

№ 01 (944) 11 января 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

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 ЧОП требуются

ОХРАННИКИ

з/п до 40000 р.

по охране объектов в г. Москве и МО

График работы: 1/3, 2/2.
ПОЛНЫЙ соцпакет
Дополнительные дежурства
и совместительство

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

Kod@@@

Требуется серьезная, надёжная

ПОМОЩНИЦА (К)

руководителя для создания нового отдела

Организация рабочего процесса, планирование,
ведение отчётной документации, приём входящих
звонков, проведение переговоров, контроль
за работой сотрудников отдела.

Работа в офисе. график работы - 5/2 с 9.00 до 17.00 час.
Своевременная оплата, бесплатное обучение.
Грамотная речь, целеустремлённость,
ответственность, коммуникабельность, знание ПК.

Тел: +7-929-662-85-10, Галина Станиславовна,
м. Волгоградский проспект

Очень Срочно! Требуется

СОТРУДНИК В ОФИС

Доход - от 60000 р.

работа несложная,
но объем большой!

Без продаж! График работы - 5/2

Тел. +7-916-579-30-07

Ирина Анатольевна
Работа в разных районах Москвы

Kod@@@

Издательство приглашает

МЕНЕДЖЕРОВ по рекламе

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

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

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
+7 980-966-95-48

(WhatsApp)

e-mail: vaka2002@yandex.ru
www.vacansia.ru

Номер подписан 09.01.2021

Интернет СМИ (газета Online)

Социологические исследования

КОМУ ЧАЩЕ ВСЕГО НАЗНАЧАЮТ ОНЛАЙН-СОБЕСЕДОВАНИЯ?

HeadHunter выяснил, как часто в России компании проводят с кандидатами онлайн-собеседования, в чем преимущества и недостатки такого вида общения, и люди каких профессий сталкиваются с онлайн-собеседованиями чаще всего.



вать ситуацию, если выяснить причины ухода и предложить новые условия — работу в другом проекте или отделе. Это обычно практикуется только для самых ценных сотрудников. В моей практике есть примеры, когда после выходного интервью уже почти бывший сотрудник переводился в другой департамент или на другую должность.

Момент проведения интервью в большей степени зависит от ситуации и задачи, которая стоит перед HR-менеджером: попытаться уговорить изменить решение, выяснить настоящие причины ухода, диагностировать текущую ситуацию в компании и т. д. Так, например, некоторые наши клиенты нашли эффективную практику — проведение выходного интервью через неделю после увольнения. Было выяснено, что люди, которые увольняются сами, возможно, делают это на эмоциях, и выходное интервью не даст полезной информации, если его провести сразу. Поэтому они решили проводить телефонные беседы-интервью после какого-то времени, когда улягутся эмоции и негатив, и можно будет более конструктивно поговорить обо всех слабых и сильных сторонах работы в компании».

Комментарий эксперта

Елена Емеленко, руководитель Консалтингового центра HeadHunter:

«В практике Консалтингового центра HeadHunter есть такое наблюдение — не до конца отработанное выходное интервью с уволенными сотрудниками превращается в негативные комментарии в интернете. Обычно все слабые стороны, которые отмечают люди про компанию в интернете (антиджоб сайты, соцсети) совпадают с результатами диагностики причин увольнений на выходном интервью, а также внутренних опросов сотрудников. Выходное интервью — уникальный инструмент, решающий сразу много задач: от диагностики ситуации в компании (например, при разработке EVP мы учитываем и результаты выходных интервью), возможности повлиять на ситуацию с конкретным сотрудником, приобрести шанс поработать над слабыми сторонами компании, до продвижения HR-бренда компании. Ведь уволенный (или уволившийся) сотрудник, который сохранил благоприятное впечатление о компании, так или иначе внесет свою лепту в HR-бренд».

По материалам сайта HeadHunter

Комментарий эксперта

Елена Емеленко, руководитель Консалтингового центра HeadHunter:

«К сожалению, многие компании используют выходное интервью только для выяснения причин ухода сотрудника, тогда как оно имеет сильный потенциал по влиянию на его решение. Если применять глубинные интервью, то вполне реально поменять его решение об уходе. Кроме того, после такого интервью можно мотивировать человека остаться в кадровом резерве компании, чтобы возможное возвращение обратно было для него психологически возможным и комфортным».

«Наиболее эффективный формат выходного интервью — неформальный глубокий разговор с глазу на глаз. Все варианты стандартного заполнения анкеты — не более чем отписка сотрудника, которая не даст ничего больше социально желательных либо случайно выставленных ответов. Сотрудники чаще всего воспринимают подобную анкету как формальность, что в свою очередь не улучшает мнение о компании, а в некоторых случаях влияет негативно. В случае наиболее ценных сотрудников могут использоваться различные коучинговые методики».

«Выходное интервью, проведенное сразу после того, как сотрудник объявил об уходе, может быть шансом реанимиро-

В ходе исследования выяснилось, что 76% из 543 опрошенных компаний проводят со своими кандидатами онлайн-собеседования, при этом только 22% из 4 000 опрошенных работников смогли подтвердить, что когда-либо проходили такие интервью.

Чаще остальных с онлайн-собеседованиями сталкиваются руководители: каждый второй топ-менеджер в ходе опроса подтвердил, что у него был такой опыт. Причем в подавляющем большинстве случаев это было онлайн-собеседование с видео.

Значительно реже топ-менеджеров онлайн-собеседования проходят (именно проходят, а не проводят) HR-менеджеры: такой опыт в своей карьере смог назвать только каждый третий. В то же время, онлайн-собеседования без видео (только голосом) они проходят вдвое чаще руководителей.

IT-специалисты проходят онлайн-собеседования почти так же часто, как и представители сферы HR. Однако они несколько чаще проходят онлайн-собеседования только голосом — 11%. Лидерами по онлайн-собеседованиям без видео стали представители сферы добычи сырья — 13%. Реже всех онлайн-собеседования проходят ученые и преподаватели.

Интересно, что если для работодателей основным преимуществом онлайн-интервью является возможность найти сотрудника из другого города (92%), то кандидаты чаще всего радуются отсутствию необходимости тратить время на дорогу (60%). Кроме того, 41% опрошенных работников считают, что именно за таким форматом собеседований будущее.

Стоит отметить, что каждый второй соискатель (55%) считает, что проведение онлайн-собеседований характеризует компанию, в первую очередь, как высокотехнологичную. Еще треть (29%) отмечают, что им было бы гораздо удобнее проходить собеседование в режиме онлайн, нежели ехать в офис работодателя, и они с большей вероятностью предпочли бы интернет-собеседование обычному.

Более половины соискателей (65%), ни разу не проходивших онлайн-собеседование, отметили, что в случае поступления такого предложения непременно приняли бы его.

КОММЕНТАРИИ ПО ТК РФ

Могут ли работники-инвалиды продолжать работать на рабочих местах, на которых в процессе проведения специальной оценки выявятся вредные условия труда?

Для отдельных категорий работников в Трудового кодекса РФ закреплены дополнительные гарантии охраны труда. В соответствии со ст. 224 Трудового кодекса РФ в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации; проводить другие мероприятия. Медицинским заключением, на основе которого работодатель обязан создавать инвалиду все необходимые условия труда, в настоящее время является индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида. Индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида является обязательной для исполнения работодателем, который обязан создавать условия труда для инвалида в соответствии с данной программой. Таким образом, руководствуясь указанными выше документами, работодатель на основании предоставленной ему индивидуальной программы реабилитации вправе самостоятельно сделать вывод о возможности выполнения работником-инвалидом своих трудовых обязанностей после того, как в результате специальной оценки условий труда условия на его рабочем месте признаны вредными.

Действительно ли работодатель обязан направить в соответствующие военные комиссариаты и (или) органы местного самоуправления сведения о гражданине, принимаемом на работу?

Требования к работодателям по организации осуществления воинского учета установлены

Положением о воинском учете, утвержденным постановлением Правительства РФ от 27.11.2006 N 719 (далее - Положение о воинском учете), а также Методическими рекомендациями по ведению воинского учета в организациях, утвержденными Генеральным штабом Вооруженных Сил Российской Федерации 11.07.2017 (далее - Методические рекомендации). В целях поддержания в актуальном состоянии сведений, содержащихся в личных карточках, и обеспечения поддержания в актуальном состоянии сведений, содержащихся в документах воинского учета военных комиссариатов, работники, осуществляющие воинский учет в организациях направляют в двухнедельный срок в соответствующие военные комиссариаты и (или) органы местного самоуправления сведения о гражданах, подлежащих воинскому учету и принятию (поступлению) или увольнению (отчислению) их с работы (из образовательных организаций) (пп. "а" п. 32 Положения о воинском учете, п. 29 Методических рекомендаций). В свою очередь, в целях обеспечения постановки граждан на воинский учет по месту работы согласно п. 30 Положения о воинском учете работодатель обязан проверить у граждан, принимаемых на работу, наличие отметок в паспортах об отношении к воинской обязанности, наличие и подлинность документов воинского учета, а также подлинность записей в них, отметок о постановке на воинский учет по месту жительства или месту пребывания. В случае отсутствия отметок на странице 13

паспорта гражданина Российской Федерации граждан следует направить в военкомат (п. 27 и п. 32 Методических рекомендаций). Несообщение в военный комиссариат сведений о принятых на работу либо об уволенных с работы гражданах, состоящих или обязанных состоять, но не состоящих на воинском учете, может привести к привлечению должностных лиц к административной ответственности по ч. 3 ст. 21.4 КоАП РФ.

Сотрудник оформлен в начале года, график отпусков на уже был составлен, соответственно, в этом графике его нет. Сотрудник просит предоставить ему оплачиваемый отпуск в связи с тем, что он отработал шесть месяцев. Организация не может предоставить ему отпуск, так как нехватка кадров и сезон продаж. Может ли организация отказать сотруднику в отпуске?

Согласно части 2 ст. 122 Трудового кодекса РФ право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Из буквального толкования данной нормы следует, что право на отпуск работник приобретает по истечении шести месяцев, а у работодателя по истечении указанного периода возникает обязанность предоставить работнику соответствующий отпуск. При этом следует учитывать положения части первой ст. 123 Трудового кодекса РФ, согласно которым очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. На практике может сложиться ситуация, когда сотруднику, принятому на работу уже после утверждения

графика отпусков, должен быть предоставлен отпуск, а он не предусмотрен утвержденным графиком. В таких случаях при предоставлении отпуска работнику работодатель должен руководствоваться общими нормами Трудового кодекса РФ, устанавливающими порядок предоставления отпусков. Если строго следовать положениям ст. 123 ТК РФ, согласно которым отпуска работникам предоставляются в соответствии с обязательным для обеих сторон трудового договора графиком отпусков, то при приеме на работу новых сотрудников работодателю следует внести соответствующие изменения в такой график. Устанавливая обязательность наличия графика отпусков, закон не определяет при этом, как нужно поступить работодателю, если сотрудник, отпуск которого не включен в график отпусков, обратился с заявлением о его предоставлении по истечении 6 месяцев работы. Если работодатель не имеет возможности предоставить работнику отпуск в текущий момент и при этом работник не относится к категориям лиц, отпуск которым предоставляется в удобное для них время (часть четвертая ст. 123 ТК РФ), а до окончания того рабочего года, за который предоставляется отпуск, осталось время, превышающее продолжительность ежегодного отпуска работника, то работодатель может отказать работнику в предоставлении отпуска в желаемое им время. Но, отказывая в предоставлении отпуска, работодателю следует как можно скорее выполнить свою обязанность по включению отпуска данного работника в график отпусков - при возникновении спора график отпусков может быть использован работодателем в подтверждение того, что в соответствии с очередностью, установленной у работодателя, отпуск работника запланирован на другое время. Таким образом, трудовое законодательство, закрепляя за работником право на использование отпуска по истечении шести месяцев работы, не устанавливает при этом для работодателя обязанности предоставить такой отпуск по заявлению работника во время, не предусмотренное графиком отпусков.

Роман
Ларионов.
Компания
"Гарант"



КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ТК РФ



Я нахожусь в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, после истечения срока хочу продлить отпуск по уходу за ребенком до 14 лет. Возможно ли это?

Трудовое законодательство не предоставляет возможность работнице продлить отпуск по уходу за ребенком после достижения им возраста трех лет.

В соответствии с частью первой ст. 256 ТК РФ по заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Действующее трудовое законодательство не предусматривает предоставления работнику отпуска по уходу за ребенком на более продолжительный период. Следовательно, предоставить работнице отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 14 лет работодатель не вправе.

Однако согласно части первой ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Максимальная продолжительность такого отпуска законом не ограничена. Поэтому работодатель вправе по просьбе работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы любой продолжительности.

Имеет ли право работодатель привлечь к дисциплинарной ответственности и депремирования применять к работникам штраф, например за курение на производственной территории работодателя?

Прежде всего отметим, что такого понятия, как штраф, трудовое законодательство не содержит. Работодатель вправе привлечь работника в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, к двум видам ответственности - дисциплинарной и материальной (часть первая ст. 22 ТК РФ). Применять к работнику иные меры ответственности работодатель не вправе.

Виды дисциплинарных взысканий, которые могут применяться за совершение дисциплинарных проступков, перечислены в ст. 192 ТК РФ и включают замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям, но не штраф. Эта же норма предусматривает, что другие дисциплинарные взыскания могут быть предусмотрены для отдельных категорий работников только федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, утверждаемыми федеральными законами. Нормативных правовых актов, вводящих дисциплинарное взыскание - штраф, нет. Следовательно, возложение на работника дисциплинарного взыскания за курение в виде штрафа противоречит действующему законодательству.

Согласно части третьей ст. 126 ТК РФ не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях, за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом РФ.

Необходимо ли ежегодно индексировать заработную плату в АО при условии, что заработная плата больше установленного МРОТ?

Индексация заработной платы представляет собой одну из основных государственных гарантий по оплате труда работников (ст. 130 ТК РФ) как государственных органов, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждений, так и иных работодателей. Как следует из определения от 17.06.2010 N 913-О-О, Конституционный Суд РФ

рассматривает индексацию заработной платы в качестве обязанности работодателей независимо от источников их финансирования. Роструд также исходит из того, что индексация заработной платы является не правом, а обязанностью работодателя (письмо от 19.04.2010 N 1073-6-1).

В определении от 19.11.2015 N 2618-О Конституционный Суд РФ подчеркнул, что статья 134 ТК РФ не позволяет работодателю, не относящемуся к бюджетной сфере, лишить работников предусмотренной законом гарантии и уклониться от установления индексации, поскольку предполагает, что ее механизм определяется при заключении коллективного договора или трудового договора либо в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Контролирующие органы трактуют статью 134 ТК РФ аналогичным образом. Если порядок индексации заработной платы коллективным договором не установлен, работодатель обязан принять локальный нормативный акт, ликвидирующий этот пробел. Отсутствие такого акта квалифицируется как нарушение трудового законодательства, требующее устранения. Законодательство гарантирует работнику обеспечение повышения уровня заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

При этом исходя из судебной практики обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы возможно либо путем ее индексации в соответствии с коллективным договором, соглашением, локальным актом работодателя, либо путем периодического повышения заработной платы.

Работодатели, которые не получают бюджетного финансирования, вправе избирать любые порядок и условия осуществления индексации (в том числе ее периодичность, порядок определения величины индексации, перечень выплат, подлежащих индексации) в зависимости от конкретных обстоятельств, специфики своей деятельности и уровня платежеспособности (п. 10 Обзора судебной практики ВС РФ N 4 (2017)).

Роман Ларионов. Компания "Гарант"

КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ТК РФ



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

Сохраняется. Согласно ст. 60.1 ТК РФ работник имеет право заключить трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Работа по совместительству осуществляется на основании отдельного трудового договора.

По общему правилу правовое положение совместителей ничем не отличается от правового положения работников, трудящихся по основному месту работы. Согласно части 2 ст. 287 ТК РФ другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, выполняющим работу по совместительству, в полном объеме.

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

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

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

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

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

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

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

У меня двое детей в возрасте до 14 лет, я состою в гражданском браке с лицом, не являющимся отцом детей. Возможно ли расторжение моего трудового договора по сокращению численности?

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

Согласно п. 28 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" при разрешении споров о незаконности увольнения без учета гарантии, предусмотренной частью четвертой ст. 261 ТК РФ, судам следует исходить из того, что к одиноким матерям по смыслу данной нормы может быть отнесена женщина, являющаяся единственным лицом, фактически осуществляющим родительские обязанности по воспитанию и развитию своих детей (родных или усыновленных) в соответствии с семейным и иными законодательными актами.

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

соответствии с семейным законодательством, не несет обязанностей по содержанию ее ребенка. Таким образом, уволить вас по сокращению штата работодатель не может.

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

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

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

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

Роман Ларионов. Компания "Гарант"

Kod@@@

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

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.

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



www.vacansia.ru

ОТ

ГАЗЕТА О РЫНКЕ ТРУДА

ДО

ВАКАНСИЯ

г. Москва

+7 929-623-46-15

+7 980-966-95-48

(WhatsApp)

e-mail: vaka2002@yandex.ru