

РАБОТА РОССИИ ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА

Бесплатное обучение для безработных граждан и неработающих пенсионеров в Новосибирске
Центр занятости населения г. Новосибирска открыл запись на обучение по востребованным профессиям. Успейте выбрать своё направление.

Доступные программы для безработных граждан:

- маникюр
- Кадры (1С: ЗУП) и Бухгалтерия (1С: Бухгалтерия)
- специалист по закупкам
- оператор ПК (1С: Торговля)
- пекарь, повар, кондитер
- швея, портной
- кладовщик (1С: Управление складом)
- оператор ЧПУ
- электромонтер, автослесарь, сварщик
- водители (кат. D)

Для пенсионеров открыта программа обучения по направлению:

- оператор ПК (1С: Торговля)

Приходите за консультацией в районные отделы занятости.

Карьерные консультанты

- подберут программу под ваши интересы;
- расскажут, какие профессии сейчас в топе;
- помогут с оформлением заявления.

С собой необходимо иметь паспорт.

**Телефон для справок:
8 (383) 349-94-47, доб. 2216**

Важно: обучение бесплатное!

Адреса бесплатного распространения газеты ПРОФЕССИЯ



Отделы занятости населения

1. Калининский район ул. Б. Хмельницкого, 7 305-42-46
2. Центральный округ ул. Д. Ковальчук, 185Б 305-41-56
3. Дзержинский район ул. Королёва, 18 305-42-53
4. Октябрьский район ул. Лескова, 15 305-42-63
5. Первомайский район ул. М. Ульяновой, 20А 305-41-76
6. Советский район ул. Арбузова, 6 305-42-27
7. Кировский район ул. Сиб.-Гвардейцев, 34 305-42-91
8. Ленинский район ул. Станиславского, 15 305-42-69
9. город Обь ЖКО Аэропорта, 24 305-45-21

ВОПРОС ЮРИСТУ



Отвечает Роман Ларионов, юрист компании «Гарант»

Когда можно взять отпуск за первый рабочий год?

? Обязательно ли работник должен использовать отпуск за первый рабочий год до его окончания? Например, сотрудник трудоустроен в апреле 2025, он должен обязательно 28 календарных дней использовать до апреля 2026?

! В соответствии со ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику в каждом рабочем году. Лишь в исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется (часть 3 ст. 124 ТК РФ). Первый рабочий год начинается со дня, когда работник приступил к работе, второй – со дня, следующего за днём окончания первого рабочего года, и т.д. При наличии периодов, не включаемых в стаж, дающий право на отпуск (ст. 121 ТК РФ), дата окончания рабочего года смещается по сравнению с изначальной на число дней в таких периодах. 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. Таким образом, формального включения отпуска работника в график на календарный год недостаточно для исполнения требования о ежегодном предоставлении отпуска. Необходимо, чтобы отпуск за определённый рабочий год был предоставлен до окончания этого года.

Можно ли уволить работника, если он постоянно на больничном?

? Возможно ли прекратить трудовые отношения с сотрудником, который фактически не работает, поскольку постоянно ходит на больничный?

! Частое или длительное нахождение работника на больничном само по себе не является основанием для расторжения с ним трудового договора. Право работающих граждан на освобождение от работы в период временной нетрудоспособности с сохранением за ними рабочего места и выплатой пособия установлено законом (ст. 183 ТК РФ). Законом не ограничен срок, в течение которого работник может отсутствовать на работе в связи с временной нетрудоспособностью. Однако в ряде случаев заболевание работника даёт работодателю право прекратить с ним трудовые отношения. Так, одним из оснований прекращения трудового договора по обстоятельствам, независящим от воли сторон, является признание работника полностью не способным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами (п. 5 части 1 ст. 83 ТК РФ). Трудовое законодательство допускает также увольнение работника по п. 8 части 1 ст. 77 ТК РФ, если в соответствии с медицинским заключением он нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырёх месяцев или в постоянном переводе, но такая работа отсутствует у работодателя, или он отказался от предложенной работодателем другой работы (часть третья ст. 73 ТК РФ). Из указанных норм следует, что работодатель обязан отстранить, перевести или уволить работника только при наличии медицинского противопоказания и в соответствии с медицинским заключением, которое либо представлено самим работником, либо получено работодателем в рамках предусмотренной законом процедуры (например, в ходе обязательного периодического медицинского осмотра). В отсутствие в распоряжении работодателя такого заключения увольнение по указанным основаниям невозможно. Таким образом, при отсутствии обстоятельств, предусмотренных п. 5 части 1 ст. 83 ТК РФ, п. 8 части 1 ст. 77 ТК РФ, работодатель не вправе расторгнуть с работником трудовой договор только по причине его частого ухода на больничный.

Как определить срок действия трудового договора для выполнения конкретной работы?

? Как определить срок действия срочного трудового договора с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определённой работы в случаях, когда её завершение не может быть определено конкретной датой (ст. 59 ТК РФ)?

! При заключении срочного трудового договора с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определённой работы, когда её завершение не может быть определено конкретной датой (абзац 8 ч. 1 ст. 59 ТК РФ), срок действия договора определяется не календарной датой, а моментом завершения этой работы. В трудовом договоре при этом необходимо указать: основание заключения срочного трудового договора: абзац восьмой части первой статьи 59 ТК РФ; конкретное наименование работы (проекта), для выполнения которой заключается договор; условие о том, что завершение работы не может быть определено конкретной датой; условие о том, что трудовой договор прекращается по окончании выполнения указанной работы. Пример формулировки в трудовом договоре: «Настоящий трудовой договор заключён на основании абзаца восьмой части первой статьи 59

Трудового кодекса Российской Федерации, с целью выполнения заведомо определённой работы проекта (название проекта). Завершение работы не может быть определено конкретной датой. Трудовой договор прекращается по окончании выполнения указанной работы». Трудовой договор, заключённый на время выполнения определённой работы, прекращается по завершении этой работы (ч. 2 ст. 79 ТК РФ). Для подтверждения факта окончания работы целесообразно оформить соответствующий акт.

В какое время работник должен надеть спецодежду: личное или рабочее?

? Правмерно ли требование работодателя, чтобы работники переодевались в спецодежду в личное, а не в рабочее время?

! Согласно части 1 ст. 91 ТК РФ рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени. К иным периодам, являющимся рабочим временем, Трудовой кодекс РФ относит специальные перерывы для обогрева и отдыха (часть 2 ст. 109 ТК РФ), перерывы для кормления ребёнка (часть 4 ст. 258 ТК РФ), время прохождения обязательных предсменных (предрейсовых), послесменных (послереисовых) медицинских осмотров, медицинских осмотров в течение рабочего дня (смены), а также медицинских осмотров перед выполнением отдельных видов работ (часть 3 ст. 220 ТК РФ), время дежурства на дому медицинских работников медицинских организаций (каждый час дежурства учитывается как 1/2 часа рабочего времени) (часть 6 ст. 350 ТК РФ). Кроме того, по смыслу закона к рабочему времени относятся специальные перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда (часть 1 ст. 109 ТК РФ). В нормативных правовых актах, регулирующих особенности режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы, устанавливаются и другие периоды, являющиеся рабочим временем для таких работников. Время для переодевания спецодежды законом прямо не отнесено к рабочему времени. Вместе с тем, как следует из п. 35 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ», к трудовым обязанностям работника относятся не только выполнение им работы, предусмотренной трудовым договором, но и соблюдение требований законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.

ВОПРОС ЮРИСТУ



Отвечает Юлия Лытгар, юрист ЦЗН г. Новосибирска

Что такое индивидуальный план содействия занятости?

? Я зарегистрировался в центре занятости и хочу быть признан безработным. Теперь от меня требуют согласовать индивидуальный план. Расскажите подробно: для кого он нужен, что в него входит и какие последствия, если его не согласовать?

! Индивидуальный план содействия занятости – документ, который формируется центром занятости для оказания гражданину мер государственной поддержки в сфере занятости населения. Он составляется для всех граждан, которые ищут работу и претендуют на признание безработными, а также для граждан, не претендующих на этот статус, но нуждающихся в мерах государственной поддержки. Другими словами – индивидуальный план формирует пошаговую инструкцию по поиску работы. Он не гарантирует получить работу сразу, но многократно повышает шансы её найти.

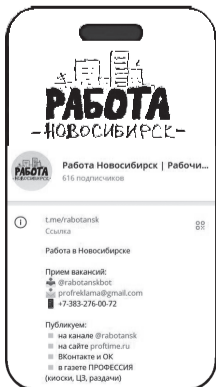
Индивидуальный план включает следующую информацию: ФИО гражданина и индивидуальные сведения о нём; сведения о подходящей работе: образование, профессии по образованию, опыт работы, размер заработной платы, график работы и т.п.; перечень мер государственной поддержки в сфере занятости населения и сроки их предоставления; личные явки гражданина в центр занятости населения; сроки выплаты пособия по безработице; права и обязанности сторон, ответственность за их исполнение; контактная информация сотрудника центра занятости (куратора).

Проект индивидуального плана формируется после прохождения гражданином профилирования не позднее 3 дней со дня подачи заявления. Анкета профилирования заполняется через «Личный кабинет» гражданина на портале «Работа России» при подаче заявления, далее – один раз в полтора месяца. Сотрудник центра занятости населения анализирует сведения о гражданине и составляет проект индивидуального плана, который направляется гражданину для согласования. При личном посещении центра занятости населения в назначенную дату гражданин согласовывает индивидуальный план, при необходимости в него вносятся изменения.

Отказ от согласования индивидуального плана является основанием для отказа гражданину в признании безработным.

Отказ от согласования индивидуального плана в период безработицы, также как и отказ от прохождения повторного профилирования, является основанием для снятия безработного гражданина с регистрационного учёта.

Выполнение индивидуального плана содействия занятости является обязательным для безработного гражданина, так как критерии его выполнения служат основанием для выплаты пособия по безработице.



t.me/RabotaNsk

vk.ru/RabotaNsk

ok.ru/RabotaNsk



подпишись, чтобы найти работу!