ПРАВОВОЕ ПРОСВЕЩЕНИЕ

[О порядке выдаче трудовой книжки](http://krholm.ru/index.php/prockr/procinf/3632-o-poryadke-vydache-trudovoj-knizhki)

В соответствии со статьей 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (если работник выбрал электронную  форму формирования данных сведений).

Когда такие действия совершить невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения, работодатель обязан направить ему уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

В противном случае в соответствии со статьей 234 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок при незаконном лишении его возможности трудиться. Сам факт отсутствия у работника трудовой книжки расценивается как препятствие к трудоустройству.

Полагающаяся уволенному работнику выплата рассчитывается исходя из среднего заработка в порядке, предусмотренном статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и право на ее получение возникает со следующего дня после увольнения, когда трудовая книжка не была выдана, за весь период задержки выдачи трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности.

Помощник прокурора Т.А.Краснова

[Запреты и ограничения при заключении трудового договора с несовершеннолетними](http://krholm.ru/index.php/prockr/procinf/3602-zaprety-i-ogranicheniya-pri-zaklyuchenii-trudovogo-dogovora-s-nesovershennoletnimi)

Во-первых, запрещается привлекать несовершеннолетних к работе с вредными или опасными условиями труда, подземным работам, а также к работе, выполнение которой может причинить вред их здоровью и нравственному развитию.

Условия труда несовершеннолетних должны отвечать законодательно утвержденным санитарным [требованиям](consultantplus://offline/ref=7F0415BAEC4030AECF07E5712BB7F1A95A90A05E16F0DC1133C0CF2BBB286B4EEABE42484104BAq4x0D), продолжительность их рабочего времени и ежедневной работы должны быть сокращенными.

Кроме того, запрещается направление несовершеннолетних в служебные командировки, привлечение к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением творческих работников).

Также запрещено включать в трудовой договор условие об испытании.

Не допускается привлечение несовершеннолетних к сверхурочной работе.

Основной оплачиваемый отпуск должен предоставляться ежегодно продолжительностью 31 календарный день в удобное для работника время. При этом по заявлению работника оплачиваемый отпуск за первый рабочий год должен быть предоставлен и до истечения шести месяцев непрерывной работы. Также недопустимы замена отпуска денежной компенсацией и отзыв из отпуска.

Не допускается заключение с несовершеннолетним договора о полной материальной ответственности.

Важно знать, что расторжение трудового договора по инициативе работодателя помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

При этом родитель либо попечитель ребенка, а также орган опеки и попечительства вправе требовать расторжения трудового договора с учащимся, не достигшим возраста 15 лет, если работа оказывает негативное влияние на здоровье ребенка.

Помощник прокурора Т.А.Краснова

[Ликвидация организации – особенности увольнения](http://krholm.ru/index.php/prockr/procinf/3621-likvidatsiya-organizatsii-osobennosti-uvolneniya)

Работники могут быть уволены по такому основанию, как ликвидация организации-работодателя. В этом случае допускается увольнение, в том числе беременных работниц, а также работников в период их временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске. Не менее чем за два месяца до увольнения работодатель должен персонально и под подпись уведомить работников о предстоящем увольнении (ч. 2 ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации). При этом работодатель должен выдать каждому работнику персональное уведомление. Если работник отказывается ставить подпись в уведомлении, работодатель оформляет соответствующий акт.

Для работников, увольняемых в связи с ликвидацией организации, закрепляются законодательные гарантии получения всех причитающихся им выплат после прекращения деятельности юридического лица: устанавливается обязанность работодателя по выплате среднего месячного заработка за второй месяц после увольнения, а также в исключительных случаях при наличии решения органа службы занятости населения - за третий месяц после увольнения (или соответствующую часть среднего заработка пропорциональную периоду трудоустройства); работодателю предоставляется право выплатить увольняемому работнику единовременную компенсацию в размере двукратного месячного заработка.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан также выплатить все причитающиеся работнику суммы, в частности заработную плату за отработанное время, компенсацию за все неиспользованные отпуска и выходное пособие. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в день увольнения выплатить не оспариваемую им сумму. Выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) выплата единовременной компенсации в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации.

Работникам районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

Для работников, увольняемых в связи с ликвидацией организации, закрепляются законодательные гарантии получения всех причитающихся им выплат после прекращения деятельности юридического лица: устанавливается обязанность работодателя по выплате среднего месячного заработка за второй месяц после увольнения, а если длительность периода трудоустройства превышает два месяца, - за третий месяц со дня увольнения. В исключительных случаях при наличии решения органа службы занятости населения - за четвертый, пятый и шестой месяцы после увольнения (или соответствующую часть среднего заработка пропорциональную периоду трудоустройства).

Однако для них установлен более длительный период сохранения среднего заработка на период трудоустройства. В случае нарушения трудовых прав Вы можете обратиться в Государственную инспекцию труда или органы прокуратуры.

Помощник прокурора Т.А.Краснова

[Конфликт интересов при заключении государственных и муниципальных контрактов](http://krholm.ru/index.php/prockr/procinf/3630-konflikt-interesov-pri-zaklyuchenii-gosudarstvennykh-i-munitsipalnykh-kontraktov)

Закупки для государственных и муниципальных нужд являются одной из сфер экономики, наиболее подверженных коррупционным проявлениям.

В целях противодействия таким проявлениям заказчик устанавливает к участникам закупки единые требования, предусмотренные Федерального закона от 05.03.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» (далее – Закон о контрактной системе).

Одним из таких обязательных требований является отсутствие конфликта интересов между участниками закупки и заказчиком (п. 9 ч. 1 ст. 31 Закона  о контрактной системе).

Указанным законом определено, что под конфликтом интересов понимаются ситуации, при которых должностные лица заказчика, непосредственно участвующие в процессе закупок, состоят в браке либо являются близкими родственниками, усыновителями или усыновленными с:

-физическими лицами и индивидуальными предпринимателями – участниками закупки;

выгодоприобретателями – физическими лицами, владеющими напрямую или косвенно (через юридическое лицо или через несколько юридических лиц) более чем 10% голосующих акций хозяйственного общества либо долей, превышающей 10% в уставном капитале хозяйственного общества, – участника закупки;

-единоличным исполнительным органом хозяйственного общества (директором, генеральным директором, управляющим, президентом и т.д.);

-членами коллегиального исполнительного органа хозяйственного общества;

-руководителем учреждения или унитарного предприятия;

-иными органами управления юридических лиц – участников закупки.

При обнаружении конфликта интересов заказчик обязан отказать в заключении контракта.

Контракт, заключенный при наличии конфликта интересов, является ничтожной сделкой, так как нарушает прямо установленный законодательный запрет и посягает на публичные интересы.

Соблюдение требований законодательства в указанной части при осуществлении закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд позволит избежать негативных последствий в виде судебных расходов, административных штрафов, а также финансовых потерь, связанных с исполнением незаконного контракта.

Помощник прокурора Т.А.Краснова

[Меры по предупреждению коррупции для юридических лиц](http://krholm.ru/index.php/prockr/procinf/3631-mery-po-preduprezhdeniyu-korruptsii-dlya-yuridicheskikh-lits)

В силу статьи 3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» к основным принципам противодействия коррупции отнесено приоритетное применение мер по ее предупреждению.

В целях активизации этого процесса с 1 января 2013 года действует статья 13.3 названного Федерального закона, устанавливающая обязанность организаций принимать меры по предупреждению коррупции.

Эта обязанность распространяется на все организации (юридические лица) независимо от их форм собственности, организационно-правовой формы и штатной численности, то есть не только на государственные и муниципальные учреждения и предприятия, но и на акционерные общества, общества с ограниченной ответственностью, иные коммерческие и общественные организации.

В части 2 статьи 13.3 закона содержится примерный перечень мер по предупреждению коррупции, которые могут приниматься в организации. Среди них:

1) определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;

2) сотрудничество организации с правоохранительными органами;

3) разработка и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации;

4) принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации;

5) предотвращение и урегулирование конфликта интересов;

6) недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

Для формирования единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции в организациях Минтруда Российской Федерации разработаны Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции.

Так, организациям предлагается закрепить в едином документе, с названием «Антикоррупционная политика (наименование организации)» сведения о реализуемой в организации антикоррупционной политике.

Рекомендации содержат как алгоритм разработки данного документа, так и предложения по его содержанию и последующему исполнению.

Кроме того, Методические рекомендации содержат большое количество справочной информации по вопросам противодействия коррупции, в том числе: сборник положений нормативных правовых актов, устанавливающих меры ответственности за совершение коррупционных правонарушений; нормативные правовые акты зарубежных государств по вопросам противодействия коррупции, имеющие экстерриториальное действие; обзор типовых ситуаций конфликта интересов; типовую декларацию конфликта интересов, антикоррупционную хартию российского бизнеса.

Помощник прокурора Т.А.Краснова

**Долги граждан по ЖКХ запрещено передавать коллекторам**

Федеральным законом от 26 июля 2019 г № 214-ФЗ «О внесении изменений в статьи 155 и 162 Жилищного кодекса Российской Федерации и статью 1 Федерального закона «О защите прав и законных интересов физических лиц при осуществлении деятельности по возврату просроченной задолженности и о внесении изменений в Федеральный закон «О микрофинансовой деятельности и микрофинансовых организациях» были внесены соответствующие изменения в федеральное законодательство.

Согласно установленным требованиям, управляющая организация, товарищество собственников жилья либо жилищный кооператив или иной специализированный потребительский кооператив, ресурсоснабжающая организация, региональный оператор по обращению с твердыми коммунальными отходами, которым в соответствии с настоящим Кодексом вносится плата за жилое помещение и коммунальные услуги, не вправе уступать право (требование) по возврату просроченной задолженности по внесению платы за жилое помещение и коммунальные услуги третьим лицам, в том числе кредитным организациям или лицам, осуществляющим деятельность по возврату просроченной задолженности физических лиц.

Заключенный в таком случае договор об уступке права (требования) по возврату просроченной задолженности по внесению платы за жилое помещение и коммунальные услуги считается ничтожным.

Право требования можно уступать только профессиональным участникам рынка ЖКХ.

Также запрещено погашать долги за счет соседей. Каждый собственник отвечает только по своим обязательствам.

Помощник прокурора Т.А.Краснова