

№ 13 (956) 05 апреля 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

ООО "ЧОП БЭТА" приглашает на постоянную работу

ЛИЦЕНЗИРОВАННЫХ ОХРАННИКОВ

График работы:
сменный 15х15
по договоренности

выплаты з/пл
без задержек -
1500 р./сутки



Место работы:
г. ВИДНОЕ, МО

Оформление по ТК РФ

+7 (495) 921-36-96, доб 155;
+7 (926) 081-44-78 +7 (985) 877-13-38

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@@@

Требуются в ЧОП "АБ-Сафети"

ОХРАННИКИ ЛИЦЕНЗИРОВАННЫЕ

з/пл до 54000 р./мес., без задержек
Работа в Москве, МО, Карелии, Санкт-Петербурге.
График работы: 4/4, 5/5, 7/7, 15/15, 30/30.
Официальное трудоустройство (соц. пакет).

Тел. **8-915-083-27-13**, Наталья Викторовна.
Собеседование по адресу: м. Академическая,
ул. Гримау. д. 10А, стр. 1.

Приглашаются в ЧОП

ЛИЦЕНЗИРОВАННЫЕ ОХРАННИКИ

наличие действ. удостоверения 4, 5, 6 разр.
3/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.)

В производственную фирму (пленка)
на постоянную работу СРОЧНО требуется

МАШИНИСТ ВЫДУВНОГО ЭКСТРУДЕРА

з/пл договорная, высокая - от 50000 р.
Бесплатное 3-х разовое питание. Общежитие

Адрес производства:
г. Домодедово, ул. Промышленная, д. 9
8 (903) 790-86-44 • 8 (495) 790-86-44

476480

На строительные объекты г. Москвы требуется

МАШИНИСТ КРАНА-МАНИПУЛЯТОРА

Работа на манипуляторе КАМАЗ 65115-19,
КМУ Kanglim (Канглим), KS 1256G-II
Машина и КМУ в отличном тех. состоянии
Опыт работы на кране-манипуляторе от 3-х лет,
поддержка техники, выполнения должностных
инструкций при работе на КМУ
Оформление по ТК РФ; Предоставление проживания
3/п 350 руб. за 1 час., выплачивается два раза в месяц

Тел: **+7 (926) 512-58-95, Константин**

ОТ
ВАКАНСИЯ

ДО
ГАЗЕТА
О РЫНКЕ ТРУДА

Санкт-Петербург
Москва Online

www.vacansia.ru

Kod@@@

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.

СРОЧНО! Транспортная безопасность!
Для сопровождения поездов, в ПТБ
проводится набор на вакансию

СОТРУДНИК ТБ

з/пл - высокая

СТРОГО аттестованных по 5 или 6 категориям
Официальное трудоустройство,
оплата согласно отработанного времени,
гибкий режим работы.

Тел.: **+7 (905) 700-89-15**
(звонить строго в рабочие дни с 9.00 до 18.00 час.)

Kod@@@

Требуется в организацию
ООО «Спецтехмеханизация»
для работы по Москве и МО.

ВОДИТЕЛЬ КАТ. Е

з/п от 80000 р.

опыт работы от 3-х лет

Трудоустройство по ТК РФ

Возможен вахтовый метод

График работы: по договорённости,
полный рабочий день.

Тел: **8-977-472-69-75**

Издательство приглашает

МЕНЕДЖЕРОВ по продажам

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

+7 980-966-95-48

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@@@

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

Социологический опрос

КАЖДЫЙ ЧЕТВЕРТЫЙ ХОТЕЛ БЫ СМЕНИТЬ ПРОФЕССИЮ

Каждый четвертый хотел бы сменить профессию, если исчезнет разница в зарплатах. Служба исследований HeadHunter опросила 6 205 пользователей и узнала, в какие сферы мечтают уйти сотрудники российских компаний.

Смена профессии — серьезное решение, связанное со многими рисками. Поэтому мы предложили пользователям пометить: представить, что в любой профессии и на любой позиции предлагают одинаковую зарплату. И решить, остались бы они работать на своем месте или нет.

На смену профессии при таких условиях согласны 28% пользователей hh.ru. Причины скорее положительные: желание попробовать себя в чем-то новом или освоить еще одно увлечение. В эмоциональном выгорании и скуке на нынешнем месте признались только 26% опрошенных.

На смелый шаг чаще готовы те, кто работает в сфере обслуживания клиентов, в финансово-экономической сфере, в продажах или зани-

мается административной поддержкой. А вот разработчики и ИТ-специалисты не стали бы менять свою профессию, их сфера — одна из самых перспективных на рынке труда.

При этом большинство желающих сменить профессию видят себя в искусстве и культуре — каждый 8-й сотрудник хотел бы поработать в этой области. На втором месте по популярности сфера HR, на третьем — образование. Еще 5% хотят заняться собственным бизнесом. Интересно, что 4% тех, кто готов менять сферу деятельности, хотят работать в сельском хозяйстве.

Большинство тех, кто менять профессию не хочет, действительно довольны своей работой. Половину из них все устраивает, 30% считают

свою работу работой мечты. Около 14% отметили, что уже привыкли к своей профессии.

«Современный российский рынок труда — это рядовые и ведущие специалисты сферы продаж, финансово-экономической и бухгалтерской отрасли, АХО, HR-специалисты, сотрудники, занятые на производстве, маркетингологии, ИТ-специалисты и разработчики, сотрудники строительной и транспортно-логистической сферы. Эти профессии нужны и важны, на них держится рынок, — рассказала Мария Игнатова, руководитель Службы исследований HeadHunter. — Но в будущем именно в этих сферах увеличится доля автоматизации труда. Неудивительно, что люди хотят уйти в профессии, которые предполагают творчество, взаимодействие людей: это та работа, которую не сможет выполнить машина».

По материалам сайта HH

Соблюдаем правила

ВОПРОСЫ, КОТОРЫЕ ПОМОГУТ НЕ РАЗОЧАРОВАТЬСЯ В БУДУЩЕЙ РАБОТЕ

В конце собеседования рекрутер обязательно спросит, какие вопросы у вас остались. Чтобы не попасть впросак, не забудьте про эти шесть пунктов: если вы вышли с собеседования окрыленным, но не знаете все о вакансии, в первые дни на новом месте вас может ждать неприятный сюрприз.



Рабочий график и командировки. В одних компаниях рабочий день начинается в 11:00, в других — в 8:30, и за опоздание полагается штраф. Этот вопрос имеет огромное значение, особенно если дорога от дома до работы предстоит неблизкая. Выясните, не ждут ли вас еще более далекие путешествия: есть ли командировки, как часто они происходят и как оплачиваются.

Полное название должности. Если вы претендуете на позицию директора, то приписка «исполнительный» в трудовой вас может неприятно удивить. Название должности определяет ваши функции, поэтому выясните ее заранее так же важно, как и обязанности на будущем месте работы.

Заработная плата и премии. Переговоры о зарплате — целая наука, и бояться ее не нужно. Многие кандидаты стесняются спрашивать про деньги, но в желании узнать размер будущего заработка нет ничего странного. Другое дело, что не все компании готовы на первом собеседовании называть конкретные суммы. Вас могут спросить о зарплатных ожиданиях

и рассказать, соответствует ли им размер будущего оклада.

Если зарплата была указана в вакансии, обязательно уточните, что имел в виду рекрутер: зарплату gross — то есть до вычета налогов, или net — сумму, которую вы будете получать на руки. В любом случае постарайтесь выяснить, есть ли премирование сотрудников, проходит ли ежегодная индексация зарплат, какие бонусы существуют и как их получить. Разумеется, вы также имеете право знать, будет ли зарплата «белой».

Ваши предшественники. Выясните как можно больше о вакансии, на которую претендуете. Если она открылась в связи с увольнением, можно поинтересоваться, по какой причине уволился предыдущий сотрудник. Здесь все зависит от искренности рекрутера, но в любом случае его ответ даст вам информацию к размышлению. Если позиция только-только появилась в компании, спросите об ожиданиях, которые возлагаются на кандидата.

Карьерный рост и обучение. Узнайте, какие вопросы предстоит решать на интересующей вас позиции, и возможен ли здесь карьер-

ный рост. Спросите у рекрутера, что вы можете написать в своем резюме через 3-4 года. Если рост по вертикали проблематичен — есть ли возможность двигаться горизонтально? Существуют ли возможности для повышения квалификации и обучения? **Испытательный срок и особенности договора.** По Трудовому кодексу РФ, испытательный срок не может длиться больше трех месяцев, а для руководящих должностей — больше шести. Во многих компаниях он короче или отсутствует вообще. Лучше уточнить, будут ли проводить оценку вашей работы в конце испытательного срока и каких результатов ждут.

Если работа предполагает доступ к конфиденциальным данным, при найме вас могут попросить подписать дополнительные соглашения. Например, о том, что несколько лет после увольнения вы не можете работать у компаний-конкурентов. Узнайте об этом заранее: быть может, это идет вразрез с вашими планами.

По материалам сайта HH

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
www.vacansia.ru

Номер подписан 03.04.2021

Интернет СМИ (газета Online)

МЕНЕДЖЕРЫ ПО ПРОДАЖАМ, ТОРГОВЫЕ ПРЕДСТАВИТЕЛИ

Издательство приглашает

МЕНЕДЖЕРОВ по рекламе

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@@@

ОХРАНА, БЕЗОПАСНОСТЬ

КОНТРАКТНИК

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**

дог.

ОХРАННИКИ ЛИЦЕНЗИРОВАННЫЕ МО, г. ВИДНОЕ

дог.

ООО «ЧОП БЭТА» Охранное предприятие приглашает на постоянную работу. График работы: сменный (15х15), по договоренности. Оформление по ТК РФ, выплаты з/пл без задержек - 1500 р./сутки. Тел: +7 **(495) 921-36-96**, доб 155; +7 **(926) 081-44-78**, +7 **(985) 877-13-38**

* СОТРУДНИКИ ТБ

З/п - высокая

Транспортная безопасность! СРОЧНО! В ПТБ проводится набор работников транспортной безопасности СТРОГО аттестованных по 5 или 6 категориям для осуществления сопровождения поездов. Официальное трудоустройство, оплата согласно отработанного времени, гибкий режим работы. Тел.: +7 **(905) 700-89-15** (звонить строго в рабочие дни с 9.00 до 18.00 час.)

ПРОИЗВОДСТВО

В производственную фирму (пленка)
на постоянную работу СРОЧНО требуется

МАШИНИСТ выдувного ЭКСТРУДЕРА

з/пл договорная, высокая - от 50000 р.
Бесплатное 3-х разовое питание. Общежитие

Адрес производства:

г. Домодедово, ул. Промышленная, д. 9
8 (903) 790-86-44 • 8 (495) 790-86-44

На производство, в ОАО "АРСП" требуются:

ДИСПЕТЧЕР

з/п от 50 840 р.

гр. работы - сменный, **двое суток в неделю**

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@@@

РАБОТА НА ДОМУ

* 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

РАБОТА В МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ООО "ЧОП БЭТА" приглашает на постоянную работу

ЛИЦЕНЗИРОВАННЫХ ОХРАННИКОВ

График работы:
сменный 15х15
по договоренности

выплаты з/пл
без задержек -
1500 р./сутки

Место работы:

г. ВИДНОЕ, МО

Оформление по ТК РФ

+7 (495) 921-36-96, доб 155;

+7 (926) 081-44-78 +7 (985) 877-13-38

Другие города и поселки

* СОТРУДНИКИ ТБ

З/п - высокая

Транспортная безопасность! СРОЧНО! В ПТБ проводится набор работников транспортной безопасности СТРОГО аттестованных по 5 или 6 категориям для осуществления сопровождения поездов. Официальное трудоустройство, оплата согласно отработанного времени, гибкий режим работы. Тел.: +7 **(905) 700-89-15** (звонить строго в рабочие дни с 9.00 до 18.00 час.)

На первый взгляд

ДЕНЬГИ, СРОКИ И КАЧЕСТВО: РЕШАЕМ 3 ПРОБЛЕМЫ РАБОТЫ С ФРИЛАНСЕРАМИ

Сотрудничать с фрилансерами не так легко и приятно, как кажется на первый взгляд. В теории вы хорошо экономите на привлечении удаленных работников и избавляете себя от лишних хлопот, связанных с арендой офиса и налоговой нагрузкой. Но на практике получаете в 2 раза больше проблем: фрилансеров нужно постоянно контролировать, следить за сроками, разбираться с договорами, актами, высчитывать и выплачивать в бюджет обязательные налоги и сборы.



Почти 1 миллион соискателей на hh.ru из разных регионов и стран отметили в резюме, что готовы к удаленной работе. Мы выяснили, как без проблем сотрудничать с фрилансерами, у специалистов компании Solar Staff — они уже несколько лет занимаются организацией работы с внештатным и временным персоналом в разных странах.

Найти «на удаленку» хорошего специалиста с безупречной репутацией и оптимальными расценками — по факту, самая серьезная проблема. Такой поиск может затянуться на месяцы и отнимает немало сил и нервов. Хорошо, если вы хорошо разбираетесь в той области, в которой вам нужен специалист. А если вам нужен

сайт, а о CMS или web-дизайне вы никогда ничего не слышали?

Рынок специалистов-фрилансеров растет и развивается, и вероятность попасть на недобросовестного исполнителя сегодня во много раз меньше, чем 5-10 лет назад. Но чем хуже вы разбираетесь в нужной области, тем больше вы должны быть уверены во фрилансере. В идеале — слышали отзывы о человеке от знакомых, лично видели результаты его работы и остались ими довольны. Или просто позаботились о том, чтобы заключить договор до начала сотрудничества — конечно, если такая возможность есть физически.

Но доверяй

Если фрилансер-мошенник — это исключение из правил, то исполнитель, который неожиданно перестал выходить на связь — вполне реальная ситуация. И часто виноват в этом не фрилансер, а заказчик. Судите сами: невнятное ТЗ и придирки к результатам работы, запоздалые комментарии и необходимость все переделать в последний момент, сжатые сроки и задержка оплаты кого хочешь выведут из себя. Больше всего достается дизайнерам: их работу часто принимают за вкусовщину. Именно поэтому шутки про «заказчика-идиота» так распространены в сети.

Фрилансер — такой же серьезный специалист, как и штатный работник. Если его выбрали из тысяч других исполнителей, значит, он действительно способен решить ваши задачи. Доверяйте его мнению и заранее настраивайтесь не на критику, а на диалог. У вас общие интересы: качественно выполнить работу, вовремя получить на руки результат и получить надежного партнера на будущее. Поэтому позаботьтесь о том, чтобы наладить каналы связи — например, используйте систему постановки задач вместо изнуряющей почтовой переписки. Удобно, когда с помощью одного сервиса вы следите и за работой, и за сроками и этапами ее выполнения, и за оплатой — именно так работает Solar Staff.

Следи за временем

Даже самый надежный фрилансер может подвести со сроками. Не потому, что он плохой специалист, а просто так сложились обстоятельства. Конечно, если ситуация повторяется, у него регулярно умирает любимый хомячок и отключают интернет во всем районе — нужно разрывать деловые отношения. Но если в самом деле случился форс-мажор?

Чтобы быть уверенным, что работа будет сделана в срок, нужно следить за временем самостоятельно. Для этого есть универсальное решение: разбейте работу на этапы и контролируйте каждый из них — так вы будете знать, где, на сколько и почему фрилансер выбивается из графика. Здесь, опять же, помогут системы постановки задач, в которых можно контролировать работу поэтапно.

Если заложить сроки на неделю-две раньше, чем должен быть сдан проект, то даже при худшем раскладе вы сможете делегировать задачу другому исполнителю. Именно поэтому с самого начала лучше иметь не одного фрилансера, а целый пул исполнителей «на подхвате». Каждый из них должен быть специалистом высокого уровня. Да, собрать такую команду и замотивировать ее на долговременное сотрудничество непросто, но оно того стоит.

Плати вовремя

Вот он, идеальный процесс: большое количество исполнителей, с четко поставленными и согласованными задачами. У каждого свои сроки, своя стоимость и, как следствие, свой документооборот. Если не пытаться автоматизировать работу, то для управления этими процессами придется нанимать — в зависимости от количества привлекаемых фрилансеров — как минимум еще одного штатного менеджера и бухгалтера.

Или наоборот: все сроки обговорены, но на бумаге ничего не зафиксировано: вы платите фрилансеру «в черную», без юридического оформления отношений. Так и проще, и дешевле, но гораздо рискованнее: у вас нет никаких гарантий, что работа будет соответствовать ТЗ, а фрилансер переживает, что вы оставите его без денег. На самом деле прозрачная система оплаты хорошо мотивирует исполнителя. Ему гораздо удобнее работать с надежным и постоянным заказчиком, и он готов в это сотрудничество вкладываться, а не заниматься вполсилы разовыми проектами.

В сервисе Solar Staff документооборот максимально упрощен, причём с обеих сторон: компании-заказчики один раз заключают договор с сервисом, а исполнители — принимают условия договора-оферты при регистрации на сайте сервиса. Авторские права от исполнителей к заказчикам также переходят на основании этих договоров. При работе с сервисом не приходится платить НДФЛ, социальные взносы, тратить время бухгалтеров и юристов в компании. Закрывающие документы по договорам приходят вовремя каждый месяц.

Таким образом можно организовать работу с фрилансером или командой из любой точки мира: вознаграждение за работы и услуги приходит на банковские карты VISA и MasterCard или на электронные кошельки QIWI. А трекинг задач позволяет работать одновременно с большим количеством исполнителей из разных стран.

Стройте отношения с фрилансером на доверии и взаимном уважении, но не забывайте и про постоянный контроль — тогда у вас действительно получится хорошее сотрудничество!

Материал подготовлен совместно с компанией Solar Staff. Подробнее о сервисе можно узнать на сайте www.solar-staff.com.

По материалам сайта НН

Отвечаем на вопросы правильно

ЕСЛИ НА ИНТЕРВЬЮ СПРОСИЛИ О ПРИЧИНАХ УВОЛЬНЕНИЯ

Отправляясь на собеседование, можно, конечно, надеяться, что вопрос «Почему вы решили поменять работу?» вам не зададут. Но, скорее всего, ваши надежды не оправдаются — рекрутеру действительно важна эта информация, поскольку она проливает свет на вашу мотивацию, умение выходить достойно из непростой ситуации, демонстрирует, владеете ли вы нормами делового этикета и т.д. Как видим, речь идет не о праздном любопытстве HR-специалиста, а о своеобразном тесте на адекватность соискателя.

Конечно, в трудовой книжке кандидата на вакансию наверняка указано, что уволился он по собственному желанию. Но что-то же побудило его пожелать сменить работу! Возможно, он не справлялся со своими обязанностями, и руководство настоятельно посоветовало ему начать поиски нового места (по его, безусловно, собственному желанию!). А может, он не сработался с коллегами, и его элегантно «ушли». И хотя он, скорее всего, попытается утаить эту информацию от рекрутера, тот, задав свой вопрос о причинах увольнения, по реакции собеседника, по тому, как он начнет замечать следы, поймет: нечисто что-то с этим претендентом. Да и перезвонит его бывшему шефу!

Впрочем, как показывает практика, отвечая на этот вопрос, нередко начинают, волнуясь, путаться и возбуждать подозрения

HR-специалиста и те, чей уход из компании не сопровождался грозами, молниями и прочими переживаниями.

Выход: заранее продумать свой ответ.

Как не должен звучать ответ на вопрос «Почему вы решили поменять работу?»

«Не смог работать в этом гадюшнике! Одни сплетники и лентяи!» Человеку, который не смог сработаться ни с кем из своих коллег, будет непросто в любом коллективе. Наверняка он и здесь не задержится — начнет конфликтовать, вместо того, чтобы думать о работе. Следовательно, разногласия с сотрудниками лучше не называть в качестве причины увольнения.

«Денег там мало платили. Да ну, за такие копейки горбатиться!» Получается, что соискателю на самом деле все равно, где «горба-

титься» — лишь бы платили хорошо. То есть, если в ближайшем будущем на его горизонте замаячит более выгодное предложение, он махнет рукой на свои обязательства и вновь напишет заявление по собственному.

«Регулярно приходилось перерабатывать! А я же не железный!» Даже если потенциальный начальник не предполагает использовать труд соискателя во внеурочное время, его однозначно заденут эти слова: лояльности от такого сотрудника ждать не придется! И потом: плох тот работник, который боится... работы.

«Так кризис же! Вот меня и уволили!» Одно дело, если в компании массово были сокращены сотрудники (расформирован отдел) или упразднена должность, которую занимал наш соискатель. И совсем другой вопрос, если сократили только его — избавились от самого слабого звена. Поэтому не стоит все свои проблемы оправдывать кризисом. Достаточно упомянуть, что ваш уход из компании обусловлен желанием развиваться профессионально (на предыдущем месте работы это было невозможно — все вакансии уже заняты или же должность, на которую вы претендуете, вообще не предусмотрена). Можно сослаться и на семейные обстоятельства (к примеру, рождение ребенка и возникшую вследствие этого необходимость изменения графика работы и т.д.). В случае же реорга-

низации компании, можно сослаться на желание нового босса работать с командой, которую он привел с собой.

«Шеф был самодур, всех третировал... Как с таким работать?! Вот я и написал по собственному». О бывшем начальнике — или хорошо, или — никак. Профессиональную этику еще никто не отменял! Более того, соискатель, ругающий за глаза начальство, выглядит отталкивающе — в памяти возникают строки известной с детства басни про Моську, лающую на слона.

Тем не менее, если увольнение проходило бурно, и вы понимаете, что рекрутер может легко узнать об этом, есть смысл, избегая негатива в адрес начальства, признать, что, хотя обычно вы неплохо ладите с людьми, в этот раз не смогли сработаться. Однако это переживание послужило вам отличным уроком, скорректировало вашу шкалу ценностей, и теперь вы не допустите, чтобы эмоции одержали верх. Иногда, наверное, нужно пройти через такое испытание, чтобы понять смысл слова «профессионализм».

И главное: постарайтесь, чтобы ваш рассказ не напоминал вызубренный наизусть белый стих, а был лаконичен, но убедителен.

По материалам сайта rabota.mail.ru

Профессии и судьбы

ПАУКАМИ ЗАРАЗИЛ ДИРЕКТОР

На страничке в социальной сети у моего собеседника Ивана ЛЕШУКОВА из Костромы указано, что место его работы – пространство. А должность – странник. Правда, еще значит, что он также работает в контактном зоопарке. Это зоопарк, в котором под присмотром сотрудников животных можно потрогать, погладить, поддержать на руках. По Скайпу выясняем подробности столь необычного совмещения...



– В настоящее время я путешествую по Юго-Восточной Азии. Сейчас я Камбодже. Дело в том, что в нашем зоопарке нет какой-то строгой пятидневки или отдельно отведенного отпуска. Директор подстраивается под наши нужды. А мы под его. Например, когда была необходимость, я 70 дней работал без выходных. С другой стороны, прошлое мое путешествие заняло аж 7 месяцев.

– Такие отпуска у вас, конечно, не оплачиваются?

– Зоопарк устроен так. У нас две выставки. Одна на основе рептилий – змеи, черепахи, ящерицы... Другая на основе птиц – попугаи, туканы, птицы-носороги. (Выставки дополняются обезьянами, кроликами, морскими свинками). Если одна выставка в Костроме, другая – на гастролях по городам России. Потом они меняются. Соответственно и я где-то 50 на 50 работаю дома и на выезде. Если дома, то через два-три рабочих дня выходной. Если на выезде, то у нас вахтовый метод. И во время командировки, длящейся от месяца до двух с половиной, ты работаешь без выходных. Потом можешь долго отдохнуть. Но отпуск не оплачивается.

– А сколько платят за месяц работы дома или в командировке?

– От 10 тысяч до 60. В среднем – ближе к 20 тысячам. Это зависит от количества посетите-

лей. В командировке нам платят еще командировочные и оплачивают сотовую связь.

– Где выставки располагаются?

– В Костроме мы арендуем у Музея природы целый этаж. А в командировках – как повезет. Нам необходимо помещение – 150–200 квадратных метров. Если мы возедем выставку с птицами, то помещение обтягиваем сеткой.

– Расскажите, как вы вообще стали работать с животными?

– С детства таскал в дом кузнечиков, бабочек, лягушек, ящериц... Затем в середине 90-х пошел на одну такую выставку. И уже тогда в моей детской голове промелькнула мысль, что, может быть, буду когда-нибудь здесь работать.

Потом я выучился в университете на биолога. Поработал пару лет на скучной чиновничьей службе в Охотуправлении. Совершенно закономерно оттуда ушел. Разыскал координаты директора нашего костромского контактного зоопарка. И третий год как я его сотрудник.

– Дома никаких тварей больше не держите?

– До недавнего времени у меня была большая коллекция пауков-птицеедов – около 200 особей. Наш гендиректор сам содержал коллекцию и меня ими просто заразил.

– Чем же вы кормили птицеедов?

– Теми же кормами, что и в зоопарке. (У нас есть пауки-птицееды). В частности мраморными тараканами.

– Ваше биологическое образование сыграло роль при трудоустройстве?

– Если ты биолог – это огромный плюс. Правда, у нас работают люди и без профильного образования. Но единственное неременное условие для всех – человек должен любить животных. Иначе у нас не приживется.

– Как выглядит ваш рабочий день?

– Начинается с девяти. В первой половине дня мы кормим-убираем. Во второй – до 18 часов – работаем с посетителями. Достаем животных, объясняем, что змею не надо гладить по голове – она не любит. А попугая не стоит засовывать палец в клюв. Отвечаем на излюбленный по поводу всех наших питомцев вопрос: «А он укусит?»

– Укусит?

– Если с ним неправильно обращаться и у него есть рот.

– Вам больше нравится ухаживать за животными или общаться с посетителями?

– Нравится и то и то. За исключением тех случаев, когда посетителей шквал и все тебя дергают: «Откройте, покажите, скажите...»

– Даже премии, которые зависят от количества проданных билетов, не заставляют вас радоваться аншлагу?

– Нет. Лучше уж ежедневная средняя нормальная посещаемость. А не так, как бывает, – по будням никого, по выходным аншлаг. Единственное, когда мы на выезде и посетителей немного, одного из нас отпускают погулять по городу.

– Моральная отдача от работы с людьми есть?

– Да, конечно. Очень приятно, когда видишь радость в их глазах.

– От чего радость?

– Допустим от того, что в первый раз поддержали на руках змею.

– В каком составе вы выезжаете в другие города?

– На месте, когда выставка уже открылась, нас два-три человека. Еще один сотрудник специально приезжает на поезде или автобусе на выходные. Также кто-то дополнительно при-

езжает для того, чтобы помогать сложиться-разложиться.

– А как сама поездка выглядит?

– От места до места обычно не более 300 километров. Допустим, сейчас у нас выставка в Ижевске. Но по пути мы делали выставку еще в Кирове. Едем мы вместе с животными на микроавтобусе. Кого-то из сотрудников везет грузовик с разобранными вольерами (где потом находятся животные), декорациями и прочим скарбом. Три-четыре дня мы все это дело разгружаем, собираем, промываем, подключаем. Если что-то сломалось – чиним, покупаем. Кто-то в это время уже занимается рекламой, подписывает договоры.

– У сотрудников есть различные специализации?

– Нет, все мы взаимозаменяемые универсалы. Поэтому поездки – настоящая школа жизни. Здесь нужно уметь и светильник починить, и в рекламном ролике сняться, и оказать ветеринарную помощь, и, конечно, общаться с людьми.

– Где вы останавливаетесь?

– На съемной квартире. В регионах располагаемся просторно. В центрах или Московской области более компактно. Завтраки и ужины готовим сами.

– Время для досуга есть?

– Разве что по вечерам можно пообщаться, посидеть в Интернете.

– Молодой у вас коллектив?

– 25–35 лет.

– Женщины тоже работают?

– В Костроме. В поездках – только мужчины.

– Вы помногу путешествуете и с зоопарком, и без...

– Хотел бы еще больше. Для этого сейчас пытаюсь наладить удаленный доход. Веду блог о своих путешествиях, который собираюсь монетизировать за счет рекламы. Также занимаюсь сайтом зоопарка. За ноутбуком можно работать в любой точке мира.

– Во время путешествий за границей вы посещаете зоопарки, чтобы, может быть, перенять опыт?

– Посещаю и зоопарки, и другие места, где можно увидеть животных. Часто поражаюсь, как здорово там все организовано. Но контактных зоопарков я нигде не встречал. Так что, пожалуй, мы сами могли бы поделиться опытом.

Василий ТАХИСТОВ

Социологический опрос

О КАКОЙ РАБОТЕ МЕЧТАЮТ ПОЛЬЗОВАТЕЛИ HH.RU

Каждый четвертый хотел бы сменить профессию, если исчезнет разница в зарплатах. Служба исследований HeadHunter опросила 6 205 пользователей и узнала, в какие сферы мечтают уйти сотрудники российских компаний.

Смена профессии — серьезное решение, связанное со многими рисками. Поэтому мы предложили пользователям помечтать: представить, что в любой профессии и на любой позиции предлагают одинаковую зарплату. И решить, остались бы они работать на своем месте или нет.

На смену профессии при таких условиях согласны 28% пользователей hh.ru. Причины скорее положительные: желание попробовать себя в чем-то новом или освоить еще одно увлечение. В эмоциональном выгорании и скуке на нынешнем месте признались только 26% опрошенных.

На смелый шаг чаще готовы те, кто работает в сфере обслуживания клиентов, в финансово-экономической сфере, в продажах или занимается административной поддержкой. А вот разработчики и IT-специалисты не стали бы менять свою профессию, их сфера — одна из самых перспективных на рынке труда. При этом большинство желающих сменить профессию видят себя в искусстве и культуре — каждый 8-й сотрудник хотел бы поработать в этой области. На втором месте по популярности сфера HR, на третьем — образование. Еще 5% хотят заняться собственным бизнесом. Интересно, что 4% тех, кто готов менять сферу деятельности, хотят работать в сельском хозяйстве.

Большинство тех, кто менять профессию не хочет, действительно довольны своей работой. Половину из них все устраивает, 30% считают свою работу работой мечты. Около 14% отметили, что уже привыкли к своей профессии.

«Современный российский рынок труда — это рядовые и ведущие специалисты сферы продаж, финансово-экономической и бухгалтерской отрасли, АХО, HR-специалисты, сотрудники, занятые на производстве, маркетологи, IT-специалисты и разработчики, сотрудники строительной и транспортно-логистической сферы. Эти профессии нужны и важны, на них держится рынок, — рассказала Мария Игнатова, руководитель Службы исследований HeadHunter. — Но в будущем именно в этих сферах увеличится доля автоматизации труда. Неудивительно, что люди хотят уйти в профессии, которые предполагают творчество, взаимодействие людей: это та работа, которую не сможет выполнить машина».

Узнать, какая работа вам подходит, можно с помощью сервиса «Профориентация». Он поможет разобраться в особенностях и склонностях личности и предложит пути развития ваших способностей.

По материалам сайта hh.ru



КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ТК РФ



Если я отзываю согласие по обработке персональных данных, возможно ли меня уволить из-за этого?

В соответствии со ст. 86 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) работодателю предоставлено право обрабатывать персональные данные работника исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, получении образования и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества.

Согласно ст. 3 Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных" (далее - Закон N 152-ФЗ) любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных), является его персональными данными.

В соответствии с ч. 1 ст. 6 Закона N 152-ФЗ обработка персональных данных может осуществляться только в установленных данной статьей случаях. Одним из таких случаев является получение от субъекта персональных данных согласия на их обработку (п. 1 ч. 1 ст. 6 Закона N 152-ФЗ). Буквальное толкование данной нормы позволяет заключить, что в иных случаях получение согласия на обработку персональных данных не требуется. В частности, п. 5 ч. 1 ст. 6 Закона N 152-ФЗ допускает обработку персональных данных в случаях, когда такая обработка необходима для исполнения договора, стороной которого либо выгодоприобретателем или поручителем по которому является субъект персональных данных.

Таким образом, если работодатель получает от работника, хранит лишь

информацию, которая необходима для исполнения трудового договора, получение согласия работника на такие действия не требуется.

Стоит отметить, что в ч. 2 ст. 9 Закона N 152-ФЗ предусмотрено право субъекта персональных данных отозвать свое согласие на их обработку. Согласно ч. 5, ч. 6 ст. 21 Закона N 152-ФЗ в случае отзыва субъектом персональных данных согласия на обработку его персональных данных оператор обязан прекратить их обработку и уничтожить их, если их сохранение более не требуется для целей обработки персональных данных.

При этом ч. 2 ст. 9 Закона N 152-ФЗ специально оговаривает, что оператор вправе продолжить обработку персональных данных без согласия субъекта персональных данных в случае отзыва им согласия на их обработку при наличии оснований, указанных в пп. 2-11 ч. 1 ст. 6, ч. 2 ст. 10 и ч. 2 ст. 11 данного закона. К таким относятся случаи обработки персональных данных без согласия работника.

Таким образом, поскольку работодатель осуществляет обработку персональных данных только своих работников, отношения с которыми основаны на трудовом договоре, согласие работников на обработку персональных данных в силу п. 5 ч. 1 ст. 6 Закона N 152-ФЗ не является обязательным.

На этом основании мы полагаем, что работодатель вправе осуществлять обработку персональных данных работников без их согласия, но только если объем обрабатываемых данных не выходит за установленные нормативными актами перечни необходимых сведений, а также соответствует целям обработки, предусмотренным трудовым законодательством.

Следовательно, в случае, если работ-

ник отзовет согласие на обработку персональных данных, работодатель вправе продолжить обрабатывать персональные данные работника без его согласия. Оснований для отстранения такого работника от работы или расторжения с ним трудового договора не возникает.

В организацию оформляется работник в порядке перевода от другого работодателя. Нужно ли принять его на следующий день после увольнения?

Согласно части второй ст. 72.1 ТК РФ перевод работника на постоянную работу к другому работодателю может быть осуществлен по письменной просьбе работника или с его письменного согласия.

Такой перевод является основанием прекращения трудового договора по прежнему месту работы по п. 5 части первой ст. 77 ТК РФ.

Срок, в течение которого уволившийся в порядке перевода работник должен обратиться к новому работодателю для оформления трудовых отношений, законом не установлен. Трудовой кодекс РФ устанавливает в интересах лица, принимаемого на работу в порядке перевода от другого работодателя, лишь определенные ограничения. Так, согласно части четвертой ст. 64 ТК РФ запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

Из буквального прочтения названных норм следует, что законодатель не обязывает нового работодателя оформлять прием на работу сотрудника в порядке перевода на следующий же день после его увольнения от прежнего работодателя.

При следовании к месту работы я получила травму на территории работодателя - во дворе организации. Является ли это несчастным случаем на производстве?

Прежде всего напомним, что согласно ст. 3 Федерального закона от 24.07.1998 N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (далее - Закон N 125-ФЗ) несчастный случай на производстве - это событие, в результате которого застрахованный получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору (контракту) и в иных установленных Законом N 125-ФЗ случаях как на территории страхова-

теля, так и за ее пределами, либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном страхователем, и которое повлекло необходимость перевода застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности, либо его смерть.

При этом важно правильно квалифицировать произошедший несчастный случай, в результате которого работник получил травму. Согласно ст. 3 Закона N 125-ФЗ страховым случаем признается подтвержденный в установленном порядке факт повреждения здоровья или смерти застрахованного вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, который влечет возникновение обязательства страховщика осуществлять обеспечение по страхованию. Согласно п. 1 ст. 5 Закона N 125-ФЗ сотрудник, работающий по трудовому договору, является застрахованным. Следовательно, несчастный случай, произошедший не на производстве, не может служить основанием для выплаты страхового обеспечения согласно Закону N 125-ФЗ. Период временной нетрудоспособности, возникшей в результате такой травмы, будет оплачиваться в порядке, установленном Федеральным законом от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством".

Однако, учитывая обстоятельства, указанные в вопросе, данная ситуация должна подпадать под определение несчастного случая на производстве. Об этом же свидетельствует судебная практика по аналогичным делам (смотрите, например, апелляционное определение СК по гражданским делам Оренбургского областного суда от 30 мая 2017 г. по делу N 33-3824/2017, апелляционное определение СК по гражданским делам Ставропольского краевого суда от 16 февраля 2016 г. по делу N 33-686/2016, апелляционное определение Московского городского суда от 16 апреля 2013 N 11-11714/13). Таким образом в описанной ситуации работодателю необходимо создать комиссию и расследовать данный несчастный случай на производстве.

Роман Ларионов.
Компания "ГАРАНТ".

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



г. Москва

+7 929-623-46-15

+7 980-966-95-48

+7 967-132-45-60

(WhatsApp, Viber)

e-mail: vaka2002@yandex.ru

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%!!!

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



Имеет ли право работодатель в локальном акте установить для работников обязанность предоставлять информацию о фактах преследования по закону (например, о возбуждении уголовного дела)?

В соответствии с частью второй ст. 21 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину.

Статья 8 ТК РФ позволяет работодателю включать в локальные нормативные акты нормы трудового права в пределах его компетенции, если они не будут ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями.

Трудовое законодательство возлагает на некоторых лиц обязанность предоставить информацию о том, что они подвергались, или подвергались уголовному преследованию, только при приеме на работу. Такая информация должна содержаться в определенном документе - в справке, выдаваемой в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти. Иного способа передачи указанной информации работодателю законодательство не предусматривает. Положений, которые бы обязывали работника уведомлять работодателя о факте уголовного преследования после заключения трудового договора, действующее законодательство не содержит.

Положения локального нормативного акта, обязывающие работника уже после заключения трудового договора предоставлять информацию о фактах преследования по закону, в том числе и о фактах

уголовного преследования, следует рассматривать, как ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством, поскольку предписывают совершать действия, не предусмотренные законом. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами не подлежат применению.

Действует ли на работников, работающих по графику "сутки через трое" и "три дня через три дня", право на освобождение от работы для прохождения диспансеризации, предусмотренное ТК РФ? Возможно ли направлять таких работников на диспансеризацию в выходной день?

Федеральным законом 03.10.2018 № 353-ФЗ ТК РФ был дополнен ст. 185.1 ТК РФ, устанавливающей гарантии работникам при прохождении диспансеризации. Диспансеризация представляет собой комплекс мероприятий, включающий в себя профилактический медицинский осмотр и дополнительные методы обследования, проводимых в целях оценки состояния здоровья (включая определение группы здоровья и группы диспансерного наблюдения) и осуществляемых в отношении определенных групп населения в соответствии с законодательством РФ.

Гражданин вправе отказаться от проведения диспансеризации в целом либо от отдельных видов медицинских вмешательств, входящих в объем диспансеризации. Таким образом, прохождение диспансеризации не является обязательным для работника, однако если работник желает ее пройти, получение от работодателя разрешения на это или направления не требуется. В обязанность работодателя входит лишь освобождение работника

от работы по его заявлению в рабочие дни и сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка (отдельные категории работников, указанные в части второй ст. 185.1 ТК РФ, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка). Очевидно, что освобождение работника от работы возможно лишь в то время, когда он в соответствии с установленным ему режимом работы должен работать. Законодатель не устанавливает обязанность работодателя каким-либо образом компенсировать работнику прохождение им диспансеризации в выходной день и не предписывает работнику проходить диспансеризацию только в рабочие дни. Поэтому если работник не обратился к работодателю с заявлением об освобождении от работы в связи прохождением диспансеризации и прошел диспансеризацию во время отдыха, это будет означать только то, что работник не воспользовался своим правом на указанную в ст. 185.1 ТК РФ гарантию, и никаких негативных последствий для работодателя это иметь не должно.

В то же время обращаем Ваше внимание на то, что именно работник определяет, в какое время ему необходимо проходить диспансеризацию - в рабочее время или во время отдыха, и если ему необходимо использовать для этого рабочее время, работник обязан предварительно согласовать с работодателем освобождение его от работы в это время, обратившись с соответствующим заявлением.

Я являюсь одинокой матерью, хочу уволиться по собственному желанию. Должна ли я отработать две недели перед увольнением?

Согласно части первой ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или другим федеральным законом. Так, например, иные сроки предупреждения об увольнении по собственному желанию установлены для руководителей организаций - не позднее чем за 1 месяц (ст. 280 ТК РФ), для работников, занятых на сезонных работах - за 3 календарных дня (ст. 296 ТК РФ).

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истече

ния срока предупреждения об увольнении (часть вторая ст. 80 ТК РФ).

Ни Трудовой кодекс РФ, ни иные федеральные законы не предусматривают каких-либо специальных сроков предупреждения об увольнении по собственному желанию в отношении одиноких матерей. Следовательно, при увольнении вы обязаны в письменной форме предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию не позднее чем за две недели до увольнения. И, соответственно, если вами не будет достигнуто соглашение с работодателем об увольнении до истечения двухнедельного срока, вы будете обязаны полностью отработать указанный срок.

Я, устроилась в организацию в марте 2019 года. Не отработав ни одного дня, написала заявление на отпуск по уходу за ребенком. По окончании отпуска по уходу за ребенком написала заявление на увольнение. Полагается ли мне компенсация за неиспользованный отпуск?

Согласно части первой ст. 127 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Периоды, которые включаются в стаж, дающий право на отпуск (далее также - отпускной стаж), и не включаются в него, перечислены в ст. 121 ТК РФ.

В рассматриваемом случае весь период работы состоял из периода отпуска по уходу за ребенком, то есть периода, не включаемого в стаж, дающий право на отпуск. Учитывая, что других периодов, которые бы включались в отпускной стаж, у вас нет, вы не имеете неиспользованных отпусков. Поэтому компенсация вам не полагается. Статья 260 ТК РФ, которая дает работнице право потребовать предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска сразу по окончании отпуска по уходу за ребенком независимо от стажа работы, регулирует лишь порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска, но не исчисление отпускного стажа.

Следовательно, обязанности у работодателя по выплате компенсации за неиспользованный ежегодный оплачиваемый отпуск увольняющемуся работнику нет.

**Роман Ларионов.
Компания "ГАРАНТ".**