**Трудовые права несовершеннолетних, особенности заключения трудового договора с несовершеннолетним работником**

Трудовые права несовершеннолетних регулируются ст. 37 Конституции Российской Федерации, главой 42 Трудового кодекса Российской Федерации и другими нормами трудового законодательства.

Несовершеннолетние по достижению определенного возраста имеют право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, осуществлять трудовую деятельность в условиях, отвечающих требованиям безопасности, право на вознаграждение за труд, на отдых.

Вместе с тем правовое регулирование труда несовершеннолетних имеет свои особенности, предусматривающие определенные гарантии.

Лица, не достигшие восемнадцатилетнего возраста желающие работать должны знать о своих правах, которые закреплены в Трудовом кодексе Российской Федерации, чтобы не стать жертвой обмана не добросовестного работодателя.

По общему правилу в соответствии с нормами трудового законодательства заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

Вместе с тем, трудовым законодательством предусмотрена возможность заключения трудового договора и в более раннем возрасте.

Такие договоры могут заключаться с лицами, достигшими возраста пятнадцати лет, для выполнения ими легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательных программ.

Законодательством допускается заключение трудового договора с подростком, достигшим четырнадцатилетнего возраста. Такой договор может быть заключен только с письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства. В данном случае несовершеннолетний вправе привлекаться для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

В таком же порядке может быть заключен трудовой договор с детьми, не достигшими возраста четырнадцати лет для участия в создании и (или) исполнении произведений в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках без ущерба их здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени несовершеннолетнего в данном случае подписывается его законным представителем - родителем (опекуном).

Несовершеннолетние лица могут приниматься на работу только при условии прохождения ими медицинского осмотра, который в последующем необходимо проходить ежегодно до достижения совершеннолетия. Указанный осмотр проводится за счет средств работодателя.

Принятие несовершеннолетнего лица на работу должно оформляться письменным трудовым договором. При этом, работодатель не вправе включать в трудовой договор условие о приеме несовершеннолетнего работника на работу с испытательным сроком.

Законодательством несовершеннолетних работников предусмотрены гарантии, в соответствии с которыми установлен запрет на их привлечение к выполнению работ связанных с вредными и (или) опасными условиями труда, по обслуживанию материальных ценностей на основе заключения договора о полной материальной ответственности, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию. К таким работам, в частности могут относиться игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания.

Кроме того, законодательством запрещено привлечение несовершеннолетних работников к выполнению сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, направление их в служебные командировки.

Для лиц, не достигших восемнадцатилетнего возраста законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, которая зависит от их возраста.

Работодатель не вправе устанавливать несовершеннолетнему работнику в возрасте до шестнадцати лет продолжительность рабочей недели свыше 24 часов, а в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - свыше 35 часов.

Продолжительность рабочего времени для несовершеннолетних, работающих в свободное от учебы время, в возрасте до шестнадцати лет не может превышать 12 часов, а от шестнадцати до восемнадцати лет - 17,5 часов.

При этом, продолжительность ежедневной работы для работников в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет не должна превышать 4 часов, от пятнадцати до шестнадцати лет 5 часов; от шестнадцати до восемнадцати лет — 7 часов.

Продолжительность ежедневной работы несовершеннолетних работников, совмещающих работу с обучением в течение учебного года в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет не может превышать 2,5 часов; от шестнадцати до восемнадцати лет — 4 часов.

Оплата труда указанным лицам производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Несовершеннолетний работник имеет право на предоставление в удобное для него время ежегодного оплачиваемого отпуска, продолжительностью 31 календарный день. Замена отпуска денежной компенсацией не допускается.

Законодательством предусмотрены гарантии и при расторжении трудового договора с несовершеннолетним работником.

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Органы прокуратуры в силу возложенных на них полномочий осуществляю надзор за исполнением законов о несовершеннолетних.

В соответствии с ч. 1 ст. 45 ГПК РФ прокурор вправе обратиться в суд с иском в интересах несовершеннолетних граждан о защите нарушенных прав в сфере трудовых (служебных) отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

За защитой нарушенных трудовых прав несовершеннолетний, а также его законный представитель — родитель (опекун) вправе обратиться в орган прокуратуры.

***Инфомацию предоставил помощник Петровск-Забайкальского межрайонного прокурора Стрелков Е.Н.***

**Обязанности родителей по содержанию несовершеннолетних детей**

В соответствии со ст. 80 Семейного кодекса Российской Федерации, родители обязаны содержать своих несовершеннолетних детей. Порядок и форма предоставления содержания несовершеннолетним детям определяются родителями самостоятельно.

Родители вправе заключить соглашение о содержании своих несовершеннолетних детей (соглашение об уплате алиментов).

В случае, если родители не предоставляют содержание своим несовершеннолетним детям, средства на содержание несовершеннолетних детей (алименты) взыскиваются с родителей в судебном порядке.

В соответствии со ст. 81 Семейного кодекса Российской Федерации алименты на несовершеннолетних детей взыскиваются судом с их родителей ежемесячно в размере: на одного ребенка - одной четверти, на двух детей - одной трети, на трех и более детей - половины заработка и (или) иного дохода родителей.

Размер долей, может быть уменьшен или увеличен судом с учетом материального или семейного положения сторон и иных заслуживающих внимания обстоятельств.

К таким обстоятельствам, в частности, могут быть отнесены: наличие у плательщика алиментов других несовершеннолетних и (или) нетрудоспособных совершеннолетних детей, а также иных лиц, которых он обязан по закону содержать; низкий доход плательщика алиментов; состояние здоровья плательщика алиментов (например, нетрудоспособность вследствие возраста или состояния здоровья), а также ребенка, на содержание которого производится взыскание алиментов (например, наличие у ребенка тяжелого заболевания, требующего длительного лечения).

При образовании задолженности по вине лица, обязанного уплачивать алименты по соглашению об уплате алиментов, виновное лицо несет ответственность в порядке, предусмотренном этим соглашением.

При образовании задолженности по вине лица, обязанного уплачивать алименты по решению суда, виновное лицо уплачивает получателю алиментов неустойку в размере одной десятой процента от суммы невыплаченных алиментов за каждый день просрочки.

За неуплату средств на содержание детей предусмотрена административная ответственность по ст. 5.35.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, а также уголовная ответственность по ст. 157 Уголовного кодекса Российской Федерации.

***Инфомацию предоставил помощник Петровск-Забайкальского межрайонного прокурора Стрелков Е.Н.***

Текст **Порядок перевода ребенка в другой детский сад**

В соответствии с Порядком и условиями осуществления перевода обучающихся из одной организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, в другие организации, осуществляющие образовательную деятельность по образовательным программам соответствующих уровня и направленности, утвержденные приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 28.12.2015 № 1527, родители (законные представители) обучающегося вправе по собственной инициативе перевести обучающегося в государственную, муниципальную или частную образовательную организацию, осуществляющую образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования.

При переводе в государственную или муниципальную образовательную организацию, родители (законные представители):

- обращаются в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации или орган местного самоуправления для направления в государственную или муниципальную образовательную организацию;

- после получения информации о предоставлении места обращаются в исходную организацию с заявлением об отчислении обучающегося в связи с переводом в принимающую организацию.

При переводе в частную образовательную организацию, родители (законные представители):

- осуществляют выбор частной образовательной организации;

- обращаются в выбранную частную образовательную организацию с запросом о наличии свободных мест;

- после получения информации о наличии свободного места обращаются в исходную организацию с заявлением об отчислении обучающегося в связи с переводом в частную образовательную организацию.

На основании заявления родителей (законных представителей) обучающегося об отчислении в порядке перевода исходная организация в трехдневный срок издает распорядительный акт об отчислении обучающегося в порядке перевода с указанием принимающей организации. Исходная организация выдает им под роспись личное дело обучающегося с описью содержащихся в нем документов.

Личное дело представляется в принимающую организацию вместе с заявлением о зачислении обучающегося в указанную организацию в порядке перевода из исходной организации и предъявлением оригинала документа, удостоверяющего личность родителя (законного представителя) обучающегося.

После приема заявления и личного дела принимающая организация заключает договор об образовании по образовательным программам дошкольного образования с родителями (законными представителями) обучающегося и в течение трех рабочих дней после заключения договора издает распорядительный акт о зачислении обучающегося в порядке перевода.

Принимающая организация при зачислении обучающегося, отчисленного из исходной организации, в течение двух рабочих дней с даты издания распорядительного акта о зачислении обучающегося в порядке перевода письменно уведомляет исходную организацию о номере и дате распорядительного акта о зачислении обучающегося в принимающую организацию.

***Инфомацию предоставил помощник Петровск-Забайкальского межрайонного прокурора Стрелков Е.Н.***

**Вступили в силу изменения в правила ведения и заполнения трудовых книжек**

С 1 сентября 2021 года в соответствии с приказом Минтруда России от 19.05.2021 № 320н вступил в силу новый порядок ведения и хранения трудовых книжек.

Одним из ключевых изменений является обновленная форма трудовой книжки.

Согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 24.07.2021 № 1250 трудовые книжки нового образца вводятся в действие с 01.01.2023. При этом имеющиеся у работников трудовые книжки ранее установленного образца действительны и обмену на новые не подлежат. Имеющиеся у работодателей бланки трудовых книжек и бланки вкладышей в них старого образца действительны и могут использоваться без ограничения срока.

Внесение записей в трудовые книжки может осуществляться как вручную, так и с помощью технических средств или штампов (печатей). Записи о приеме на работу по совместительству, о переводе и об увольнении могут вноситься в трудовую книжку как в хронологическом порядке, так и блоками (одновременно о приеме и увольнении) после увольнения из каждой организации на основании документа, содержащего сведения о приеме на работу и о прекращении данного трудового договора.

Записи в трудовую книжку о причинах увольнения (прекращения трудового договора) вносятся в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации.

Учет бланков трудовых книжек и вкладышей, движения трудовых книжек ведется работодателем самостоятельно с использованием книг (журналов).

***Инфомацию предоставил помощник Петровск-Забайкальского межрайонного прокурора Стрелков Е.Н.***

**Уголовная и административная ответственность несовершеннолетних**

|  |
| --- |
| Понятие преступления закреплено в ст. 14 УК РФ, согласно которой преступлением признается виновно совершенное общественное опасное деяние, запрещенное Уголовным законом под угрозой наказания. Согласно нормам Уголовного Кодекса несовершеннолетними признаются лица, не достигшие восемнадцатилетнего возраста. По общему правилу уголовная ответственность предусмотрена за любые преступные деяния с 16 лет, а за тяжкие и особо тяжкие преступления и некоторые преступления средней тяжести – с 14 лет. Лица, не достигшие возраста 14 лет, не несут уголовной ответственности, так как законодатель считает, что в таком возрасте человек не способен в полной мере осознавать последствия своих деяний. В ст. 20 Уголовного Кодекса Российской Федерации законодатель определил исчерпывающий перечень преступлений, за которые лица, достигшие ко времени совершения преступления возраста 14 лет, подлежат уголовной ответственности. Уголовная ответственность несовершеннолетних определяется статьей 87 УК РФ, при вынесении приговора в отношении несовершеннолетнего его возраст является смягчающим обстоятельством. В отличие от взрослых к несовершеннолетним применяются более мягкие меры и виды уголовного наказания. Учитывая социальный статус подростков и возрастные особенности, цели наказания в данном случае направлены на перевоспитание человека. Так, наказание в виде штрафа может быть назначено как несовершеннолетнему, так и взыскано с его родителей, при этом сумма штрафа не может превышать 50 000 рублей. Обязательные работы, которые заключаются в выполнении несовершеннолетним посильных работ и исполняются в свободное от учебы или основной работы время. При этом общий срок наказания не должен превышать 160 часов, а продолжительность исполнения для лиц, не достигших пятнадцатилетнего возраста не должна превышать 2 часов в день, для лиц от пятнадцати до восемнадцати лет – трех. Исправительные работы могут быть назначены несовершеннолетнему только на срок до одного года. Общий срок ограничения свободы для несовершеннолетнего лица не должен превышать двух лет. Наказание в виде лишения свободы может быть назначено несовершеннолетнему, совершившему преступление в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет, но не свыше 6 лет. При совершении им тяжкого или особо тяжкого преступления. Этой же категории несовершеннолетних, совершивших тяжкие или особо тяжкие преступления, а также остальным осужденным несовершеннолетним наказание в виде лишения свободы назначается на срок не свыше 10 лет и отбывается в воспитательных колониях. Несовершеннолетним, совершившим преступление небольшой тяжести впервые, как и несовершеннолетним, совершившим впервые преступление средней тяжести в возрасте до 16 лет – наказание в виде лишения свободы назначено быть не может. Наказание в виде пожизненного лишения свободы в отношении несовершеннолетних не назначается. В ст. 90 Уголовного кодекса законодатель предусмотрел возможность освобождения несовершеннолетнего от наказания в связи с применением принудительных мер воспитательного воздействия. Таковыми являются предупреждение; передача под надзор родителей или лиц, их заменяющих, либо специализированного государственного органа; возложение обязанности загладить причиненный вред; ограничение досуга и установление особых требований к поведению несовершеннолетнего. Принудительные меры воспитательного воздействия назначаются несовершеннолетним на срок от одного месяца до двух лет, при совершении преступления небольшой тяжести и от шести месяцев до трех лет, при совершении преступления средней тяжести. В случае не соблюдения несовершеннолетним указанных мер, действующее законодательство предусматривает возможность их отмены, и направления материалов для его привлечения к уголовной ответственности. В отличие от уголовной административная ответственность — выражается в применении административного наказания к лицу, совершившему административное правонарушение. Административное правонарушение – противоправное, виновное действие или бездействие физического или юридического лица, за которое законодательством об административных правонарушениях установлена административная ответственность. Перечень административных правонарушений закреплен в особенной части Кодекса об административных правонарушениях РФ. Административной ответственности подлежит лицо, достигшее к моменту совершения административного правонарушения возраста шестнадцати лет. Ответственность за административное правонарушение, совершенное несовершеннолетними в возрасте от 14 до 16 лет, несут родители или иные законные представители (опекуны, попечители). Административное наказание может быть наложено на несовершеннолетних или их родителей по общим правилам не позднее двух месяцев со дня совершения правонарушения, а за нарушения при длящемся правонарушении – не позднее двух месяцев со дня его обнаружения. При этом из десяти видов административных наказаний к несовершеннолетним чаще всего применяются только два – это предупреждение и административный штраф. Закон не предусматривает специальных видов административных наказаний, применяемых только к несовершеннолетним, но существуют определенные особенности при применении некоторых видов административных наказаний. Так, штраф может назначаться как мера наказания, при наличии у несовершеннолетнего самостоятельного заработка или имущества. При отсутствии самостоятельного заработка, штраф взыскивается с его родителей или иных законных представителей, к которым относятся родители, опекуны и попечители. Закон не позволяет применять к лицам, не достигшим 18-летнего возраста, административного ареста. С учетом конкретных обстоятельств дела, данных о лице, совершившем административное правонарушение, в возрасте от 16 до 18 лет, закон позволяет решать вопрос об освобождении его от административной ответственности с применением к нему меры воздействия, предусмотренной федеральным законодательством о защите прав несовершеннолетних. Такими является: обязанность принесения публичного извинения потерпевшему; предупреждение; объявления выговора или строгого выговора; возложение на несовершеннолетнего, достигшего 15-летнего возраста, обязанности возместить причиненный материальный ущерб; передача несовершеннолетнего под надзор родителей или лиц их заменяющих, или общественных воспитателей, а так же под наблюдение трудового коллектива или общественной организации. Не является административным арестом изоляция несовершеннолетних, совершивших правонарушение, влекущее административную ответственность, в случаях, если их личность не установлена либо они не имеют места жительства, места пребывания или не проживают на территории субъекта Российской Федерации, где ими было совершено правонарушение. В этом случае несовершеннолетние помещаются в специальные учреждения органов внутренних дел – Центры временного содержания несовершеннолетних правонарушителей органов внутренних дел, режим содержания в которых направлен исключительно на проведение индивидуальной профилактической работы с лицами, причастными к совершению административного правонарушения. |

***Инфомацию предоставил помощник Петровск-Забайкальского межрайонного прокурора Стрелков Е.Н.***

**Могут ли быть лишены родительских прав лица, страдающие наркоманией**

|  |
| --- |
| Если по заключению наркологического диспансера или иной медицинской организации родитель является хроническим алкоголиком или наркоманом, он в соответствии со ст. 69 Семейного кодекса РФ может быть лишен родительских прав. Лишение родительских прав по этому основанию может быть произведено независимо от признания ответчика ограниченно дееспособным. Токсикомания при этом не является самостоятельным основанием для такого лишения. Родители, страдающие бытовым пьянством, также могут быть лишены своих прав на основании систематического невыполнения родительских обязанностей. При этом, в случае лишения родительских прав, родитель: - лишается права лично воспитывать ребенка и общаться с ним; - не может в дальнейшем получать содержание от своего совершеннолетнего ребенка; - не может представлять интересы ребенка в качестве его законного представителя; - лишается всех льгот, предоставляемых государством родителям: права на дополнительные отпуска, на предоставление отпуска по уходу за ребенком и т.п. - лишается права на получение всех государственных пособий, связанных с наличием детей: государственного пособия гражданам, имеющим детей, пособия по уходу за ребенком и т.п.; Дела о лишении родительских прав рассматриваются с обязательным участием прокурора вне зависимости от того, им ли подан иск. |

**За жестокое обращение с детьми установлена уголовная ответственность**

|  |
| --- |
| Положениями статьи 156 Уголовного кодекса Российской Федерации (далее – УК РФ) установлена уголовная ответственность за жестокое обращение, сопряжённое с невыполнением обязанностей по воспитанию ребёнка. При этом наказание предусмотрено за действие или бездействие, то есть в ненадлежащем исполнении или неисполнении обязанностей по воспитанию несовершеннолетнего, возложенных на лицо законом, соединённое с жестоким обращением. — Что же считается жестоким обращением? Следует иметь ввиду, что под жестоким обращением понимается невыполнение или ненадлежащее выполнение обязанностей по воспитанию ребёнка, совершенное как путём действия, так и путём бездействия, которое по своему характеру или причиняемым последствиям носит жестокий характер: лишение питания, обуви и одежды, грубое нарушение режима дня, обусловленного психофизиологическими потребностями ребёнка определённого возраста, лишение сна и отдыха, невыполнение элементарных гигиенических норм, влекущее за собой, к примеру, педикулёз, чесотку и прочее, невыполнение рекомендаций и предписаний врача по профилактике заболеваний и лечению ребёнка, отказ или уклонение от оказания необходимой медицинской помощи ребёнку и другое. Также под жестокое обращение попадают действия, предусматривающие применение к ребёнку недопустимых методов воспитания и обращения, включающих в себя все виды физического, психического и сексуального насилия. -Кто несёт ответственность за подобные действия? Субъектами данного преступления могут быть родители, усыновители, приёмные родители, опекуны и попечители, лица, обязанные воспитывать несовершеннолетнего в процессе осуществления надзора за последним в силу своих профессиональных обязанностей. В то же время, совершая данное преступление лицо должно осознавать, что нарушает обязанность по воспитанию несовершеннолетнего, понимает, что обращается с ним жестоко и желает совершать такие действия, целенаправленно не выполняя свои обязанности по воспитанию несовершеннолетнего. За совершение преступления по ст. 156 УК РФ предусмотрено наказание в виде штрафа до ста тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осуждённого за период до одного года, либо обязательными работами сроком до четырёхсот сорока часов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до трёх лет с лишением права занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью на срок до пяти лет или без такового, либо лишения свободы сроком до трёх лет с лишением права занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью на срок до пяти лет или без такового. |

***Инфомацию предоставил помощник Петровск-Забайкальского межрайонного прокурора Стрелков Е.Н.***

**Неисполнение или ненадлежащее исполнение родительских обязанностей. Что следует знать родителям**

|  |
| --- |
| Статьей 38 Конституции Российской Федерации закреплено, что забота о детях, их воспитание – равное право и обязанность родителей. Обязанности по воспитанию детей родители и лица, их заменяющие, несут до совершеннолетия ребенка. Ответственность за воспитание и развитие детей является общей и обязательной для обоих родителей, где бы они не находились. Действующее законодательство Российской Федерации предусматривает различные виды ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей по воспитанию детей: - административная, - уголовная, - гражданско-правовая, административная ответственность наступает: - по статье 5.35 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации за неисполнение или ненадлежащее исполнение родителями или иными законными представителями несовершеннолетних обязанностей по содержанию, воспитанию, обучению, защите прав и интересов несовершеннолетних; - 5.35.1 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации за неуплату родителями без уважительных причин средств на содержание несовершеннолетних детей либо нетрудоспособных детей, достигших восемнадцатилетнего возраста; - 20.22 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации за нахождение в состоянии опьянения несовершеннолетних в возрасте до шестнадцати лет, либо потребление (распитие) ими алкогольной и спиртосодержащей продукции, либо потребление ими наркотических средств или психотропных веществ, новых потенциально опасных психоактивных веществ или одурманивающих веществ. Уголовная ответственность наступает: - по ст. 125 Уголовного кодекса Российской Федерации за заведомое оставление без помощи лица, находящегося в опасном для жизни или здоровья состоянии и лишенного возможности принять меры к самосохранению по малолетству; - по ст. 156 Уголовного кодекса Российской Федерации за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей по воспитанию несовершеннолетнего родителем или иным лицом, на которое возложены эти обязанности, если это деяние соединено с жестоким обращением с несовершеннолетним; - по ст. 157 Уголовного кодекса Российской Федерации за неуплату родителем без уважительных причин средств на содержание несовершеннолетних детей, если это деяние совершено неоднократно. Гражданско-правовая ответственность наступает в виде лишения родительских прав по ст. 69 Семейного кодекса Российской Федерации в случае, если родители (один из них): - уклоняются от выполнения обязанностей родителей, в том числе при злостном уклонении от уплаты алиментов; - отказываются без уважительных причин взять своего ребенка из родильного дома (отделения) либо из иной медицинской организации, образовательной организации, организации социального обслуживания или из аналогичных организаций; - злоупотребляют своими родительскими правами; - жестоко обращаются с детьми, в том числе осуществляют физическое или психическое насилие над ними, покушаются на их половую неприкосновенность; - являются больными хроническим алкоголизмом или наркоманией; - совершили умышленное преступление против жизни или здоровья своих детей, другого родителя детей, супруга, в том числе не являющегося родителем детей, либо против жизни или здоровья иного члена семьи. |

***Инфомацию предоставил помощник Петровск-Забайкальского межрайонного прокурора Стрелков Е.Н.***

**Трудовой кодекс РФ дополнен положениями, регламентирующими электронный документооборот в сфере трудовых отношений**

Федеральный закон от 22.11.2021 N 377-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" установил порядок электронного документооборота в сфере трудовых отношений. Принятым законом под электронным документооборотом в сфере трудовых отношений понимается создание, подписание, использование и хранение субъектами трудовых отношений документов, связанных с работой, оформленных в электронном виде без дублирования на бумажном носителе. Он может осуществляться работодателем посредством платформы "Работа в России" или собственной информационной системы, позволяющей обеспечить подписание, хранение электронного документа, а также фиксацию факта его получения сторонами трудовых отношений. Установлено, что электронный документооборот может осуществляться при заключении трудовых договоров, договоров о материальной ответственности и иных документов, однако положения о нем не применяются в отношении: трудовых книжек и формируемых в соответствии с трудовым законодательством в электронном виде сведений о трудовой деятельности работников; акта о несчастном случае на производстве по установленной форме; приказа (распоряжения) об увольнении работника; документов, подтверждающих прохождение работником инструктажей по охране труда, в том числе лично подписываемых работником. Положения ТК РФ о взаимодействии платформы "Работа в России" и информационной системы работодателя с единым порталом госуслуг применяются с 1 сентября 2022 года. Требования к составу и форматам электронных документов, устанавливаемые Минтрудом России по согласованию с Минцифры России и Росархивом, применяются с 1 марта 2023 года.

***Инфомацию предоставил помощник Петровск-Забайкальского межрайонного прокурора Стрелков Е.Н.***

**Как защитить свои трудовые права**

Конституция РФ, а именно, ст. 30 и ст. 37, закрепляют основные права и свободы в сфере труда.

Статья 37 Конституции РФ провозглашает свободу труда и запрещает принудительный труд, гарантируя право каждого свободного распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

К основным конституционным трудовым правам также относятся права:

- на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;

- вознаграждение за труд без дискриминации и не менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

- на защиту от безработицы;

- индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку;

- право на отдых.

Основные права и обязанности работника прописаны в ст. 21 ТК РФ.

Трудовым законодательством гражданам предусмотрено право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Основными способами защиты являются:

1. Самозащита работниками трудовых прав.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, известив работодателя в письменном виде, работник вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

2. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.

3. Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права. Данную защиту осуществляет федеральная инспекция труда. Кроме того, в соответствии с ФЗ «О прокуратуре Российской Федерации» надзор за соблюдением федерального законодательства осуществляют органы прокуратуры.

4.Наконец, судебная защита.

Следует отметить, что каждый вправе самостоятельно определить способы и средства защиты нарушенных прав.

По вопросу нарушений трудовых прав граждане вправе обратиться самостоятельно или через представителей в прокуратуру, государственную инспекцию труда, Министерство труда, занятости и миграционной политики.

***Инфомацию предоставил помощник Петровск-Забайкальского межрайонного прокурора Стрелков Е.Н.***

**Защита лиц, сообщивших о коррупционных правонарушениях**

Ратифицировав Конвенцию ООН против коррупции, Российская Федерация обязалась принять данную Конвенцию за правовую основу для обеспечения защиты лиц, сообщающих о фактах коррупции, поэтому защита указанной категории лиц является важнейшей задачей государства. В примечаниях к нормам федерального законодательства, а также в некоторых подзаконных актах, раскрываются гарантии защиты, предоставляемые государством.

Так, согласно с ч. 4 ст. 9 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» государственный или муниципальный служащий, уведомивший представителя нанимателя (работодателя), органы прокуратуры или другие государственные органы о фактах обращения в целях склонения его к совершению коррупционного правонарушения, о фактах совершения другими государственными или муниципальными служащими коррупционных правонарушений, непредставления сведений либо представления заведомо недостоверных или неполных сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, находится под защитой государства.

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 02.04.2013 № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции» установлен особый порядок применения мер, в том числе дисциплинарного характера, к лицам, сообщившим о фактах коррупции. Согласно данному порядку рассмотрение вопросов привлечения лиц, замещающих должность в государственном органе, Центральном банке РФ, Пенсионном фонде РФ, Фонде социального страхования РФ, Федеральном фонде обязательного медицинского страхования, в государственной корпорации (компании), иной организации, созданных на основании федеральных законов, организации, создаваемой для выполнения задач, поставленных перед федеральным государственным органом, сообщившему в правоохранительные или иные государственные органы или средства массовой информации о ставших ему известными фактах коррупции, меры дисциплинарной ответственности применяются (в случае совершения этим лицом в течение года после указанного сообщения дисциплинарного проступка) только на заседании комиссии по соблюдению требований к служебному поведению с возможностью участия прокурора.

Кроме того, лицам, намеревающимся сообщить о фактах коррупции федеральными и региональными исполнительными органами государственной власти, и подведомственными им учреждениями, юридическими бюро, органами прокуратуры и другими организациями оказывается бесплатная юридическая помощь, а также в случаях нарушения законных прав и интересов граждан в связи с такими сообщениями.

Следующей гарантией является освобождение лица от уголовной ответственности за сообщение о факте дачи взятки и посредничестве должностному лицу. Это очень действенная мера для лиц, которые осознали последствия совершенного ими преступления и готовы сотрудничать со следственными органами.

Федеральным законом от 03.08.2018 № 298-ФЗ в Кодекс об административных правонарушениях РФ внесены изменения, согласно которым от административной ответственности освобождается юридическое лицо, в интересах которого давалась взятка или коммерческий подкуп, если руководство данного юридического лица способствовало выявлению данного правонарушения.

Также для лиц, сообщивших о коррупционных преступлениях, по их заявлению может быть рассмотрен вопрос о государственной защите как участника уголовного судопроизводства.

Таким образом, необходимо отметить, что российское законодательство в сфере противодействия коррупции сформировано, что предполагает последовательное соблюдение принципов системности и комплексного подхода к регулированию общественных отношений, направленных на защиту лиц, сообщивших о коррупционных правонарушениях и преступлениях.

 ***Инфомацию предоставил помощник Петровск-Забайкальского межрайонного прокурора Стрелков Е.Н.***

**Утверждены новые правила удержания денежных средств из зарплаты должника**

С 27.09.2021 вступила в силу ст. 3 Федерального закона от 30.12.2020 № 495-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части приведения законодательства Российской Федерации в соответствие с требованиями бюджетного законодательства Российской Федерации".

Изменения касаются ситуации, когда исполнительный документ поступил не от взыскателя, а через службу судебных приставов. Удержания из зарплаты и иных периодических платежей организация обязана зачислить на депозит службы в трехдневный срок.

В случаях, когда исполнительный лист направил сам взыскатель, изменений нет - удержанные суммы перечисляют напрямую ему.

Напомним, взыскатель может направить исполнительный документ, минуя службу судебных приставов, если речь идет о взыскании:

- периодических платежей (например, ежемесячных алиментов);

- единовременного платежа на сумму не более 100 тыс. рублей.

***Инфомацию предоставил помощник Петровск-Забайкальского межрайонного прокурора Стрелков Е.Н.***

**Изменения законодательства об охране труда**

Федеральным законом от 02.07.2021 № 311-ФЗ в раздел X "Охрана труда" Трудового кодекса РФ внесены комплексные изменения, уточняется его структура, определяются основы государственного управления охраной труда.

Новым нормативным актом вводится понятие "опасность", формулируются основные принципы обеспечения безопасных условий труда. Обозначены пределы компетенции Правительства РФ, федеральных органов власти, органов власти субъектов РФ касательно их участия в госуправлении охраной труда. Определены новые обязанности работодателя и работника в сфере охраны труда.

Установлен запрет на работу в опасных условиях труда. Если по результатам спецоценки условиям труда на рабочем месте присвоен 4-й класс, работодатель должен приостановить работы до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда. На время приостановления работ за работником сохраняются место работы (должность) и средний заработок. Также работник может быть с его согласия переведен на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Урегулирован порядок управления профессиональными рисками на рабочих местах.

Закон вступает в силу 1 марта 2022 года. Для его реализации требуется принятие подзаконных нормативных правовых актов.

***Инфомацию предоставил помощник Петровск-Забайкальского межрайонного прокурора Стрелков Е.Н.***

**Особенности регулирования труда работников государственных органов и органов местного самоуправления**

Федеральным законом от 30.04.2021 №109-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ» с 1 июля определены [особенности](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=383377&dst=100017) регулирования труда работников государственных органов и органов местного самоуправления.

Внесенными изменениями Трудовой кодекс РФ дополнен статьей 349.6 Особенности регулирования труда работников государственных органов, органов местного самоуправления.

Так с 01.07.2021 под работниками государственных органов, органов местного самоуправления понимаются лица, замещающие на основании трудового договора в государственных органах или органах местного самоуправления должности, которые не являются должностями государственной или муниципальной службы.

Лица, не имеющие гражданства Российской Федерации, или граждане Российской Федерации, имеющие гражданство (подданство) иностранного государства либо вид на жительство или иной документ, подтверждающий право на постоянное проживание гражданина Российской Федерации на территории иностранного государства, *не допускаются*к замещению в государственных органах или органах местного самоуправления должностей, которые не являются должностями государственной или муниципальной службы и *для замещения которых требуется оформление допуска к государственной тайне,* если иное не предусмотрено федеральными законами или международными договорами Российской Федерации.

Работник государственного органа или органа местного самоуправления, замещающий должность, предусмотренную частью третьей настоящей статьи, *обязан сообщить в письменной форме* работодателю о прекращении гражданства Российской Федерации или о приобретении гражданства (подданства) иностранного государства либо получении вида на жительство или иного документа, подтверждающего право на постоянное проживание гражданина Российской Федерации на территории иностранного государства, *в день, когда ему стало известно об этом, но не позднее пяти рабочих дней со дня прекращения гражданства Российской Федерации* или приобретения гражданства (подданства) иностранного государства либо получения вида на жительство или иного документа, подтверждающего право на постоянное проживание гражданина Российской Федерации на территории иностранного государства.

*Трудовой договор с работником* государственного органа или органа местного самоуправления, *который замещает должность, предусмотренную частью третьей настоящей статьи, и не имеет гражданства Российской Федерации или имеет гражданство (подданство) иностранного государства* либо вид на жительство или иной документ, подтверждающий право на постоянное проживание гражданина Российской Федерации на территории иностранного государства, *подлежит прекращению по основанию, предусмотренному пунктом 13 части первой статьи 83 настоящего Кодекса, в случае, если этого работника невозможно перевести на другую имеющуюся у работодателя работу* в соответствии с частью второй статьи 83 настоящего Кодекса. *Если указанный работник не сообщил в установленном порядке о том, что не имеет гражданства Российской Федерации или имеет гражданство (подданство) иностранного государства* либо вид на жительство или иной документ, подтверждающий право на постоянное проживание гражданина Российской Федерации на территории иностранного государства, *при прекращении с ним трудового договора часть вторая статьи 83 настоящего Кодекса не применяется*.

Работники государственных органов или органов местного самоуправления, которые на момент вступления в законную силу вышеуказанных положений законодательства (на 01.07.2021) не имеют гражданства Российской Федерации или имеют гражданство (подданство) иностранного государства либо вид на жительство или иной документ, подтверждающий право на постоянное проживание гражданина Российской Федерации на территории иностранного государства, и в отношении которых Трудовым кодексом Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона) устанавливаются ограничения, *обязаны сообщить работодателю* о том, что не имеют гражданства Российской Федерации или имеют гражданство (подданство) иностранного государства либо вид на жительство или иной документ, подтверждающий право на постоянное проживание гражданина Российской Федерации на территории иностранного государства, *в течение десяти дней со дня вступления* в силу настоящего Федерального закона.

Работники государственных органов или органов местного самоуправления, которые в соответствии с указанными положениями законодательства сообщили работодателю о том, что не имеют гражданства Российской Федерации или имеют гражданство (подданство) иностранного государства либо вид на жительство или иной документ, подтверждающий право на постоянное проживание гражданина Российской Федерации на территории иностранного государства, *в течение шести месяцев* со дня вступления в силу настоящего Федерального закона *могут продолжить работу на замещаемых ими должностях при условии представления в течение двадцати дней со дня вступления в силу настоящего Федерального закона работодателю документов, подтверждающих их намерение приобрести гражданство Российской Федерации, прекратить гражданство (подданство) иностранного государства или право на постоянное проживание на территории иностранного государства*. Т*рудовые договоры с работниками, не представившими в указанный срок таких документов, подлежат прекращению* по основанию, предусмотренному [пунктом 13 части первой статьи 83](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/3cada1c48e0ead0990c871576b4bc7dc1ff19ab1/#dst1591) Трудового кодекса Российской Федерации, в случае, если таких работников невозможно перевести на другую имеющуюся у работодателя работу в соответствии с [частью второй статьи 83](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/3cada1c48e0ead0990c871576b4bc7dc1ff19ab1/#dst1592) Трудового кодекса Российской Федерации.

Работники государственных органов или органов местного самоуправления, представившие работодателю вышеуказанные документы, также обязаны представить работодателю документы, подтверждающие приобретение гражданства Российской Федерации, прекращение гражданства (подданства) иностранного государства или права на постоянное проживание гражданина Российской Федерации на территории иностранного государства, *в день получения таких документов, но не позднее пяти рабочих дней со дня приобретения гражданства Российской Федерации*, прекращения гражданства (подданства) иностранного государства или права на постоянное проживание гражданина Российской Федерации на территории иностранного государства.

По истечении шести месяцев со дня вступления в силу настоящего Федерального закона трудовые договоры с работниками государственных органов или органов местного самоуправления, не представившими работодателю документов, подтверждающих приобретение гражданства Российской Федерации, прекращение гражданства (подданства) иностранного государства или права на постоянное проживание гражданина Российской Федерации на территории иностранного государства, *подлежат прекращению* по основанию, предусмотренному [пунктом 13 части первой статьи 83](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/3cada1c48e0ead0990c871576b4bc7dc1ff19ab1/#dst1591) Трудового кодекса Российской Федерации, в случае, если таких работников невозможно перевести на другую имеющуюся у работодателя работу в соответствии с [частью второй статьи 83](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/3cada1c48e0ead0990c871576b4bc7dc1ff19ab1/#dst1592) Трудового кодекса Российской Федерации.

***Инфомацию предоставил помощник Петровск-Забайкальского межрайонного прокурора Стрелков Е.Н.***

**Несовершеннолетние могут быть привлечены к административной и уголовной ответственности за участие в массовых беспорядках.**

Неправомерное поведение несовершеннолетних всегда вызывало острую обеспокоенность и тревогу органов государственной власти и общества в целом. Особое звучание эта проблема приобрела в последнее время, когда активизировалась деятельность деструктивных субъектов, активно вовлекающих подростков в массовые несанкционированные акции. В отдельных случаях такие мероприятия могут быть использованы для антиконституционных демонстраций, провокации общественных беспорядков и нарушения прав и интересов граждан.

В этой связи необходимо напомнить, как самим подросткам, так и их законным представителям, требования закона об административной и уголовной ответственности несовершеннолетних.

В начале нужно определить, с какого возраста наступает административная и уголовная ответственность.

Статьей 2.3 Кодекса РФ об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ) установлен нижний порог, по достижении которого наступает административная ответственность - 16 лет. И в отличие от Уголовного кодекса РФ, административное законодательство никаких исключений из этого правила не предусматривает.

Уголовная ответственность, по общему правилу, наступает также с 16 лет. Вместе с тем, за совершение ряда преступлений, перечисленных в части 2 статьи 20 Уголовного кодекса РФ, она наступит и для лиц, достигших ко времени совершения преступления 14-летнего возраста.

В число таких исключений входят среди прочего – заведомо ложное сообщение об акте терроризма (статья 207), участие в массовых беспорядках (часть вторая статьи 212), хулиганство при отягчающих обстоятельствах (части вторая и третья статьи 213), вандализм (статья 214) и др.

Из анализа приведенных положений административного и уголовного законодательства видно, что административная ответственность наступает, если правонарушение, которое совершает несовершеннолетний, по своему характеру не содержит признаки смежного состава преступления, ответственность за которое установлена с 14 лет.

Не менее важно определить, какие действия образуют состав административного правонарушения в рассматриваемой сфере.

В соответствии с действующим законодательством, несовершеннолетний, являясь субъектом административных правоотношений, подлежит административной ответственности за нарушение требований:

* статьи 5.38 КоАП РФ (воспрепятствование организации или проведению собрания, митинга, демонстрации, шествия или пикетирования, проводимых в соответствии с законодательством Российской Федерации, либо участию в них, а равно принуждение к участию в них);
* статьи 20.1 КоАП РФ (мелкое хулиганство);
* статьи 20.2 КоАП РФ (нарушение установленного порядка организации либо проведения собрания, митинга, демонстрации, шествия или пикетирования),
* статьи 20.2.2 КоАП РФ (организация массового одновременного пребывания и (или) передвижения граждан в общественных местах, повлекших нарушение общественного порядка);
* статьи 20.3.2 КоАП РФ (публичные призывы к осуществлению действий, направленных на нарушение территориальной целостности Российской Федерации).

Таким образом, подросткам, достигшим возраста административной и уголовной ответственности нужно помнить, что участие в незаконных массовых акциях в зависимости от конкретных обстоятельств может образовывать составы, как административных правонарушений, так и составы преступлений, за совершение которых в несовершеннолетнем возрасте лицо наказывается строго. А привлечение к установленной законом ответственности может негативно отразиться на их дальнейшей судьбе.

***Инфомацию предоставил помощник Петровск-Забайкальского межрайонного прокурора Стрелков Е.Н.***

**Разъяснение законодательства о мерах по предупреждению коррупции в организациях**

Обязанность организаций принимать меры по предупреждению коррупции предусмотрена ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Меры по предупреждению коррупции, принимаемые в организации, могут включать:- определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;

- сотрудничество организации с правоохранительными органами;

- разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации;

- предотвращение и урегулирование конфликта интересов;

- недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

В рамках указанных требований закона в организациях разрабатываются и утверждаются антикоррупционные документы, в т.ч. положение о комиссии по противодействию коррупции, кодекс этики и служебного поведения работников, положение по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в организации, план мероприятий, направленных на профилактику, предотвращение и выявление коррупции.

Кроме того, положения о противодействии коррупции могут включаться также в трудовые договоры с сотрудниками и в договоры, связанные с осуществлением хозяйственной деятельности организации.

Специальные обязанности в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут устанавливаться для определенной категории лиц, работающих в организации, в т.ч. руководства организации; лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики; работниками, чья деятельность связана с коррупционными рисками; лиц, осуществляющих внутренний контроль и аудит и т.д.

При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением и противодействием коррупции в трудовом договоре работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных ТК РФ, за совершение неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

***Инфомацию предоставил помощник Петровск-Забайкальского межрайонного прокурора Стрелков Е.Н.***

Поделиться **Что делать если вымогают взятку**

Во - первых, необходимо понимать, что такое взяточничество.

Уголовный кодекс Российской Федерации предусматривает три преступления, относящиеся к этой категории:

1. Получение взятки (ст. 290 УК РФ).

Это получение должностным лицом лично или через посредника материального вознаграждения за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

Получение взятки в зависимости от различных обстоятельств его совершения наказывается штрафом в размере до стократной суммы взятки с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью либо лишением свободы до пятнадцати лет со штрафом в размере семидесятикратной суммы взятки.

2. Дача взятки (статья 291 УК РФ).

Это в соответствии с уголовным кодексом - дача взятки должностному лицу, иностранному должностному лицу либо должностному лицу публичной международной организации лично или через посредника.

Ответственность как за дачу взятки так и за ее получение наступает и в случае если взятка передается как за совершение незаконных, так и за действия которые входят в полномочия должностного лица.

Указанное преступление наказывается штрафом до девяностократной суммы взятки либо лишением свободы до двенадцати лет со штрафом в размере семидесятикратной суммы взятки.

3. Посредничество во взяточничестве (ст. 291.1 УК РФ).

Посредничеством признается непосредственная передача взятки по поручению взяткодателя или взяткополучателя либо иное способствование взяткодателю и (или) взяткополучателю в достижении либо реализации соглашения между ними о получении и даче взятки в значительном размере (более 25 тыс. руб.), обещание или предложение посредничества во взяточничестве.

Посредничество во взяточничестве наказывается штрафом в размере до девяностократной суммы взятки с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью либо лишением свободы до двенадцати лет со штрафом в размере семидесятикратной суммы взятки.

В том случае, если лицо давшее взятку, активно способствовало раскрытию или расследованию преступления, если имело место вымогательство взятки со стороны должностного лица или если лицо, добровольно сообщило органу, имеющему право возбудить уголовное дело, о даче взятки, то такое лицо в соответствии с примечанием к ст. 291 УК РФ освобождается от уголовной ответственности.

То есть уголовный закон стимулирует послепреступное поведение граждан в направлении совершения таких действий, которые не только смягчают тяжесть вредных последствий, но и имеют своей целью оказать помощь в раскрытии и расследовании преступления.

Указанные положения закона распространяются и на посредника, который также освобождается от уголовной ответственности, если активно способствовал раскрытию и пресечению преступления и добровольно сообщил о таком факте.

Во-вторых, важно понять, что предметом взятки могут являться не только материальные ценности - деньги, иностранная валюта, ценные бумаги, продовольственные, промышленные товары, недвижимое имущество, но и различного рода услуги (выгоды) имущественного характера, оказываемые взяткополучателю безвозмездно (хотя они подлежат оплате) или явно по заниженной стоимости. Это может быть к примеру - предоставление санаторных или туристических путевок, проездных билетов, оплата расходов и развлечений должностного лица, производство ремонтных, строительных, реставрационных и других работ. В качестве предмета взятки возможны и иные выгоды имущественного характера: прощение долга, предоставление в безвозмездное (или по явно заниженной стоимости) пользование какого-либо имущества, получение кредита на льготных условиях.

Имущественные ценности (услуги) могут быть переданы (предоставлены) как самому должностному лицу – получателю взятки, так и с его ведома членам его семьи, другим лицам, близким взяточнику, а также могут быть непосредственно перечислены в банк на счет взяткополучателя.

В - третьих, взяткополучателем может быть признано только должностное лицо - представитель власти или чиновник, выполняющий организационно-распорядительное или административно-хозяйственные функции.

Представитель власти - это государственный или муниципальный чиновник любого ранга - сотрудник областной или городской администрации, министерства или ведомства, любого государственного учреждения, правоохранительного органа, воинской части т.д.К лицам, выполняющим организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции возможно отнести начальника финансового и хозяйственного подразделения государственного и муниципального органа, ЖЭКа, РЭУ, члена государственной экспертной, призывной или экзаменационной комиссии, директора или завуча школы, ректора ВУЗа, главврача больницы и т.д.

«Взятка» лицу, которое занимает управленческую должность в коммерческом предприятии или организации - директору, заместителю директора коммерческой фирмы или государственного унитарного предприятия, председателю и члену совета директоров акционерного общества, главе кооператива и т. д. - в уголовном законодательстве называется коммерческим подкупом (статья 204 УК РФ). Впрочем несмотря на другое название, и это преступление относится с разряду коррупционных.

Требование взятки под час озвучивается не на прямую, а коррумпированное должностное лицо пытается завуалировать под невинные фразы. По некоторым косвенным признакам, в ходе общения с чиновником возможно понять его требования.

Например, вам предлагают заключить договор с фирмой, подконтрольной чиновнику, но не имеющей никакого отношения к вашему вопросу. При этом, предметом сделок может быть что угодно: поставка любого товара, оказание несуществующих услуг.

Порой употребляются такие распространенные выражения, как "договоримся", "ну что делать будем?", "вопрос решить трудно, но можно", то есть разговор о возможной взятке может носить иносказательный характер, что готов обсудить возможности решения вопроса в другой обстановке (в другом месте, в другое время),"опасные" выражений чиновником не допускаются.

Возможно, что должностное лицо, опасаясь аудиозаписи разговора, вслух будет говорить одно, при этом показывая жестами совершенно противоположное, сумма или характер взятки не озвучиваются, вместе с тем соответствующие цифры могут быть написаны на листке, набраны на смартфоне и продемонстрированы потенциальному взяткодателю. Арсенал таких уловок может быть достаточно обширен.

По возможности, попробуйте задокументировать факт вымогательства, то есть зафиксировать разговор на аудио носитель с помощью диктофона, телефона с функцией записи. Подчас такие записи упрощают изобличение коррумпированного чиновника. Постарайтесь при разговоре не давать конкретного ответа о вашем решении. Сошлитесь на то, что необходимо подумать, собрать требуемую сумму и т.д. Для того, что бы взяточник в дальнейшем не упрекнул вас в провокации, ни в коем случае не берите инициативу на себя, позвольте взяткополучателю высказать как можно больше информации со своей стороны. Возможно поинтересоваться в ходе такого разговора гарантиями решения вашего вопроса в случае передачи денег.

Старайтесь внимательно выслушать и точно запомнить поставленные вымогателем условия (размеры сумм, характер услуг, способы передачи взятки), попробуйте перенести вопрос о времени и месте передачи взятки до следующей беседы.

При вымогательстве взятки, либо при недвусмысленных намеках и предложениях должностного лица по поводу решения интересующего вас вопроса за взятку, безусловно необходимо обращаться в правоохранительные органы. На данный момент практически во всех правоохранительных органах созданы подразделения по борьбе с преступлениями коррупционной направленности. В том числе, указанная задача возложена подразделения собственной безопасности соответствующих ведомств. Постарайтесь не распространять информацию о вымогательстве у Вас взятки до обращения в соответствующие органы, так как в дальнейшем возможны варианты с проведением комплекса оперативно-розыскных мероприятий.

Конечно, вы можете при этом избрать и второй вариант поведения – не ставить в известность о вымогательстве правоохранительные органы, но при этом прекратить всяческие контакты с вымогателем, дать ясно ему понять, что не пойдете на преступление, смириться с тем, что важная для вас проблема или вопрос не будут разрешены. Но при такой позиции коррумпированный чиновник будет процветать, безнаказанно вымогая взятки у других лиц и оставаясь безнаказанным.

Но приняв согласно своей гражданской позиции и совести решение о привлечении коррумпированного чиновника к уголовной ответственности, осознав, что Вы готовы сотрудничать с правоохранительными органами, следует незамедлительно с заявлением в устной или письменной форме обратиться в один из правоохранительных органов по месту вашего жительства: в органы Следственного комитета РФ, в органы внутренних дел, в органы федеральной службы безопасности.

В случаях вымогательства взятки со стороны сотрудников правоохранительных органов, вы можете: - обратиться непосредственно в подразделения собственной безопасности этих органов, которые занимаются вопросами пресечения преступлений, совершаемых их сотрудниками.

В заявлении необходимо точно указать: кто из должностных лиц (фамилия, имя, отчество, должность, учреждение) вымогает у Вас взятку, какова сумма и характер вымогаемой взятки, за какие конкретно действия (иди бездействие) вымогается взятка, в какое время, в каком месте и каким образом должна произойти непосредственная дача взятки; при наличии каких либо документальных подтверждений таких фактов, приобщить их к заявлению.

В случае подтверждения информации о факте вымогательства взятки будет проведен необходимый комплекс оперативно-розыскных мероприятий и при этом обеспечена конфиденциальность, защита и восстановление ваших нарушенных прав и законных интересов.

При обращении в правоохранительные органы с заявлением о вымогательстве взятки, вы должны знать, что устные сообщения и письменные заявления о преступлениях принимаются в правоохранительных органах независимо от места и времени совершения преступления круглосуточно. Вас должны выслушать и принять сообщение в устной или письменной форме, при этом вам следует поинтересоваться фамилией, должностью и рабочим телефоном сотрудника, принявшего сообщение.Вы имеете право получить копию своего заявления с отметкой о регистрации его в правоохранительном органе или талон-уведомление, в котором указываются сведения о сотруднике, принявшем сообщение, и его подпись, регистрационный номер, наименование, адрес и телефон правоохранительного органа, дата приема сообщения.

В случае отказа принять от Вас сообщение (заявление) о вымогательстве незамедлительно обжалуйте такие незаконные действия в вышестоящих инстанциях (районных, областных, федеральных), а также в органы прокуратуры Российской Федерации, осуществляющие прокурорский надзор за деятельностью правоохранительных органов.

***Инфомацию предоставил помощник Петровск-Забайкальского межрайонного прокурора Стрелков Е.Н.***

**Трудовые права инвалидов. Ответственность работодателя за нарушения прав инвалидов**

Труд инвалидов регулируется нормами Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (далее - Закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ), Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», а также иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от каких-либо обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников (ч. 2 ст. 64 ТК РФ).

Не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками (ч. 2 ст. 23 Закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ).

Режим труда и отдыха инвалидов (продолжительность рабочего времени, привлечение к работе в выходные и праздничные дни, в ночное время, к сверхурочной работе, время отдыха работающих инвалидов (отпуск)

Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (абз. 4 ч. 1 ст. 92 ТК РФ, ч. 3 ст. 23 Закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ).

Максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) инвалидов определяется медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ч. 1 ст. 94 ТК РФ).

Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, работе в выходные, праздничные дни, а также в ночное время допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под подпись ознакомлены с правом отказаться от вышеперечисленной работы. (ст.ст. 96, 99 и 113 ТК РФ).

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. При привлечении к сверхурочной работе инвалидов работодатель должен (ч. 5 ст. 99ТК РФ):

- получить письменное согласие работника;

- убедиться в отсутствии медицинских противопоказаний;

- ознакомить работников под подпись с правом отказаться от выполнения сверхурочной работы.

Работник может согласиться на такую работу или отказаться от нее, например, в уведомлении о привлечении работника к сверхурочной работе, которое составляется работодателем.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ч. 5 ст. 23 Закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ),

На основании письменного заявления работника с инвалидностью работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ).

Перевод, отстранение от работы и увольнение работника-инвалида на основании медицинского заключения

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ч. 1 ст. 73 ТК РФ).

При переводе такого работника на нижеоплачиваемую работу у этого же работодателя за первым сохраняется прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности) (ч. 2 ст. 73 ТК РФ).

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя подходящей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Увольняемому работнику в таком случае выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК РФ).

Гарантии работников-инвалидов при сокращении

В соответствии со ст. 179 ТК РФ при сокращении численности работников или штата при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается, в частности, работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание, инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества.

Если указанные категории работников все же подпадают под сокращение, работодатель им обязан предложить перевод на вакантные должности (как соответствующие их квалификации, так и нижестоящие или нижеоплачиваемые), учитывая при этом состояние их здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

Административная ответственность работодателя

За нарушение законодательства, регулирующего вопросы занятости, работодатель может быть привлечен к административной ответственности:

- по ст. 5.42 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ) - за неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты, а также за отказ со стороны должностного лица учреждения занятости в регистрации инвалида в качестве безработного;

- по ст. 19.7 КоАП РФ - за непредоставление или несвоевременное предоставление, а также предоставление в неполном либо искаженном виде в учреждение занятости сведений о работающих инвалидах и вакансиях для них.

За нарушение трудового законодательства работодатель может быть привлечен к административной ответственности:

- по ст. 5.27 КоАП РФ - за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

- по ст. 5.27.1. КоАП РФ - за нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации.

***Инфомацию предоставил помощник Петровск-Забайкальского межрайонного прокурора Стрелков Е.Н.***

**Новые выплаты родителям**

Постановлением Правительства РФ  от 28.06.2021 № 1037 утверждены Правила выплаты новых ежемесячных пособий на детей в возрасте от 8 до 17 лет.

Пособие выплачивается единственному родителю ребенка или родителю, имеющему право на получение алиментов на основании судебного решения при условии, что среднедушевой доход такой семьи не превышает величины прожиточного минимума на душу населения, установленную в субъекте Российской Федерации.

В Санкт-Петербурге в 2021 году величина прожиточного минимума составляет 11910 руб. 40 коп.

Назначение и выплата ежемесячного пособия осуществляется отделением Пенсионного фонда Российской Федерации по Санкт-Петербургу и Ленинградской области (СПб, пр. Энгельса, д. 73).

Заявление о выплате пособия может быть подано в электронном виде с использованием федеральной государственной информационной системы «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)» либо лично через клиентскую районную службу Пенсионного фонда по месту своего жительства (пребывания) или фактического проживания. Уведомление о принятом решении поступит способом, указанным заявителем.

Максимальный срок рассмотрения заявления составляет 30 рабочих дней.

Существующая практика показывает, что чаще всего отказ в назначении пособий связан с превышением среднедушевого дохода семьи над величиной прожиточного минимума на душу населения в Санкт-Петербурге либо отсутствием в заявлении реквизитов судебного решения или исполнительного производства, что препятствует установлению оснований для назначения и выплаты пособий.

Обязанность по предоставлению таких сведений возложена на заявителей.

Необоснованный по мнению заявителя отказ в выплате пособия может быть обжалован в Пенсионный фонд либо в прокуратуру района по месту жительства.

***Инфомацию предоставил помощник Петровск-Забайкальского межрайонного прокурора Стрелков Е.Н.***

**Трудовая деятельность иностранных граждан в Российской Федерации**

По общему правилу осуществлять трудовую деятельность в Российской Федерации вправе иностранный гражданин или лицо без гражданства по достижении возраста 18 лет при наличии разрешения на работу (у пребывающего в Российской Федерации в визовом порядке) или патента (у пребывающего в Российской Федерации в безвизовом порядке).

Данный порядок не распространяется, в частности, на граждан: постоянно или временно проживающих в Российской Федерации; являющихся участниками Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом, и членов их семей, переселяющихся совместно с ними в Российскую Федерацию; обучающихся в Российской Федерации в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования и выполняющих работы (оказывающих услуги) в течение каникул, работающих в свободное от учебы время в этих образовательных организациях, в хозяйственных обществах или в хозяйственных партнерствах, созданных бюджетными или автономными образовательными организациями высшего образования, в которых они обучаются; признанных беженцами на территории Российской Федерации, - до утраты ими статуса беженца или лишения их статуса беженца; получивших временное убежище на территории Российской Федерации, - до утраты ими временного убежища или лишения их временного убежища; имеющих временное удостоверение личности лица без гражданства в Российской Федерации, а также иных граждан, исчерпывающий перечень которых определен п. 4 ст. 13 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

Временно пребывающий в Российской Федерации иностранный гражданин не вправе осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого ему выданы разрешение на работу или патент, а также по профессии (специальности, должности, виду трудовой деятельности), не указанной в разрешении на работу. Работодатель или заказчик работ (услуг) не вправе привлекать иностранного гражданина к трудовой деятельности вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого данному иностранному гражданину выданы разрешение на работу или патент, а также по профессии (специальности, должности, виду трудовой деятельности), не указанной в разрешении на работу (за исключением случаев, предусмотренных настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами).

Трудовая деятельность осуществляется на основании гражданско-правового либо трудового договора.

Незаконное осуществление иностранным гражданином или лицом без гражданства трудовой деятельности в Российской Федерации влечет административную ответственность, предусмотренную статьей. 18.10 КоАП РФ. Статьями 18.15, 18.16, 18.17 КоАП РФ установлена административная ответственность за нарушения требований федерального законодательства при привлечении к труду иностранцев.

***Инфомацию предоставил помощник Петровск-Забайкальского межрайонного прокурора Стрелков Е.Н.***

**Ответственность физических лиц за совершение коррупционных правонарушений**

Ответственность физических лиц за коррупционные правонарушения установлена ст. 13 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ). Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Трудовое законодательство не предусматривает специальных оснований для привлечения работника организации к дисциплинарной ответственности в связи с совершением им коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации.

Тем не менее, в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ) существует возможность привлечения работника организации к дисциплинарной ответственности.

Так, согласно ст. 192 ТК РФ к дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем, в том числе в следующих случаях:

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (п. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч. 1 ст. 81).

 ***Инфомацию предоставил помощник Петровск-Забайкальского межрайонного прокурора Стрелков Е.Н.***

**Права работников, занятых на сезонных работах**

В соответствии со статьей 293 Трудового кодекса РФ сезонные работы - это работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев.С работниками, которые поступают на сезонные работы, заключается трудовой договор, в котором обязательно должен быть указан сезонный характер поручаемой работы, а также срок работы, не превышающий продолжительности сезона (шести месяцев).

Трудовой договор с сезонными работниками заключается в письменной форме, на его основании издается приказ или распоряжение работодателя о приеме на работу и производятся записи в кадровых документах, в том числе в трудовой книжке работника.

Особенностью трудового договора с сезонными работниками является и то, что трудовой договор с сезонными работниками может быть расторгнут по инициативе работника с предупреждением не менее чем за три календарных дня, а в случае увольнения в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников работодатель обязан предупредить работника в письменной форме не менее чем за семь календарных дней. Кроме предупреждения, работодатель при расторжении трудового договора с сезонным работником по указанным основаниям обязан выплатить при увольнении выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

Согласно ст. 295 Трудового кодекса Российской Федерации, работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета два рабочих дня за каждый месяц работы.

На основании ст.127 Трудового кодекса Российской Федерации сезонные работники могут использовать отпуск с последующим увольнением, за исключением случаев увольнения за виновные действия такого работника. Днём увольнения при этом считается последний день отпуска, даже если он выходит за пределы срока трудового договора. Если сезонный работник не использовал отпуск, ему при увольнении положена к выплате денежная компенсация. На общих основаниях сезонные работники имеют право на пособие по временной нетрудоспособности.

В настоящее время действует Перечень сезонных работ и сезонных отраслей промышленности, утвержденный постановлением Совета Министров РСФСР от 04.07.1991 № 381, а также Перечень сезонных отраслей промышленности, утвержденный постановлением Правительства РФ от 04.07.2002 № 498.

***Инфомацию предоставил помощник Петровск-Забайкальского межрайонного прокурора Стрелков Е.Н.***