

Главе МО «Каргопольский
муниципальный район»

Бубенчиковой Н.В.

Прошу опубликовать в сайте администрации МО «Каргопольский муниципальный район» следующую информацию.

1. Разъяснение законодательства:

ИМЕЮТ ЛИ БРАТЬЯ И СЕСТРЫ ПРЕИМУЩЕСТВЕННОЕ ПРАВО ПРИЕМА НА ОБУЧЕНИЕ В ОДНОЙ ШКОЛЕ?

Федеральным законом от 02.12.2019 № 411-ФЗ «О внесении изменений в статью 54 Семейного кодекса Российской Федерации и статью 67 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» внесены изменения в Семейный кодекс РФ согласно которым проживающие в одной семье и имеющие общее место жительства дети имеют право преимущественного приема на обучение по основным общеобразовательным программам дошкольного образования и начального общего образования в государственные и муниципальные образовательные организации, в которых обучаются их братья и сестры.

ОПРЕДЕЛЕН ПЕРЕЧЕНЬ СЛУЧАЕВ, ПРИ КОТОРЫХ ДОПУСКАЕТСЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЖИВОТНЫХ В КУЛЬТУРНО-ЗРЕЛИЩНЫХ ЦЕЛЯХ ВНЕ МЕСТ ИХ СОДЕРЖАНИЯ

С 1 января 2020 года в рамках реализации положений Федерального закона «Об ответственном обращении с животными и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» вступит в силу перечень случаев, при которых допускается использование животных в культурно-зрелищных целях вне мест их содержания или за пределами специально предназначенных для этого зданий, сооружений, а также на необособленных территориях.

В указанный перечень включены организация и проведение выставок животных, праздничных официальных церемоний, производство фильмов, рекламы и продукции СМИ, а также некоторые иные случаи.

В КАКОЙ ОРГАН НЕОБХОДИМО НАПРАВИТЬ ЖАЛОБУ О НАРУШЕНИИ РАБОТОДАТЕЛЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА?

Государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляет федеральная инспекция труда (ст. 353 ТК РФ).

В Архангельской области государственный надзор в сфере труда осуществляют Государственная инспекция труда в Архангельской области, которая расположена по адресу: ул. Тимме, 23, корп. 1, Архангельск, Архангельская обл., 163071, [Телефон: 8 \(818\) 264-62-89](tel:8(818)264-62-89).

В целях защиты трудовых прав граждане вправе подать в государственную инспекцию труда письменное обращение или обращение в виде электронного документа.

Если в письменном обращении не указаны фамилия гражданина, направившего обращение, или почтовый адрес, по которому должен быть направлен ответ, то ответ на обращение не дается (ч. 1 ст. 11 Федерального Закона № 59-ФЗ от 02.05.2006 «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации»).

Гражданин вправе просить проведения конфиденциальной проверки. Это означает, что при проведении проверки работодателю не будет сообщено имя работника, который в таком случае может избежать неправомерных действий со стороны работодателя (ст. 358 ТК РФ). По результатам проверки доводов заявителя ему дается мотивированный ответ по существу поставленных в обращении вопросов, в котором указывается, какие факты нарушений трудовых прав подтвердились, какие меры реагирования приняты к работодателю, разъясняется порядок дальнейших действий для восстановления нарушенных прав или оспариваемых интересов, если в соответствии с полномочиями государственной инспекции труда разрешить поставленные в жалобе вопросы не представилось возможным (п. п. 4, 5 ч. 1 ст. 10 Закона № 59-ФЗ).

Обращение, содержащее вопросы, решение которых не входит в компетенцию государственной инспекции труда, направляется в течение 7 дней со дня регистрации в соответствующий орган или соответствующему должностному лицу, в компетенцию которых входит решение поставленных в обращении вопросов, с уведомлением гражданина, направившего обращение, о переадресации обращения (ч. 3 ст. 8 Закона № 59-ФЗ).

В случае несогласия с полученным ответом заявитель имеет право подать жалобу руководителю территориальной инспекции труда. Заявитель, права которого нарушены действиями (бездействием) инспектора, вправе также обратиться с заявлением в суд (ст. 361 ТК РФ).

ГРАЖДАНЕ СМОГУТ ОБРАЩАТЬСЯ В ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ОРГАНЫ ЧЕРЕЗ ПОРТАЛ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ

Постановлением Правительства РФ от 18.11.2019 № 1467 «О внесении изменений в Положение о федеральной государственной информационной системе «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)» определено, что портал «gosuslugi.ru» должен обеспечивать, в том числе,

- направления в госорганы, государственные и муниципальные учреждения и их должностным лицам сообщений, обращений заявителей;
- осуществления мониторинга и анализа результатов их рассмотрения вместе с информацией об удовлетворенности заявителей полученным ответом, в том числе посредством проведения опросов и голосований;
- возможность осуществления юридически значимых действий, в том числе

совершения сделок, путем создания электронных документов, их подписания с использованием электронной подписи и направления третьим лицам. Кроме того, предусмотрена возможность оповещения через портал лиц, зарегистрированных в Единой системе идентификации и аутентификации, о возможности подачи заявления на получение госуслуг в электронной форме с использованием единого портала.

Постановление вступило в силу 27 ноября 2019 г.

В КАКОМ ПОРЯДКЕ ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ ОТПУСК?

Отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, ежегодно утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков - это документ, определяющий порядок предоставления отпусков. В нем отражаются сведения о времени распределения оплачиваемых отпусков работников всех структурных подразделений организации на календарный год по месяцам. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (ч. 2 ст. 123 Трудового кодекса РФ, далее - ТК РФ). График отпусков обеспечивает право работников на ежегодный отдых, позволяет работодателю заблаговременно оформить отпуск и выплатить отпускные, которые выдаются не менее чем за три дня до начала отпуска в соответствии с ч. 9 ст. 136 ТК РФ, контролировать своевременность предоставления работникам отпусков и не допускать накопление неиспользованных дней отпуска.

Если у работника накопились неиспользованные ежегодные отпуска за предыдущие периоды работы, то за ним сохраняется право их использовать. Такие отпуска работодатель может включить в график отпусков на очередной календарный год либо предоставить их по соглашению с работником (см. письмо Роструда от 01.03.2007 № 473-6-0). Если работника не устраивает время отпуска, установленное в графике, он может просить работодателя изменить даты отпуска. Для этого работник должен написать заявление о предоставлении ему отпуска в даты, отличные от тех, которые внесены в график отпусков. В этом случае предоставление отпуска в указанные даты является правом, а не обязанностью работодателя. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск возможно разделить на части. При этом хотя бы одна из них должна быть не менее 14 календарных дней (ч. 1 ст. 125 ТК РФ). Минтруд России отметил, что количество частей, на которые можно разделить отпуск, законом не ограничено, но одна из частей отпуска за текущий рабочий год обязательно должна составлять не менее 14 календарных дней. Вместе с тем Министерство не рекомендует чрезмерно дробить отпуск, так как работник не сможет воспользоваться отдыхом для восстановления трудоспособности (письмо от 24.09.2019 № 14-2/ООГ-6958). Утвержденный график отпусков доводится до сведения всех работников. Однако помимо этого работодатель должен известить каждого работника о

времени начала его отпуска не позднее, чем за две недели (ч. 3 ст. 123 ТК РФ).

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.

ЗАКОННА ЛИ ВИДЕОСЪЕМКА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ?

Установка систем видеонаблюдения за работниками нередко приводит к возникновению трудовых споров. Стремясь защитить свои права, работники обращаются в суды, которые не всегда встают на их сторону в вопросах правомерности осуществления работодателем видеонаблюдения. Тем не

менее, чтобы обеспечить себе хорошие шансы на успешный исход судебного разбирательства, работодателю следует соблюдать определенные сложившиеся на практике требования к порядку введения такого рода контроля за работниками и, что немало важно, понимать правовые последствия отказа работника от продолжения работы под видеонаблюдением.

Видеонаблюдение на рабочих местах, в производственных помещениях, на территории работодателя является правомерным, если работодателем соблюдены следующие условия:

- видеонаблюдение осуществляется только для конкретных и заранее определенных правомерных целей, связанных с исполнением работником его должностных (трудовых) обязанностей;
- работники поставлены в известность о ведении видеонаблюдения (таким образом реализовано право работника на полную и достоверную информацию об условиях труда);
- видеонаблюдение ведется открыто, в помещениях, где установлены видеокамеры, имеются соответствующие информационные таблички в зонах видимости камер.

В соответствии с п. 1 ст. 3 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» видеозапись работника является его персональными данными, а значит, обработка таких записей должна осуществляться в соответствии с правилами, предусмотренными как законом о персональных данных, так и главой 14 Трудового кодекса Российской Федерации. Вместе с тем, осуществляя видеосъемку рабочего процесса, работодатель реализует предоставленное ему в рамках трудовых отношений право на контроль за исполнением работником своих трудовых обязанностей, а значит, в силу п. 5 ч. 1 ст. 6 Федерального закона «О персональных данных» обработка персональных данных в рассматриваемом случае может осуществляться без согласия работника.

КАКУЮ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ НЕСУТ ПОСРЕДНИКИ ПРИ ДАЧЕ И ПОЛУЧЕНИИ ВЗЯТКИ?

Статья 291.1 Уголовного кодекса РФ (далее - УК РФ) устанавливает уголовную ответственность за посредничество во взяточничестве. Так, посредничество во взяточничестве – это непосредственная передача взятки по поручению взяткодателя или взятополучателя либо иное содействие в достижении либо реализации соглашения между ними о получении и даче взятки в значительном размере. Таким образом, посредник – связующее взятополучателя и взяткодателя звено.

Уголовная ответственность за посредничество наступает только в том случае, если сумма взятки является значительной. А значительным размером взятки признаются сумма денег, стоимость ценных бумаг, иного имущества, превышающие 25 тыс. рублей. Отдельные квалифицирующие признаки такого деяния образуют

аналогичные действия, совершенные с крупным размером взятки (превышающим 150 тыс. рублей) и особо крупным размером (более 1 млн. рублей).

Санкция ст. 291.1 УК РФ предусматривает наказание за такие действия в виде значительного штрафа, лишения свободы, вплоть до 12 лет, если преступление совершено в особо крупном размере. Самостоятельный состав преступления составляют действия, связанные с обещанием или предложением посредничества во взяточничестве, наказуемые в том числе штрафом в размере до 3 млн. рублей либо лишением свободы на срок до 7 лет со штрафом и лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью. Однако уголовный закон устанавливает основания освобождения от уголовной ответственности за указанные действия. Так, лицо, совершившее такое преступление, освобождается от уголовной ответственности, если оно активно способствовало раскрытию и (или) пресечению преступления и добровольно сообщило о совершенном преступлении в орган, имеющий право возбудить уголовное дело.

2. Также информацию о том, что 01.01.2020 вступает в силу:

- Приказ Федеральной налоговой службы от 19.06.2019 № ММВ-7-21/311@, которым утверждены формы уведомления о порядке представления налоговой декларации по налогу на имущество организаций.

- Федеральный закон от 2 августа 2019 г. N 305-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О ежемесячных выплатах семьям, имеющим детей"»», так, в Федеральный закон от 28 декабря 2017 года N 418-ФЗ "О ежемесячных выплатах семьям, имеющим детей" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, N 1, ст. 2; 2019, N 18, ст. 2216) следующие изменения:

1) в части 2 статьи 1 слова "1,5-кратную величину" заменить словами "2-кратную величину";

2) в статье 2:

а) в части 1 слова "полтора лет" заменить словами "трех лет";

б) в части 3 слова "один год" заменить словами "до достижения ребенком возраста одного года", слова "новое заявление о назначении указанной выплаты на срок до достижения ребенком возраста полутора лет, а также" заменить словами "новое заявление о назначении указанной выплаты сначала на срок до достижения ребенком возраста двух лет, а затем на срок до достижения им возраста трех лет и";

3) в пункте 1 части 1 статьи 6 слова "полтора лет" заменить словами "трех лет".

Прокурор района

старший советник юстиции

В.А. Носков

