

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@@@

Издательство приглашает
МЕНЕДЖЕРОВ по продажам
работа на дому (удаленный доступ)
зарплата - % от продаж
+7 980-966-95-48


ИТАЛЬЯНСКАЯ ХИМЧИСТКА
ЛАВАНДЕРИЯ
Итальянской химчистке-прачечной требуются:

- ПРИЕМЩИЦА ЗАКАЗОВ
(возможно обучение), гр. работы - 2/2, **з/п от 30000р.**
Работа в ТЦ: м. Площадь Ильича, Киевская,
Университет, Каширская, Солнцево, Селигерская

- ВОДИТЕЛЬ-ЭКСПЕДИТОР

кат. "В" с опытом работы, гр. работы - 2/2, 5/2, на автомо-
биле работодателя, **з/п от 50000р.**, м. Марьина Роща.

**- ГЛАДИЛЬЩИК,
ПОДСОБНЫЙ РАБОЧИЙ**

(в цех прачечной), гр. работы - 2/2, **з/п от 31000р.**,
возможно обучение, м. Марьина Роща

+7 (495) 689-54-42, +7 (495) 689-60-97

479895

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

Kod@@@

ПУБЛИКАЦИИ 2, 5-7

РАБОТА В МОСКВЕ:

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

УСЛУГИ 3

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

Свидетельство о регистрации
СМИ
ПИ № 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 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
www.vacansia.ru

Номер подписан 03.07.2021

Интернет СМИ (газета Online)

Отдых

КАК ПОЛНОЦЕННО ОТДОХНУТЬ ЗА 7 ДНЕЙ?

Идеальный отпуск должен длиться, как и положено, 28 дней — и ни днем меньше. Однако проститься с сотрудником на столь долгий срок готовы далеко не все работодатели, и в качестве альтернативы многие предлагают раздробить отдых на более короткие промежутки. И если за две недели в принципе можно отдохнуть и сбросить рабочее напряжение, то как поступить, если в вашем распоряжении всего одна неделя?

Вне зоны доступа

Отключите мобильный телефон и забудьте про проверку корпоративной электронной почты. За неделю вашего отсутствия в компании вряд ли случится что-то экстренное. Кстати, особо настойчивые коллеги могут караулить вас в социальных сетях для решения очередного рабочего вопроса. Неделя без Интернета — лучшее решение для короткого отпуска. Те, кто не готовы сменить сим-карту в своем телефоне и отказаться от постоянного мониторинга соцсетей, понапрасну растратывают драгоценные отпускные деньги. Нервная система может серьезно пострадать от неосознанного напряжения, вызываемого мыслью о том, что вы находитесь в пределах досягаемости коллег и руководства. Если не готовы прямо на пляже объяснять коллегам, как получить доступ к определенным файлам, — просто отключите телефон.

Ломайте стереотипы

Если вас ждет продолжительный отдых, то можете позволить себе роскошь постепенного вхождения в отпускной ритм. Но если на все про все отведена лишь неделя, мгновенная смена режима пойдет только на пользу вашему организму. Вечеринка до самого рассвета, пробуждение после полудня — и ваш организм уже перестроился с привычного рабочего графика. Подобное переключение — серьезный стресс для здоровья, но, будучи непродолжительным и позитивно окрашенным, он не принесет ощутимого вреда. Напротив, вы сможете легко отключиться от рабочих проблем и мысленно прокручивания диалогов с коллегами, руководством или клиентами. Выживете по иному графику, вокруг — новая обстановка, так что мыслами о работе в этой ситуации просто не найдется места.

Смена декораций

Даже находясь в отпуске, вы вряд ли будете следовать набирающей популярность идеи digital detox. «Цифровое воздержание» прекрасно смотрится в журналах с полезными советами, но малоприменимо в повседневной реальности. Куда бы вы ни собирались, наверняка захватите с собой любимый планшет или смартфон, хотя бы для того, чтобы периодически сверяться с навигатором в незнакомом месте. Смените заставку на любимом гаджете на ту, что, ассоциируется с отпуском или релаксацией. Пусть это будет красивый кадр, снятый в первый день отдыха.

Даже если вы никуда не собираетесь уезжать — поставьте на заставку фотографии детей или того, как вы веселитесь с друзьями. Главное — чтобы картинка не ассоциировалась с привычным будничным ритмом. И не забудьте отключить будильник!

Долой застой!

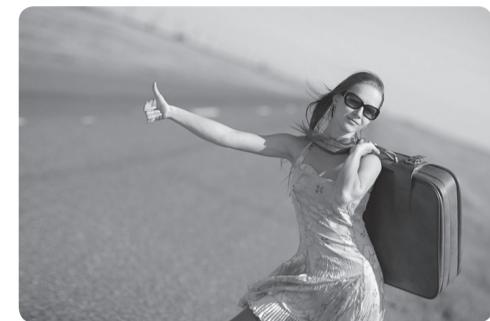
Самое сложное в первые дни отпуска — оторваться от мыслей о работе. Слишком сильно длительное воздействие очага застойного возбуждения, и чем сильнее были переживания на профессиональном фронте, тем сложнее полностью выбросить их из головы. Но помочь могут прийти необычные способы досуга, быстро заполняющие свежими впечатлениями и дарящие сильные эмоции. Прыжки с парашютом, обучение езде на мотоцикле или скалолазание не только требуют большого количества энергии, но и вызывают обильные ответные эмоции и впечатления. Бойтесь экстрема? Запишитесь в спортзал или найдите время для занятий йогой или капоэйрой. Медитативные практики помогут быстрее забыть рабочие проблемы.

Зов природы

Если вы постоянно живете в городе, то необходимо экстренно заменить урбанистический пейзаж на пасторальные красоты. Не обязательно приобретать тур в экзотические национальные парки: поездки в загородный дом отдыха вполне достаточно, чтобы подпитаться энергией живой природы. Многие психологи рекомендуют ходьбом по траве, земле или песку в качестве эффективного средства для снятия напряжения. Пикники или настоящие туристические походы с палатками и сплавами по реке помогут перестроиться с напряженного городского ритма на иной, более подходящий для отпускника. Если вы запланировали поездку в другой город, непременно найдите время для знакомства с природой нового места. Какими бы замечательными ни были архитектурные шедевры, не ограничивайте свои впечатления только городскими видами.

Мечты сбываются

Если на отпуск вам отведено до обидного мало времени, не спешите расстраиваться, ведь незабываем можно сделать каждый день отдыха. Проведите ревизию своих желаний: среди них наверняка найдется то, что можно успеть сделать в течение одного-двух дней. Пусть это будет что-то небольшое, но давно планируемое. Заветная мечта



так попасть на определенный спектакль или концерт может удачно реализоваться именно в отпускное время. Да и более необычные устремления лучше всего реализовывать тогда, когда мысли не находятся на работе. Подумайте, когда бы вы еще научились мастерски вязать морские узлы или расписывать керамические вазы?

Активный досуг

Если на работе вы испытываете значительные перегрузки, то в отпуске велика соблазн вести «растительный» образ жизни. Но в этом и кроется одна из опасностей испорченного отдыха: несмотря на то что физически вы расслаблены, мысли находятся все в том же офисе. Не поддавайтесь ленивым искушениям и выбирайте активный образ времепровождения. Даже если не планируете поездки в другие города и страны, продумайте необычные прогулочные маршруты и экскурсии в своем городе. Пешие прогулки — отличная нагрузка для организма, полезная для сердечно-сосудистой системы. Эндорфины, выделяющиеся во время подобных физических упражнений, повышают настроение и улучшают обмен веществ. Важно обеспечить себя достаточно большим запасом новой информации и впечатлений (например, выбрать познавательные экскурсии по историческому центру города).

Жить увлеченно

Именно во время отпуска, когда сознание наиболее расслаблено, в голову могут приходить необычные и ценные мысли. Несмотря на все ухищрения, абстрагироваться от мыслей о работе удается далеко не всегда. Смена декораций порой заставляет сильнее задуматься о том, чем заняться дальше и стоит ли карьера дальнейшего продолжения в выбранном направлении. Желание бросить все и найти способ находиться в перманентном отпуске вполне естественно, но обычно не приводит к хорошим результатам по причине своей непродуманности и импульсивности. Однако временами нам всем полезно поразмышлять о том, как дальше строить свою карьеру. Мысли о необходимости освоить смежную профессию или сделать хобби источником альтернативного заработка могут окаться полезными и перспективными. В это время самым естественным образом обозначаются наши увлечения и интересы, которые потом полезно перенести в повседневную жизнь.

Полноценно отдохнуть и выйти на работу с позитивными впечатлениями и обновленным настроем вполне реально и после недельного отпуска. Семь дней, потраченных с толком, могут оказаться гораздо полезней, интересней и эмоционально насыщенней целого месяца пассивного отдыха.

<http://rabota.mail.ru/articles>

ДОЖИВЕМ ДО ОТПУСКА!

На дворе еще весна, а вы уже не можете думать ни о чем, кроме отпуска. Как дотянуть до желанного отдыха и не скатиться в депрессию?

Уж в отпуск невтерпеж?

Так работайте!

И именно работа поможет вам... не сгореть на работе! Вы же помните, что она должна приносить радость? А значит, пришла пора взяться за самый смелый, самый яркий проект, который настоящему заинтесует вас, позволит мобилизовать все силы. Мало того, что вы и думать забудете о своих переживаниях, так еще и, воплотив в жизнь это начинание, сможете уйти в отпуск, что называется, на подъеме, доказав всем и, главное, самому себе, что вы — настоящий профессионал.

Кроме того, уже сейчас нужно позаботиться о том, чтобы вам было комфортно возвращаться с отпуска. А значит, следует, призвав на помощь искусство планирования, постараться избежать накапливания невыполненных дел — ими же все равно придется заняться, так лучше сейчас, чем по-

сле возвращения с курорта — постотпускная депрессия нам ни к чему!

Готовьтесь, люди, скоро отпуск!

Еще одно решение проблемы: мечтаете об отпуске — готовьтесь к нему!

Встройте в свой блог или в профиль в соцсетях забавную напоминалку-информер, которая будет отсчитывать для вас дни до желанного первого дня отпуска.

Перетряхните в свободное время гардероб, побалуйтесь подарками: новый купальник, парео или даже серебряный браслет на ногу, который будет мелодично позванивать подвесками, когда вы будете идти по пляжу...

Именно сейчас можно пересмотреть, наконец, свой рацион и отношение к занятиям фитнесом — та парочка лишних килограммов, что обычно успешно скрывается под офисной униформой, на пляже даст о себе знать.

Хорошо успокаивает и наполняет оптимизмом поиск места, в котором бы вы хотели отдохнуть: выбор страны, региона, чтение отзывов и просмотр красочных отчетов счастливчиков, уже побывавших там, сравнение цен на размещение и авиабилеты... Это захватывающее занятие, которое позволит вам «примерить на себя» разные варианты отпуска и почувствовать себя «немного в отпуске». Главное, воздержаться от просмотра понравившихся предложений на рабочем месте: нелегко будет объяснить шефу, почему это вместо того, чтобы трудиться над очередным поручением, вы просматриваете цены на апартаменты в Черногории или на Корфу.

«Держаться нету больше сил...»

И, наконец, если силы ваши на исходе, можно взять отгул и провести его с пользой: погулять за городом и проверить, как там подснежники, сходить на выставку или просто выпспаться наконец.

Также можно попросить у начальства разрешения поработать некоторое время из дома (если, конечно, специфика вашей работы позволяет это).

<http://hh.ru/articles>

ИЗДАТЕЛЬСТВО, СМИ

УСЛУГИ

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.

Издательство приглашает
МЕНЕДЖЕРОВ по продажам

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

+7 980-966-95-48

ОХРАНА, БЕЗОПАСНОСТЬ

В ЧОП требуется
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



Итальянской химчистке-прачечной требуются:

- ПРИЕМЩИЦА ЗАКАЗОВ

(возможно обучение), гр. работы - 2/2, з/п от 30000р.
Работа в ТЦ: м. Площадь Ильича, Киевская,
Университет, Каширская, Солнцево, Селигерская

- ВОДИТЕЛЬ-ЭКСПЕДИТОР

кат. "В" с опытом работы, гр. работы - 2/2, 5/2, на автомо-
биле работодателя, з/п от 50000р., м. Марьина Роща.

- ГЛАДИЛЬЩИК, ПОДСОБНЫЙ РАБОЧИЙ

(в цех прачечной), гр. работы - 2/2, з/п от 31000р.,
возможно обучение, м. Марьина Роща

+7 (495)-689-54-42, +7 (495) 689-60-97

479895



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

Антон Чехов

www.vacansia.ru

тысячи
свежих
вакансий

КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ТК РФ



Я на служебной машине попал в ДТП. ДТП не оформляли, хотя виноват был я. Тот, в кого я "въехал", написал расписку, что не имеет претензий, так как у него нет повреждений. У служебной машины повреждения есть: фары разбиты, капот помят. Каско на машину нет. Что может мнегрозить со стороны работодателя? Может ли работодатель потребовать возместить ущерб?

Согласно части 1 ст. 242 ТК РФ полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами (часть 2 ст. 242 ТК РФ). Перечень таких случаев установлен статьей 243 ТК РФ. В иных случаях полная материальная ответственность на работника возложена быть не может.

При сумме ущерба, превышающей средний месячный заработка работника, взыскание может осуществляться только судом (ст. 248 ТК РФ).

Таким образом, если в рассматриваемом случае отсутствуют основания, предусмотренные частью первой ст. 243 ТК РФ, то при наличии вины работника в причинении ущерба речь может идти только о его привлечении к ограниченной материальной ответственности, то есть о взыскании ущерба в пределах его среднего месячного заработка (ст. 233, ст. 241 ТК РФ).

Судебная практика также свидетельствует о том, что одного лишь факта совершения работником, занимающим должность водителя, дорожно-транспортного происшествия, в результате которого работодателю причинен ущерб, недостаточно для применения к такому работнику полной материальной ответственности, если для этого нет оснований, прямо предусмотренных законодательством.

Имеет ли право работник на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день в случае работы на условиях:

- внутреннего совместительства;
- неполного рабочего дня?

Согласно части первой ст. 101 ТК РФ ненормированный рабочий день - 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. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

В соответствии с частью первой ст. 119 ТК РФ работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

При этом сам по себе факт работы на условиях совместительства (внутреннего или внешнего), а также на условиях неполного рабочего времени не препятствует установлению режима ненормированного рабочего дня по занимаемой совместителем должности, если эта должность входит в утвержденный в организации перечень должностей с ненормированным рабочим днем, а следовательно, не препятствует и предоставлению соответствующего дополнительного отпуска.

Вместе с тем необходимо учитывать, что согласно части 2 ст. 101 ТК РФ работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

В силу части 1 ст. 284 ТК РФ работать по совместительству полный рабочий день (смену) работник может только в дни, когда по основному месту работы он свободен от исполнения трудовых обязанностей. Получается, что установить режим ненормированного рабочего времени можно только такому работнику-совместителю (внешнему или внутреннему), режим рабочего времени которого предусматривает работу в течение полного рабочего дня.

Соответственно, если совместитель работает в режиме неполной рабочей недели, но с полным рабочим днем и ему установлен ненормированный рабочий день, то в силу части 1 ст. 119 ТК РФ ему должен предоставлен дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день уста новленной продолжительности. При установлении иного режима рабочего времени совместителю не может быть установлен ненормированный рабочий день, а следовательно, не должен предоставлен и соотвествующий отпуск.

Неполное рабочее время может быть установлено работнику как при приеме на работу, так и впоследствии. Согласно части 1 ст. 93 ТК РФ неполное рабочее время может устанавливаться в виде:

- неполного рабочего дня (смены) и при этом полной рабочей недели;
- неполной рабочей недели и при этом полного рабочего дня (смены);
- неполного рабочего дня (смены) и неполной рабочей недели.

Учитывая положения части 2 ст. 101 ТК РФ, если в приведенной ситуации работнику установлено неполное рабочее время в виде неполного рабочего дня (смены) и при этом полной рабочей недели или неполного рабочего дня (смены) и неполной рабочей недели, то работодатель не вправе устанавливать ему ненормированный рабочий день, а следовательно, не должен предоставляться и дополнительный отпуск, предусмотренный ст. 119 ТК РФ.

Работник работает по основному месту работы в режиме неполного рабочего времени. Правомерно ли считать работника совместителем, если основная работа отсутствует?

Неправомерно. В соответствии с частью 1 ст. 60.1 Трудового кодекса РФ (далее - 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).

Часть 1 ст. 282 ТК РФ определяет совместительство как выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы времени.

Таким образом, работа по совместительству может появиться только тогда, когда у сотрудника уже имеется основное место работы. Неправомерно считать работника совместителем и оформлять его таковым, зная, что у него нет основного места работы.

Роман Ларионов.
Компания "ГАРАНТ"

КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ТК РФ



Каков порядок приема на работу лиц, не достигших 18 лет? Какие документы нужны для принятия на работу практиканта?

Согласно ст.ст. 69 и 266 ТК РФ лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, при заключении трудового договора подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру. Работодатель обязан организовывать проведение предварительных медицинских осмотров за счет собственных средств (ст.ст. 212, 266 ТК РФ).

ТК РФ устанавливает перечень документов, которые лицо, поступающее на работу, должно предъявить работодателю при заключении трудового договора. В соответствии со ст.ст. 65, 69, 266 ТК РФ такими документами являются:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинская справка о прохождении обязательного предварительного медицинского осмотра.

Обратите внимание, что при заключении трудового договора с лицом, не достигшим 18 лет, условие об испытании не устанавливается (часть четвертая ст. 70 ТК РФ).

В соответствии со ст.ст. 92, 94 ТК РФ несовершеннолетние относятся к категории работников, которым устанавливается сокращенное рабочее время. Продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего в возрасте от 16

до 18 лет должно составлять не более 35 часов в неделю (часть первая ст. 92 ТК РФ). Продолжительность ежедневной работы (смены) работника в возрасте от 16 до 18 лет не может превышать семи часов (ст. 94 ТК РФ).

В силу части второй ст. 57 ТК РФ, ст. 100 ТК РФ режим рабочего времени, включая продолжительность рабочей недели (в том числе неполной рабочей недели), продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, отличающийся от общих правил, установленных у работодателя, устанавливается работнику заключенным с ним трудовым договором. Поскольку сокращенное рабочее время устанавливается индивидуально данному работнику, этот факт должен найти свое отражение в трудовом договоре.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ). В силу части второй ст. 57 ТК РФ данное условие также необходимо включить в трудовой договор.

Оформление трудового договора со стажером на безвозмездной основе не допускается, сокращенная продолжительность рабочего времени на оплату труда не влияет и не влечет пропорционального уменьшения оплаты труда (как, например, при работе на условиях неполного рабочего времени). Следовательно, оплата труда работника должна осуществляться в полном объеме, как за 40 часов в неделю.

Обязан ли работодатель предоставить оплачиваемый учебный отпуск работнику, поступившему в магистратуру, если он уже имеет высшее образование (степень "бакалавр")?

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях

высшего профессионального образования, предусмотрены главой 26 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ). Для работников, совмещающих работу с получением высшего образования по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, такие гарантии установлены ст. 173 ТК РФ. В частности, этой нормой предусмотрено предоставление отпуска с сохранением среднего заработка и отпуска без сохранения заработной платы работникам, совмещающим работу с получением высшего образования (далее - учебный отпуск).

При этом без каких бы то ни было дополнительных условий учебные отпуска предоставляются только при получении образования соответствующего уровня впервые (часть 1 ст. 177 ТК РФ) и только по основному месту работы (часть 1 ст. 287 ТК РФ).

Из п. 2 и п. 3 ч. 5 ст. 10 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" следует, что бакалавриат и магистратура относятся к разным уровням высшего профессионального образования. Согласно части восьмой ст. 69 указанного закона обучение по программам магистратуры является получением второго или последующего высшего образования только для лиц, имеющих диплом специалиста или диплом магистра.

Таким образом, для работника, имеющего диплом бакалавра, обучение по программе магистратуры является получением образования соответствующего уровня впервые.

Следовательно, если в приведенной ситуации работник не имеет диплома специалиста или магистра, трудится по основному месту работы и обучается при этом в образовательной организации по имеющим государственную аккредитацию программам магистратуры, то он имеет право на предоставление оплачиваемого учебного отпуска.

Можно ли работнику объявить второе замечание через месяц после первого замечания (за другой проступок), или нужно объявить выговор?

Действующее трудовое законодательство не содержит требования о применении к одному и тому же работнику видов дисциплинарных взысканий за различные дисциплинарные проступки в той последовательности, в которой они перечислены в части 1 ст. 192 ТК РФ. Не предусмотрено также какого-либо минимального срока со дня применения дисциплинарного взыскания, в течение которого работодатель не вправе снова применить к тому же работнику дисциплинарное взыскание за другой проступок работника.

При применении дисциплинарных

взысканий работодателю следует учитывать, что в силу части 3 ст. 193 ТК РФ дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Кроме того, дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения.

При соблюдении указанных требований работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарному взысканию в виде замечания, в том числе и в ситуации, когда на работника ранее уже было наложено аналогичное дисциплинарное взыскание (замечание) за другой дисциплинарный проступок.

Обращаем внимание также на то, что в соответствии с частью первой ст. 22 ТК РФ привлечение работников к дисциплинарной ответственности является правом работодателя. Таким образом, по общему правилу именно работодатель принимает решение о том, привлекать или нет работника к дисциплинарной ответственности.

Меня принимают в организацию оборонно-промышленного комплекса, работа не связана с государственной тайной. Правомерно ли требуют справку об отсутствии судимости?

Неправомерно. Согласно части 1 ст. 65 ТК РФ при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию, лицо, поступающее на работу, помимо прочих документов, предусмотренных данной частью, обязано предъявить работодателю справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующими основаниям.

Работодатель не вправе требовать при приеме на работу на такое предприятие у соискателя справки об отсутствии судимости - конечно, если выполняемая работа не относится к иным перечисленным в законе случаям, когда представление справки является обязательным.

Роман Ларионов.
Компания "ГАРАНТ"

ЗДЕСЬ МОГЛА БЫТЬ ВАША РЕКЛАМА

Уважаемые рекламодатели!
Предлагаем разместить ваш информационный блок
на страницах нашего издания

ВАКАНСИЯ.RU

+7 985-725-60-80

СКИДКИ до 50%!!!

**Еженедельная газета
"ВАКАНСИЯ от А до Я"
МОСКВА**

**Санкт-Петербург
Москва газета Online**

**ИНТЕРНЕТ-ВЕРСИЯ газеты:
PRESSA.RU**

 vk.com/vacansia2001, vk.com/mskvac
 ok.ru/profile/570814634076

от
ВАКАНСИЯ
до
www.vacansia.ru

Редакция - Москва:
конт. тел: **+7 967-132-45-60**
+7 980-966-95-48, +7 929-623-46-15
(WhatsApp)

e-mail: vaka2002@yandex.ru

 www.facebook.com/

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 и emias.info,
- в городских мобильных приложениях «Госуслуги Москвы», «Моя Москва» и ЕМИАС.ИНФО,
- в информационных киосках в поликлиниках,
- по телефону пунктов вакцинации

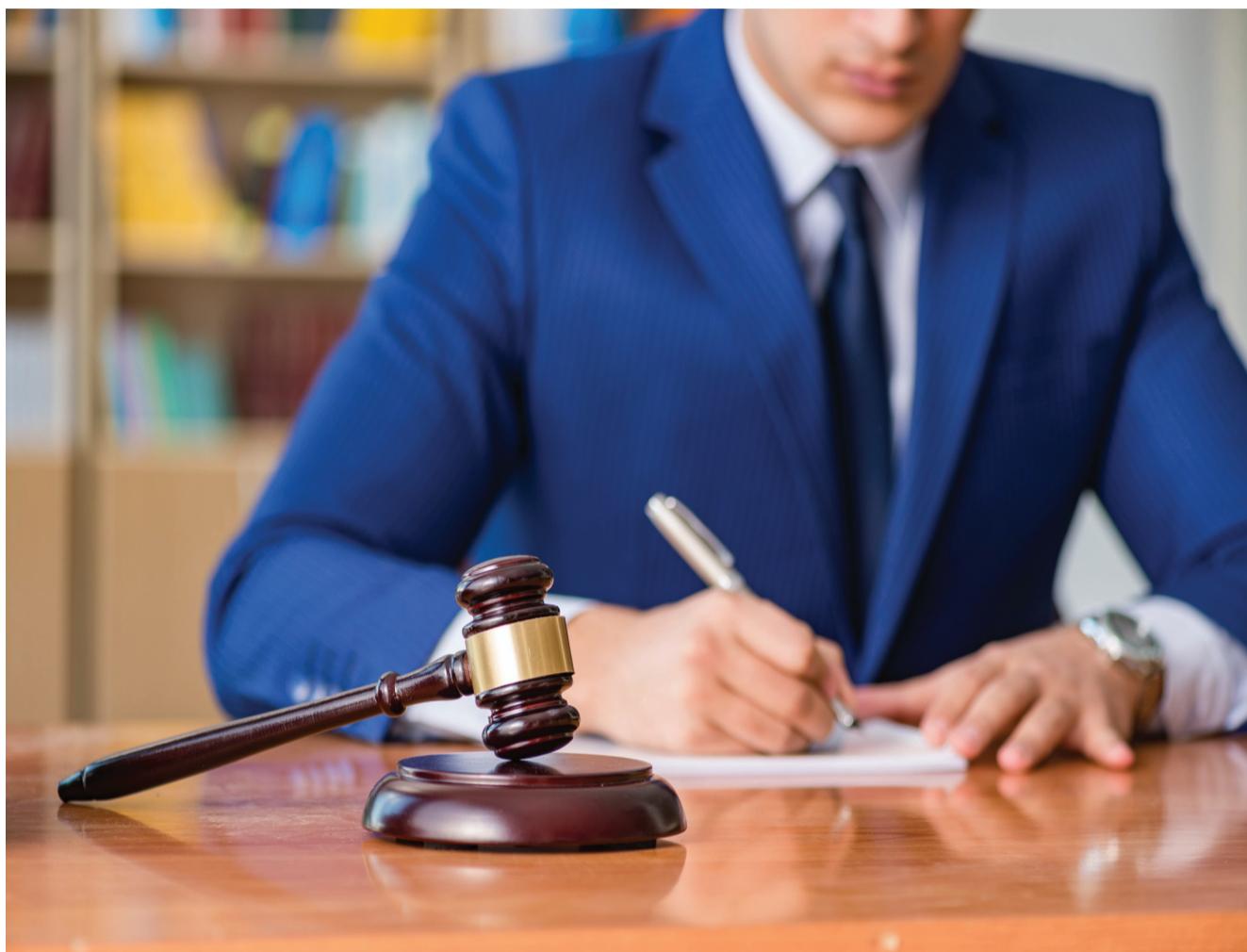
**Время работы
прививочных
кабинетов:**



ежедневно

с 8.00 до 20.00

КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ТК РФ



Может ли работодатель в одностороннем порядке понизить оклад работнику, при этом не изменять его должностную и должностные обязанности?

Норма части 1 ст. 74 ТК РФ допускает возможность одностороннего изменения работодателем условий трудового договора (кроме трудовой функции), однако ограничивает данное право случаями невозможности сохранения прежних условий вследствие изменений организационных или технологических условий труда. Иными словами, работодатель вправе в одностороннем порядке изменить условия трудового договора с работником(ами) только при одновременном наличии следующих обстоятельств:

● изменились организационные или технологические условия труда;

● в связи с такими изменениями невозможно сохранить прежние условия трудового договора с работником.

При этом частью второй ст. 74 ТК РФ прямо установлено, что работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца (если иное не предусмотрено ТК РФ) не только о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, но и о причинах, вызвавших необходимость таких изменений. Вместе с тем приводить в уведомлении экономическое обоснование связи причин с

изменениями закон от работодателя не требует. После истечения срока предупреждения новые условия трудовых договоров вступают в силу. Что следует понимать под причинами, связанными с изменением организационных или технологических условий труда, закон не раскрывает. В ст. 74 ТК РФ приведен лишь их примерный перечень: изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины. Пленум Верховного Суда РФ дополнил этот перечень совершенствованием рабочих мест на основе их аттестации (п. 21 постановления от 17.03.2004 N 2). Вместе с тем на основе данного примерного перечня можно сделать вывод о том, что в законе речь идет об обстоятельствах, которые приводят к столь существенным изменениям в организации труда работников или технологии самого производственного процесса, что прежние определенные сторонами условия трудовых договоров объективно не могут быть сохранены. Вопрос о том, может ли изменение размера оплаты труда само по себе быть основанием для изменения работодателем в одностороннем порядке соответствующего условия трудового договора, на сегодняшний день является спорным. Превалирует мнение, что для возможности применения ст. 74 ТК РФ изменение системы оплаты труда должно являться лишь следствием иных организационных или

технологических изменений и само по себе не может подтверждать необходимость изменения условий трудового договора. Поэтому одностороннее изменение условий оплаты труда только на основании принятия соответствующего решения работодателя и при отсутствии организационных или технологических изменений условий труда будет неправомерно. В этом случае изменить определенные трудовым договором условия можно только по соглашению сторон (ст. 72 ТК РФ).

Работник выражался нецензурно, оскорблял других сотрудников организации. Работник уже был привлечен к дисциплинарной ответственности за это. Как уволить сотрудника за несоблюдение субординации?

Трудовое законодательство не содержит норм, устанавливающих прямой запрет на неэтичное поведение работников по отношению друг к другу и не предусматривает специальное основание для увольнения за такое поведение. Вместе с тем работодатель имеет право применить к работнику дисциплинарное взыскание (замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям) за совершение дисциплинарного проступка, которым считается виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение

работником его трудовых обязанностей (ст. 192 ТК РФ). Как указано в п. 35 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2, неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, которое может быть выражено в нарушении требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.

Согласно ст. 21 ТК РФ работник обязан добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, в частности соблюдать трудовую дисциплину. Под дисциплиной труда трудовое законодательство понимает обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Таким образом, неэтичное поведение одного работника по отношению к другому в рабочее время может повлечь за собой привлечение первого к дисциплинарной ответственности, если его поведение противоречит правилам поведения, закрепленным в действующем в организации локальном нормативном акте, коллективном договоре, трудовом договоре.

Если работник не нарушал требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п., то привлечь его к дисциплинарной ответственности нельзя.

И наоборот, если бы обязанность сотрудников уважительно и корректно вести себя по отношению друг к другу была зафиксирована в локальном нормативном акте или коллективном договоре, действующих в организации, а также если бы такая обязанность вытекала из условий трудового договора, заключенного с работником, привлечение к дисциплинарной ответственности за несоблюдение данной обязанности было бы законным. При наличии у сотрудника хотя бы одного дисциплинарного взыскания, не утратившего свое правовое действие к моменту совершения нового дисциплинарного проступка, этого сотрудника можно было бы уволить по п. 5 части первой ст. 81 ТК РФ.

Компания ГАРАНТ. Роман Ларионов.



КОММЕНТАРИИ ПО ТК РФ

В моей должностной инструкцией предусмотрено, что я исполняю трудовые обязанности начальника структурного подразделения на время его отсутствия (я его зам). Могут ли приказом возложить на меня исполнение обязанностей начальника, должность которого в настоящий момент вакантна?

Могут. Трудовая функция работника - это работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работнику работы. Условие о трудовой функции работника является обязательным для включения в трудовой договор сторонами трудового договора (часть вторая ст. 57 ТК РФ).

По смыслу ст.ст. 60.2, 151 Трудового кодекса РФ, выполнение работником в свое рабочее время наряду с обязанностями, зафиксированными в трудовом договоре, работы, не предусмотренной трудовым договором, может быть оформлено поручением работнику дополнительной работы. Порядок поручения такой работы подразумевает получение согласия работника, а также издание работодателем приказа; выплату работнику доплаты, а также возможность одностороннего отказа работника в любое время от выполнения такой работы без каких-либо негативных последствий для него, или отказа работодателя от поручения.

Действующим трудовым законодательством прямо не установлено, что работник, работающий по должности, наименование которой включает в себя слово "заместитель", в любом случае обязан выполнять обязанности своего непосредственного руководителя во время отсутствия последнего. Поэтому на практике в трудовой договор заместителя руководителя организации или структурного подразделения, как в рассматриваемом случае, стороны нередко включают условие о том, что во время отсутствия руководителя его заместитель должен выполнять обязанности руководителя (все или их часть).

В такой ситуации, по мнению большинства судов, статья 60.2 ТК РФ не применяется.

Поскольку в рассматриваемом случае в вашей должностной инструкцией предусмотрено



время его отсутствия, оформлять исполнение заместителем трудовых обязанностей начальника по правилам ст. 60.2 ТК РФ не нужно, работодателю достаточно издать распоряжение (приказ) о возложении обязанностей начальника отдела на его заместителя.

Мне установлен ненормированный рабочий день с предоставлением дополнительного отпуска в размере пяти календарных дней. Меня привлекают к сверхурочной работе практически ежедневно (кроме субботы и воскресенья) в течение месяца не более двух часов в день один раз в год на период проведения ремонтных работ. Признается ли в данном случае работа, выполняемая за пределами рабочего времени, сверхурочной, если сотруднику установлен ненормированный рабочий день?

В соответствии со ст. 101 Трудового кодекса РФ ненормированный рабочий день - 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.

Согласно части второй ст. 91

часов в неделю, а для некоторых категорий работников - и меньше (ст. 92 ТК РФ). При этом ограничения по максимальной продолжительности ежедневной работы (смены) установлены для некоторых категорий работников, поименованных в ст. 94 Трудового кодекса РФ.

Как следует из ст. 97 Трудового кодекса РФ, сверхурочная работа и переработка при ненормированном рабочем дне - это два разных вида работы за пределами установленной работнику продолжительности рабочего времени. Соответственно, компенсационные выплаты, предусмотренные ст. 152 Трудового кодекса РФ за сверхурочную работу, работникам с ненормированным рабочим днем не предоставляются. Каких-либо отдельных норм, устанавливающих необходимость доплаты за работу в режиме ненормированного рабочего дня, Трудовой кодекс РФ не содержит. В связи с этим в правоприменительной практике закрепился подход, в соответствии с которым работа за пределами рабочего времени при ненормированном рабочем дне оплата не подлежит. При этом подчеркивается, что данная работа компенсируется в соответствии с законом в ином порядке - путем предоставления работникам дополнительного оплачиваемого отпуска.

Таким образом, если работнику установлен ненормированный рабочий день, работа, эпизодически выполняемая им за пределами установленной ему продолжительности рабочего времени, сверхурочной работой не

критерии, по которым привлечение к работе можно отнести к эпизодическим. Кроме того, каких-либо конкретных ограничений по периодичности привлечения работников, которым установлен ненормированный рабочий день, к работе за пределами рабочего времени закон также не содержит.

Выплачивается ли компенсация за неиспользованный отпуск работнику при переводе в другую организацию?

Выплачивается. Перевод работника на постоянную работу к другому работодателю, согласно части второй ст. 72.1 Трудового кодекса РФ, может быть осуществлен по письменной просьбе работника или с его письменного согласия. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается на основании п. 5 части первой ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Увольнение по этому основанию, как и любое другое увольнение, требует от производящего его работодателя совершения всех стандартных действий, предусмотренных общим порядком прекращения трудового договора. В частности, статья 127 Трудового кодекса РФ устанавливает необходимость выплаты работнику при увольнении денежной компенсации за все неиспользованные отпуска и не содержит исключения для случаев перевода к другому работодателю.