**Прокуратура разъясняет:**

**1) Когда должны быть выплачены отпускные?**

В силу ст. 136 Трудового кодекса РФ оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. Сроки для оплаты отпуска исчисляются в календарных днях.

При совпадении дня выплаты отпускных с выходным или нерабочим праздничным днем оплата отпуска производится накануне этого дня. Одновременно с этим, трудовым законодательством не запрещено производить выплату отпускных в более ранний срок.

**2) Какие сроки обращения за судебной защитой по трудовым индивидуальным спорам?**

Общий срок обращения работника в суд за разрешением трудового спора составляет 3 месяца (с даты, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права), по спорам об увольнении - 1 месяц (со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо выдачи трудовой книжки, предоставления в связи с увольнением сведений о трудовой деятельности).

Если работник отказался от получения трудовой книжки или копии приказа об увольнении и обратился в суд с иском о восстановлении на работе, то срок давности будет отсчитываться со дня такого отказа (п. 3 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Специальный срок установлен для споров о невыплате или неполной выплате зарплаты и других сумм, причитающихся работнику, он составляет 1 год (со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работникупри увольнении).

При наличии спора о компенсации морального вреда, причиненного работнику вследствие нарушения его трудовых прав, требование о такой компенсации может быть заявлено в суд одновременно с требованием о восстановлении нарушенных трудовых прав либо в течение 3 месяцев после вступления в законную силу решения суда, которым эти права были восстановлены полностью или частично.

Если работник пропустил срок обращения в суд, то работодатель вправе заявить об этом в ходе судебного разбирательства, поскольку самостоятельно (без такого заявления) судья не вправе отказать работнику в принятии искового заявления из-за пропуска срока.

Такое заявление ответчика может служить основанием для отказа работнику в иске в силу ч. 6 ст. 152 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

В то же время суд по заявлению работника может признать причины пропуска срока уважительными и восстановить этот срок. Уважительными причинами пропуска срока могут являться, например, болезнь (нетрудоспособность) работника, его командировка, необходимость ухода за больными членами семьи, оформление инвалидности, обращение в государственную инспекцию труда, прокуратуру и др. При этом перечень причин, которые могут быть признаны уважительными, является открытым.

**3) Какие льготы имеют многодетные родители в сфере трудовых отношений?**

Работающим родителям, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста 14 лет.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, коллективным договором также могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для него время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. ст. 262.2, 263 ТК РФ).

Кроме того, работников, имеющих трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет можно направить в служебные командировки, привлечь к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия. При этом они вправе отказаться от такой работы (ч. 5 ст. 96, ч. 5 ст. 99, ч. 3 ст. 259 ТК РФ).

Работодатель не вправе уволить по собственной инициативе родителя, который является единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей троих и более малолетних детей, если другой родитель не состоит в трудовых отношениях. Исключением являются, в частности, случаи увольнения в связи с ликвидацией организации-работодателя (п. 1 ст. 81, ст. 261 ТК РФ).

**4) Что грозит за жестокое обращение с животными?**

Под жестоким обращением с животными понимаются такие действия, которые привели или могут привести к его гибели, увечью или иному повреждению его здоровья (к примеру, истязание голодом, жаждой, побоями и др.), нарушению требований к их содержанию (в том числе отказ владельца от содержания животного), причинившее вред здоровью животного, неоказание владельцем помощи животному, находящемуся в опасном для жизни или здоровья состоянии, при наличии такой возможности.

С 24.06.2023 вступили в силу изменения в КоАП РФ, согласно которым гражданам за жестокое обращение с животными грозит административный штраф в размере от 5 до 15 тысяч рублей, а организациям - штраф от 50 до 100 тысяч рублей.

Одновременно с этим за жестокое обращение с животным, в целях причинения ему боли и (или) страданий (в том числе из хулиганский побуждений), повлекшее его гибель или увечье, виновному лицу грозит уголовная ответственность по ст. 245 УК РФ. Наказание по данной статье, в том числе может быть в виде лишения свободы.

**5) Какие гарантии и компенсационные выплаты причитаются работника при расторжении трудового договора?**

Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора, регламентируются гл. 27 Трудового кодекса РФ. В частности ст. 178 Трудового кодекса РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:
- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Увольнение по сокращению численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя или несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При этом следует учесть, что ст. 178 ТК РФ содержит положения о том, что трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий, единовременной компенсации.

**6) Возможно ли подать заявление об увольнении в период временной нетрудоспособности?**

Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) предусмотрено ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации. В силу данной нормы закона, работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме, по общему правилу, не позднее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

Кроме того, по соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Трудовое законодательство не содержит препятствий для подачи заявления об увольнении по собственному желанию в любой форме, в том числе путем направления его по почте. Таким образом, работник может направить работодателю соответствующее заявление, к примеру, заказным письмом с уведомлением о вручении и описью вложения.

Что касается запрета увольнения работника в период его временной нетрудоспособности, то он применяется только для случаев увольнения по инициативе работодателя.

**7) Что такое электронный сертификат на приобретение технических средств реабилитации?**

Оформление электронного сертификата на приобретение технических средств реабилитации является альтернативным способом реализации социальных гарантий инвалидов наряду с реальным предоставлением Отделением Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации ТСР
и компенсационным порядком возмещения средств, затраченных на самостоятельное приобретение ТСР.

Электронный сертификат представляет собой определенную государством сумму (электронный цифровой счет в специальной платформе), которую получатель социального изделия может самостоятельно потратить на приобретение средства реабилитации в магазинах из перечня, который будет представлен на сайте соответствующей государственной информационной системы, а также на официальном портале СФР.

Заявление об оформлении электронного сертификата может быть подано через региональное отделение СФР России, многофункциональный центр, портал ЕСИА «Госуслуги» либо посредством почтовой связи.
Для оформления электронного сертификата необходимо предоставить заявление, документ, удостоверяющий личность, индивидуальную программу реабилитации, номер карты «МИР».

Решение о приобретении ТСР с использованием электронного сертификата принимается региональным отделением в течение 5 рабочих дней (если вы нуждаетесь в оказании паллиативной медицинской помощи–в течение 3 рабочих дней) со дня поступления вашего заявления.

По результатам услуги гражданину на безвозмездной основе предоставляется выписка из реестра электронных сертификатов на бумажном носителе или в форме электронного документа. Такая выписка выдается бесплатно.
Использование электронного сертификата при оплате ТСР обеспечивается посредством банковской карты, указанной в заявлении и сведения о которой содержатся в электронном сертификате.

Необходимо учитывать, что при превышении предельной стоимости ТСР, определенной в установленном порядке, разница в стоимости оплачивается за счёт собственных средств гражданина без получения компенсации.

Кроме того, после оформления электронного сертификата граждане имеют право отказаться от его использования путём подачи в уполномоченный орган обращения и воспользоваться иными способами обеспечения ТСР.

**8) Что делать работодателю с трудовой книжкой работника, если в день прекращения трудового договора он отсутствует на работе?**

Согласно трудовому законодательству работодатель должен выдать работнику трудовую книжку в день увольнения.

В случае, если сделать это невозможно в связи с отсутствием работника или отказом от получения трудовой книжки, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте.

При этом направить трудовую книжку работнику по почте возможно только при наличии его письменного согласия.

Работодатель, который не направил трудовую книжку по почте работнику в виду отсутствия его согласия, должен хранить трудовую книжку у себя.
Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

9) **Какие виды наказаний могут быть назначены несовершеннолетнему за совершение преступления?**

В статье 88 УК РФ закреплен исчерпывающий перечень наказаний, назначаемых несовершеннолетним, за совершенные преступления, к ним относят: штраф, лишение права заниматься определенной деятельностью, исправительные работы, ограничение свободы, лишение свободы на определенный срок.

Штраф назначается как при наличии у несовершеннолетнего осужденного самостоятельного заработка или имущества, на которое может быть обращено взыскание, так и при отсутствии таковых. Штраф, назначенный несовершеннолетнему осужденному, по решению суда может взыскиваться с его родителей или иных законных представителей с их согласия. Штраф назначается в размере от одной тысячи до пятидесяти тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода несовершеннолетнего осужденного за период от двух недель до шести месяцев.

Обязательные работы назначаются на срок от сорока до ста шестидесяти часов, заключаются в выполнении работ, посильных для несовершеннолетнего, и исполняются им в свободное от учебы или основной работы время. Продолжительность исполнения данного вида наказания лицами в возрасте до пятнадцати лет не может превышать двух часов в день, а лицами в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - трех часов в день.
Исправительные работы назначаются несовершеннолетним осужденным на срок до одного года.

Ограничение свободы назначается несовершеннолетним осужденным в виде основного наказания на срок от двух месяцев до двух лет.
Наказание в виде лишения свободы назначается несовершеннолетним осужденным, совершившим преступления в возрасте до шестнадцати лет, на срок не свыше шести лет. Этой же категории несовершеннолетних, совершивших особо тяжкие преступления, а также остальным несовершеннолетним осужденным наказание назначается на срок не свыше десяти лет и отбывается в воспитательных колониях. Наказание в виде лишения свободы не может быть назначено несовершеннолетнему осужденному, совершившему в возрасте до шестнадцати лет преступление небольшой или средней тяжести впервые, а также остальным несовершеннолетним осужденным, совершившим преступления небольшой тяжести впервые.

Кроме того, при назначении несовершеннолетнему осужденному наказания в виде лишения свободы за совершение тяжкого либо особо тяжкого преступления низший предел наказания, предусмотренный соответствующей статьей Особенной части УК РФ, сокращается наполовину.

Также необходимо отметить, что в случае, если несовершеннолетний осужденный, которому назначено условное осуждение, совершил в течение испытательного срока новое преступление, не являющееся особо тяжким, суд с учетом обстоятельств дела и личности виновного может повторно принять решение об условном осуждении, установив новый испытательный срок и возложив на условно осужденного исполнение определенных обязанностей, предусмотренных ч.5 ст. 73 УК РФ.

10) **С 1 сентября 2023 года вступят в силу изменения трудового законодательства для лиц, осуществляющих уход за детьми-инвалидами. В чем они заключаются?**

В соответствии со ст. 1 Федерального закона от 05.12.2022 № 491-ФЗ
«О внесении изменения в статью 262 Трудового кодекса Российской Федерации» одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Однократно в течение календарного года допускается использование до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году.

При этом, график предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем.

Указанные поправки вступили в силу с 1 сентября 2023 года.