № 1. Серьезный отбор экспертов.** Сегодня команда «Готового резюме» — это шесть экспертов со стажем работы от 9 до 13 лет в крупнейших российских и международных компаниях.

Экспертов отбирает руководитель карьерных сервисов HeadHunter Марина Хадина. Главное условие — обязательный практический опыт в рекрутменте на стороне компании и кадрового агентства. Опыт на стороне компании позволяет посмотреть на кандидата глазами HR-менеджера и составить резюме так, чтобы оно его зацепило. Работа в кадровом агентстве дает навыки составления продающего резюме, которое работает на трудоустройство клиентов.

Эксперты проходят собеседование, после чего получают тестовое задание — конечно же, составить резюме. Задание оценивается по качеству исполнения и умению общаться с клиентами, объяснять свою позицию. То есть оценивается клиентом и потенциальным руководителем.

Уже работающий эксперт оценивается по качеству составленных резюме и отзывам клиентов.

**Секрет № 2. Следуйте своим целям.** Ваше резюме создаётся в 3 этапа:

Интервью. После оплаты сервиса вы можете выбрать для интервью удобное для вас время. Эксперт свяжется с вами по телефону или по Skype.

В ходе общения он попросит осветить вопросы, касающиеся опыта работы, образования, поможет выделить ваши достижения, если это необходимо. В среднем интервью длится от 30 до 60 минут.

Важно: перед собеседованием подготовьте максимум информации, которая пригодится эксперту. Попробуйте сформулировать, какую цель должно решать именно это резюме (на какие вакансии вы хотите претендовать).

Наши эксперты советуют быть открытыми к работе с ними, т.к. резюме — совместный труд. Будьте готовы рассказывать о себе, а эксперты направят разговор в нужное русло и помогут грамотно описать ваши сильные стороны.

Готовое резюме. Через 48 часов после собеседования с экспертом вы получите резюме на почту и в личном кабинете в разделе «Мои резюме» на hh.ru.

Время для вопросов. Если у вас остались вопросы и уточнения, вы можете связаться с экспертом один раз в течение 14 дней и задать их.

Как правило, вопросов не остается. А если и есть, то эти вопросы лежат в плоскости поиска работы или написания сопроводительного письма.

**Секрет № 3. Сервис, который нужен руководителю.** Сервис полезен для всех, но чаще всего его заказывают руководители среднего и высшего звена, а также молодые специ-



алисты. Кандидатам, претендующим на управленческие позиции, сервис помогает не только правильно презентовать себя, но и экономить время, что особенно важно.

**Секрет № 4. Довольные клиенты.** Мы получаем отзывы клиентов каждый день. Это помогает нам улучшать качество сервиса. Вы всегда можете написать в техподдержку или ответить эксперту на полученное резюме.

«Добрый день. Хочу выразить благодарность всем сотрудникам сайта — вы делаете хорошее дело и делаете его на отлично! Также хочу выразить особую признательность вашему эксперту Олеся Корягиной, которая очень оперативно, ранее оговоренного срока, очень качественно и грамотно составила моё резюме, выделила необходимые моменты и дала пару нужных советов. Спасибо большое, благодаря вам я получил работу моей мечты».

hh.ru



# КАК НАЙТИ РАБОТУ В МОСКВЕ?

В столице проживает огромное количество людей, поэтому вопрос, касаемо поиска работы в Москве, крайне актуальный.

Невзирая на то, что существует огромное количество предложений, подобрать оптимальный вариант по работе бывает крайне проблематично.

**Каким образом можно подобрать оптимальный вариант, чтобы он мог устраивать по всем параметрам, в том числе заработной плате и графику?**

Существует большое количество различных способов, каждый из которых имеет свои особенности и отличительные моменты.

## **Поиск работы самостоятельно**

Если вы решили найти оптимальную работу для себя без помощи сторонних лиц, то отличным вариантом станут разные онлайн ресурсы, которые сегодня представлены в большом ассортименте на просторах интернета. Вниманию каждого из вас предлагаются сайты с вакансиями, где также можно дополнительно разместить свое резюме, повышая шансы.

Искать работу на таких ресурсах вы можете совершенно бесплатно, при этом, представленный перечень вакансий тут обновляется каждый день, что повышает шансы подобрать идеальный для себя вариант. Также найти работу можно с помощью газеты или кадрового агентства, однако такие варианты являются менее востребованными, так как вы получаете ограниченное количество вакансий, за которые требуется платить деньги. Тут нет никакой гарантии того, что вы сможете с первого раза найти вариант для себя.

Как можно заметить, поиск вакансий в онлайн режиме - это отличное решение для большого количества людей, ведь это крайне удобно.

Чтобы найти работу мечты без посторонней помощи, важно знать, с чего начинать.

## **Информацию о вакансиях ищут в следующих источниках:**

Объявления в газетах; Специализированные сайты; Центры занятости; Сайты компаний;

Вы можете регулярно пересматривать обновленные вакансии, находясь дома или в любом другом месте, единственное требование в данном случае - это наличие доступа к интернету. Поиск работы в Москве - это то, что сегодня актуально для большого количества людей,



поэтому крайне важно выбрать надежный ресурс, где будут представлены разнообразные вакансии.

Сегодня каждый из вас имеет возможность перейти на такой портал, на основании чего можно будет выбрать оптимальное для вас предложение, среди большого перечня имеющихся. Поиск работы онлайн - это отличный вариант быстро подобрать нужную вам вакансию, причем сделать это совершенно бесплатно, что является немаловажным преимуществом.



**В каждом выпуске газеты:**

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

**ЕЖЕНЕДЕЛЬНАЯ  
ИНТЕРНЕТ ГАЗЕТА**

Москва-online

Санкт-Петербург

сайт: [www.vacansia.ru](http://www.vacansia.ru)



г. Москва

**+7 929-623-46-15**

**+7 980-966-95-48**

**+7 967-132-45-60**

(WhatsApp, Viber)

e-mail: [vaka2002@yandex.ru](mailto:vaka2002@yandex.ru)

**Издательство приглашает**

**МЕНЕДЖЕРОВ  
по рекламе**

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

**+7 980-966-95-48**

Приглашаются в ЧОП

**ЛИЦЕНЗИРОВАННЫЕ  
ОХРАННИКИ**

наличие действ. удостоверения 4, 5, 6 разр.  
З/п 1300-1700 р. в сутки, своевременно  
Москва, МО. График работы: сменный  
Прямой работодатель.

Тел: 8-903-726-56-73, 8-903-527-39-05,  
8-905-798-95-88, 8-906-032-14-41,  
8-906-031-94-23 (звонить с 8.00-22.00 час.)

На производство, в ОАО "АРСП" требуются:

**МАШИНИСТ  
бульдозера**

**з/п от 40 500 р.,**

полный соц. пакет.

Гражданство РФ,

жилье не предоставляется

**+7 (495) 580-51-54; +7 (495) 221-97-67**

г. Москва, м. Свиблово

Kod@

Руководителю срочно требуется с опытом работы

**АДМИНИСТРАТИВНЫЙ ПОМОЩНИК (с/а),  
з/п 50 000 р.**

Решение организационных вопросов.

График работы: полный рабочий день

Работа в разных районах Москвы

Тел: **+7-916-758-55-71**, беседуя лично.

**Как привиться от коронавируса**

**Как выполняется прививка**



**1** Врач осматривает пациента



**2** Препарат размораживается



**3** Вводится первый компонент вакцины



**4** В течение 30 минут врач контролирует состояние пациента после прививки



**5** В среднем через 21 день пациенту вводят второй компонент

**Где сделать прививку**



Пункты вакцинации работают

в поликлиниках,  
в торговых центрах,  
в театре «Геликон-опера»,  
во флагманском офисе «Мои документы»  
в ТРЦ «АФИМОЛЛ Сити»

**Как записаться**

- на порталах [mos.ru](http://mos.ru) и [emias.info](http://emias.info),
- в городских мобильных приложениях «Госуслуги Москвы», «Моя Москва» и ЕМИАС.ИНФО,
- в информационных киосках в поликлиниках,
- по телефону пунктов вакцинации

**Время работы  
прививочных  
кабинетов:**



**ежедневно**

**с 8.00 до 20.00**