

№ 30(973) 16 августа 2021

ОТ

www.vacansia.ru
vaka2002@yandex.ru

ДО Москва

14+

ВАКАНСИЯ

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

ЕЖЕНЕДЕЛЬНАЯ ГАЗЕТА, издается с 2001 года | ИНТЕРНЕТ - ВЕРСИЯ

от до
ВАКАНСИЯ
ГАЗЕТА О РЫНКЕ ТРУДА
МОСКВА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГ



В ООО ЧОП "Вепрь XXI", Москва, ЮАО требуются

ОХРАННИКИ 4-6 разряда

График работы:

дневной 5/2,

оплата от 25 000р.,

суточный 2/4, 3/3, 15/15, 20/10

- оплата 1850-2100р./сут.

Оформление по ТК РФ.



+7 (495) 384-98-97, +7 (495) 781-20-13
(Анатолий Николаевич)

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@@@

Работа в Москве, МО, Карелии, Санкт-Петербурге
ООО «АБ-Сафети» (ЧОП) приглашает

ЛИЦЕНЗИРОВАННЫХ ОХРАННИКОВ

з/п без задержек до 54 000 р./мес. Гр/р: 4/4, 5/5, 7/7, 15/15, 30/30

Хорошие условия, соц. пакет. Прямой работодатель.

Официальное трудоустройство в день обращения по адресу:
м. Академическая, ул. Грибоедова, д. 10А, стр. 1

Тел. +7-915-083-27-13, Алексей Николаевич

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!



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

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 побудили: 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 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 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 доверять утверждениям, которые можно проверить — хотя бы в теории. Второй момент: культура общения предписывает нам быть скромными и насторожено относиться к тем, кто это предписание нарушает. Как только нам кажется, что говорящий через чур хвастлив или завирается, доверие будет потеряно.

От проблемы — к решению

Чтобы рассказ выглядел впечатляюще, 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 нала-женка работы, 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 шуточные. 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 смирились 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.



от **ВАКАНСИЯ** до

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 14.08.2021

Интернет СМИ (газета Online)

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 человека не научили этому еще в детстве, то работодатель усугубит проблемы. В одних компаниях успех 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 внимательно 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 призывают 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 перехваливать.

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

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, владение автомобилем, 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 — 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 эксцентричное: 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 обучить 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 выстроить 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 навык 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 рецепшен».

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 практики 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, делопроизводство и работа с оргтехникой

Надежда Новикова, ГК «Черкизово»: «Управление персоналом говорит мне о возможном наличии организационных, лидерских навыков, умении delegировать задачи и контролировать их выполнение, 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 особенном 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 у 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 покорит 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 соискателям из разных сфер. Мы решили рассказать вам, кто стоит за идеально выполненным 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 междуна-

родных 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. Следуем вашим 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, вопросы не остаются. А если есть, то эти вопросы лежат в плоскости поиска работы или написания сопроводительного письма.

Секрет № 3. Сервис, который нужен руководителям. 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! Так же хочу выразить особую признательность нашему эксперту Олесе Корягиной, которая очень оперативно, ранее оговоренного срока, очень качественно и грамотно составила мое резюме, выделила необходимые моменты и дала пару нужных советов. Спасибо большое, благодаря вам я получил работу моей мечты».

hh.ru

**Издательство приглашает
МЕНЕДЖЕРОВ по продажам
работа на дому (удаленный доступ)
зарплата - % от продаж**

+7 980-966-95-48

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



Возможно ли оформление второго внутреннего совместительства работнику?

Ограничения на количество трудовых договоров на условиях внутреннего совместительства с одним работником Трудовой кодекс РФ не содержит. Однако при заключении таких трудовых договоров следует учитывать установленное ст. 284 ТК РФ ограничение на продолжительность рабочего времени для лиц, работающих по совместительству. Согласно указанной статье продолжительность рабочего времени совместителя не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). При этом в течение месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени совместителя не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Исходя из определения совместительства, приведенного в ст. 282 ТК РФ, совместительством признается работа по каждому трудовому договору в свободное от основной работы время. Следовательно, ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, установленные ст. 284 ТК РФ, распространяются на каждый договор в отдельности. Таким образом, закон не запрещает заключать несколько трудовых договоров по совместительству (как внутреннему, так и внешнему) при условии, что по каждому из них работник будет работать не более чем на 0,5 ставки.

Меня уведомили об увольнении в связи с сокращением численности (штата) работников организации. Я решил уволиться до истечения срока

предупреждения. Может ли работодатель уволить меня в тот же день или будут увольнять с отработкой в две недели?

В соответствии с п. 2 части 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и подпись не менее чем за 2 месяца до увольнения (часть 2 ст. 180 ТК РФ). В части 3 ст. 180 ТК РФ работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор в связи с сокращением численности или штата работников организации до истечения срока предупреждения о предстоящем увольнении. Такое увольнение должно сопровождаться выплатой работнику дополнительной компенсации. Увольнение в этом случае является также увольнением в связи с сокращением численности или штата работников организации (по п. 2 части 1 ст. 81 ТК РФ).

Отметим, что инициатором досрочного расторжения трудового договора по п. 2 части 1 ст. 81 ТК РФ может быть как работодатель, так и работник. При этом из нормы части 3 ст. 180 ТК РФ следует, что расторжение трудового договора с работником до истечения двухмесячного срока предупреждения об увольнении является правом, а не обязанностью работодателя. В том случае, если работник сам предлагает работодателю расторгнуть с ним трудовой договор с сокращением численности или штата работников организации до истечения двухмесячного срока предупреждения об увольнении, такое предложение работника не является обязательным для работодателя. Работодатель вправе принять такое предложение или отказать в досрочном растор-

жении трудового договора по этому основанию.

Иными словами, расторжение трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации до истечения срока предупреждения о предстоящем увольнении возможно, если стороны договорились о более ранней дате увольнения. Соответственно, именно в эту согласованную сторонами дату и должно быть произведено увольнение работника.

Я работаю на дому и получаю пособие по уходу за ребенком до трех лет. Сейчас хочу взять отпуск. Возможно ли предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска во время отпуска по уходу за ребенком?

Ежегодный оплачиваемый отпуск и отпуск по уходу за ребенком относятся к времени отдыха (ст. 107 ТК РФ) и не могут быть использованы работником одновременно. В связи с этим для того, чтобы воспользоваться ежегодным отпуском, вам необходимо либо дождаться окончания отпуска по уходу за ребенком, либо прервать его. Прервать отпуск по уходу за ребенком работник может только по своему усмотрению и настаивать на этом работодатель не вправе.

По смыслу ст. 256 ТК РФ отпуск по уходу за ребенком до трех лет предоставляется женщине по ее заявлению, причем его можно взять полностью или по частям в пределах установленного срока. Это означает, что работник, находящийся в отпуске по уходу за ребенком, может в любое время такой отпуск прервать и выйти на работу, а также в любой момент снова уйти в отпуск по уходу за ребенком, а работодатель не вправе ему в этом отказать.

Трудовым законодательством не установлено каких-либо требований к оформлению выхода на работу лица, прервавшего отпуск по уходу за ребенком. Срок предупреждения работодателя о выходе из отпуска не регламентирован трудовым законодательством. На практике выход на работу сотрудницы, прервавшей свой отпуск по уходу за ребенком, оформляется заявлением в произвольной форме, в котором она уведомляет работодателя о своем желании прервать отпуск и приступить к работе. Одновременно с заявлением о прерывании отпуска по уходу за ребенком вам следует предоставить заявление об использовании ежегодного оплачиваемого отпуска.

Работодатель, в свою очередь, издает приказ о прерывании отпуска по уходу за ребенком, а также приказ о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Мне в течение года объявлено три дисциплинарных взыскания за шесть проступков, из которых:

- за первый проступок работнику объявлено замечание;
- за второй проступок работнику объявлен выговор;
- за третий проступок работнику объявлен выговор;
- за четвертый, пятый и шестой проступки, которые были совершены в течение одного месяца, мне объявлен выговор, и я уволен по п. 5 ст. 81 ТК РФ. Верно ли это?

Действия работодателя незаконны. Увольнение работника по п. 5 части 1 ст. 81 ТК РФ возможно в случае неоднократного неисполнения им трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Само по себе наличие у работника нескольких дисциплинарных взысканий не является основанием для увольнения за неоднократность. Таким основанием может являться только новый дисциплинарный проступок.

Не допускается создание работодателем искусственных условий для увольнения работника путем дробления по существу одного дисциплинарного проступка на составные части. При этом трудовое законодательство не запрещает работодателю применять одно дисциплинарное взыскание за несколько проступков, поэтому если четвертый, пятый и шестой проступки работодатель считает возможным квалифицировать как один дисциплинарный проступок, то данное обстоятельство не является нарушением закона.

Увольнение по п. 5 части первой ст. 81 ТК РФ, будучи дисциплинарным взысканием за конкретный проступок, возможно только при условии, что работник за такой проступок не был ранее привлечен к дисциплинарной ответственности. Иное являлось бы нарушением части пятой ст. 193 ТК РФ, согласно которой за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Отдельного внимания заслуживает вопрос о том, как оформляется применение к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения. В этом случае приказом о привлечении к дисциплинарной ответственности будет сам приказ об увольнении, составленный по форме, обычно используемой работодателем для оформления прекращения трудовых отношений.

**Роман Ларионов.
Компания ГАРАНТ**

КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ТК РФ



Внести запись об увольнении в свою трудовую книжку может сам директор или должен учредитель?

Исходя из части 6 ст. 11, ст. 273 ТК РФ руководитель (единоличный исполнительный орган) организации является работником этой организации, условия труда которого регулируются не только общими, но и специальными (глава 43 ТК РФ) нормами трудового законодательства. Каких-либо особенностей увольнения генерального директора применительно к рассматриваемой ситуации главой 43 ТК РФ не предусмотрено. Поэтому в данном случае порядок увольнения руководителя организации регулируется общими нормами ТК РФ о прекращении трудового договора.

Так, ст. 84.1 ТК РФ предусматривает, что прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. Директор без доверенности действует от имени общества, в том числе издает приказы о назначении на должности работников общества, об их переводе и увольнении. Представляется очевидным, что директор обладает этими полномочиями во все время работы, в том числе и в последний день работы (день

увольнения либо день, предшествующий первому дню отпуска с последующим увольнением). Соответственно, директор должен в последний день работы сам издать приказ о своем увольнении.

Порядок заполнения трудовых книжек установлен Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденными постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225 "О трудовых книжках" (далее - Правила), а также Инструкцией по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда РФ от 10.10.2003 N 69 (далее - Инструкция).

Согласно п. 10 Правил все записи в трудовой книжке, в том числе и запись об увольнении, вносятся на основании соответствующего приказа. Пунктом 5.1 Инструкции установлено, что в графу "Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись" трудовой книжки вносятся реквизиты приказа (распоряжения) или иного решения работодателя. Таким образом, в трудовой книжке в качестве основания увольнения сотрудника указывается именно соответствующий приказ (распоряжение) работодателя.

В соответствии с п. 45 Правил

ответственным за ведение трудовых книжек является работник, назначаемый приказом (распоряжением) работодателя. Как правило, им назначается сотрудник отдела кадров. Но в случае, если руководитель является единственным работником организации, ответственным за ведение собственной трудовой книжки является он сам.

В рассматриваемой ситуации поскольку увольняемый сотрудник и ответственный за ведение трудовых книжек совпадают в одном лице, директор должен в день увольнения работника сам внести в свою трудовую книжку запись об увольнении, а также заверить все записи о трудовой деятельности у данного работодателя, расписавшись в книжке два раза: сначала как работодатель, потом как увольняемый работник.

Можно ли оплатить больничный лист папе, если ребенок заболел (возраст ребенка год и два месяца), а мама находится в отпуске по уходу за ребенком и в этом периоде лежала в больнице?

Необходимость осуществления ухода за больным членом семьи относится к случаям обеспечения пособием по временной нетрудо-

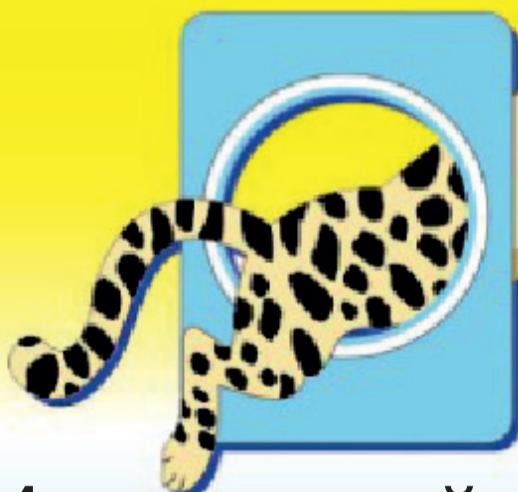
способности (п. 1 ч. 2 ст. 1.3, п. 2 ч. 1 ст. 5 Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" (далее - Закон N 255-ФЗ)).

В силу ч. 1 ст. 2 Закона N 255-ФЗ обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством подлежат, в частности, лица, работающие по трудовым договорам. Следовательно, если отец ребенка, работающий по трудовому договору, ухаживает за болеющим ребенком, то он имеет право на пособие по временной нетрудоспособности.

Для назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности застрахованное лицо представляет работодателю листок нетрудоспособности, выданный медицинской организацией (ч. 5 ст. 13 Закона N 255-ФЗ). Пунктом 34 Порядка выдачи листков нетрудоспособности, утвержденного приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.06.2011 N 624н (далее - Порядок), установлено, что листок нетрудоспособности по уходу за больным членом семьи выдается медицинским работником одному из членов семьи (опекуну, попечителю, иному родственнику), фактически осуществляющему уход. При этом в строке "Причина нетрудоспособности" листка нетрудоспособности указывается двузначный код 09, а в строке "родственная связь" указывается двузначный код в зависимости от родства (если уход осуществляется отцом ребенка - 39).

Таким образом, законодательство не содержит запрета на выдачу листка нетрудоспособности отцу, работающему по трудовому договору, в случае, если он ухаживает за болеющим ребенком. То обстоятельство, что мать ребенка находится в это время в отпуске по уходу за ребенком, либо на больничном в связи с собственным заболеванием или травмой, либо по какой-либо причине не может осуществлять уход за болеющим ребенком, значений не имеет.

Роман Ларионов.
Компания ГАРАНТ



ИТАЛЬЯНСКАЯ ХИМЧИСТКА
ЛАВАНДЕРИЯ

Итальянской химчистке-прачечной требуются:

- ПРИЕМЩИЦА ЗАКАЗОВ
(возможно обучение), гр. работы - 2/2, **з/п от 30000р.**

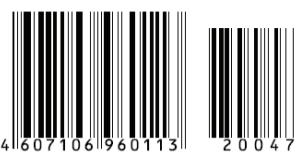
Работа в ТЦ: м.Площадь Ильича, Киевская,
Университет, Каширская, Солнцево, Селигерская

- 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



КАК НАЙТИ РАБОТУ В МОСКВЕ?

В столице проживает огромное количество людей, поэтому вопрос, касаюмо 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.

