

Прокуратура Кемеровского района разъясняет, что согласно ст. 56 Трудового кодекса Российской Федерации, трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

В трудовом договоре указываются:

фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор; сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица; идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями); сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями; место и дата заключения трудового договора. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

[место работы](consultantplus://offline/ref=376D6229DD7820FD9E4D22388FBDD133E4ACFC2DE9D0C318E20EA03F2E7C20774C055EC628FCE303rB16G), а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения; трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы); условия оплаты труда; режим рабочего времени и времени отдыха; условия труда на рабочем месте; другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.57 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;

- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.



Прокуратура Кемеровского района разъясняет, что статья 91 Трудового кодекса Российской Федерации определяет понятие рабочего времени, как времени, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих [нерабочему праздничному дню](consultantplus://offline/ref=FA94617E7B7B138384A9C6F45C4F8A2E54364B90B9B96191CE7FDEF3714CB74408B2D5B317817878QFP1I), уменьшается на один час. Работодатель имеет право привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника для сверхурочной работы, или же если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в установленных законом случаях (ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации).

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Продолжительность смены в ночное время, то есть с 22 часов до 6 часов сокращается на один час без последующей отработки. Не сокращается продолжительность работы в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с настоящим Трудовым кодексом и иными федеральными законами. (ст.96 Трудового кодекса Российской Федерации).



Прокуратура Кемеровского района разъясняет, что согласно главе 19 Трудового кодекса Российской Федерации работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, [работникам](consultantplus://offline/ref=D19ACA34B332B4A9155DB875F5954A111A1D546DDF0A022D06C6D5DEF321C97CD617ACADE0C80037xC16I), работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. При увольнении работнику выплачивается денежная [компенсация](consultantplus://offline/ref=1BC3C5829D565209F17C74FE7A8DA4482F6CEF08A87F94273E64D4DCC38C4F4B9F74BAE6024E3CY4C8J) за все неиспользованные отпуска.



Прокуратура Кемеровского района разъясняет, что согласно статье 129 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата (оплата труда работника)- вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются: величина [минимального размера оплаты труда](consultantplus://offline/ref=036F59F0F65081A935E3654EBFF156DF2DD0AA4B564F32FB162ECA595E9330680668AD798FECE6B1NCJ) в Российской Федерации; [меры](consultantplus://offline/ref=036F59F0F65081A935E3654EBFF156DF2ED5AA43584D6FF11E77C65B599C6F7F0121A1788FECEF1FB9NAJ), обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы; [ограничение](consultantplus://offline/ref=036F59F0F65081A935E3654EBFF156DF2ED5AA43584D6FF11E77C65B599C6F7F0121A1788FECEF1AB9N8J) перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы; [ограничение](consultantplus://offline/ref=036F59F0F65081A935E3654EBFF156DF2ED5AA43584D6FF11E77C65B599C6F7F0121A17F8BBENFJ) оплаты труда в натуральной форме; обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами; федеральный государственный [надзор](consultantplus://offline/ref=036F59F0F65081A935E3654EBFF156DF2ED4A84357466FF11E77C65B599C6F7F0121A1788FECE61EB9N2J) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда; ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями; сроки и очередность выплаты заработной платы ( ст. 130 Трудового кодекса Российской Федерации).

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в [неденежной форме](consultantplus://offline/ref=5D0DF4B1482CD82073FA27F9E51340219D55BBE82E0284F0C091A75D1FB6E858CC971CAAFF2256D1VDI0J), не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.



Прокуратура Кемеровского района разъясняет, что [минимальный размер оплаты труда](consultantplus://offline/ref=EE18C4301BDB6C769541DE24D332433C41980E7372FC2FE0B564E495CF81EBDE0CCEA46CB67809Q5PCJ) устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины [прожиточного минимума](consultantplus://offline/ref=EE18C4301BDB6C769541DE24D332433C439E06787DFC2FE0B564E495QCPFJ) трудоспособного населения.

На данный момент сумма минимального размера оплаты труда составляет 7500 рублей в месяц, а с 1 июля 2017 года увеличится до 7800 рублей в месяц.

Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается:

* организациями, финансируемыми из федерального бюджета, - за счет средств федерального бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
* организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов Российской Федерации, - за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
* организациями, финансируемыми из местных бюджетов, - за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
* другими работодателями - за счет собственных средств. (ст.133 Трудового кодекса Российской Федерации).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего [нормы труда](consultantplus://offline/ref=683F8D4C3232EC236CA33564FCE1F82DEF59F2FBB40EB02BCAF98CC4F5XFS6J) (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации не может быть ниже [минимального размера оплаты труда](consultantplus://offline/ref=5F86EE0E9E799DC768D759B0AF12E6203928E996453CBA610CAEADB4B1394A46CBDC6567BD6138jCUDJ), установленного федеральным законом.



Прокуратура Кемеровского района разъясняет, что согласно Трудовому кодексу Российской Федерации нормы труда -нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы - устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся:

* исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;
* своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;
* надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
* условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.



Прокуратура Кемеровского района разъясняет, что дисциплина труда (согласно главе 30 Трудового кодекса Российской Федерации) - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором .

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии). Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и [положениями](consultantplus://offline/ref=BA87DA70B7DAC89A10A00D6C832729E6871765D9A872A75CD00B30CCD06026AC604F752D007F7Bk5h3J) о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со [дня обнаружения](consultantplus://offline/ref=2DF127952BAF0298415265F32C37CFCB28AC1B5BCD9636EF890D1AB2259B592BD322EEF4C2B67408HAk9J) проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.



Прокуратура Кемеровского района разъясняет, что Верховный Суд Российской Федерации признал не действующим со дня вступления решения Суда в законную силу пункт 24 Административного регламента Федеральной миграционной службы по предоставлению государственной услуги по выдаче и замене паспорта гражданина Российской Федерации, удостоверяющего личность гражданина Российской Федерации на территории Российской Федерации, утвержденного Приказом ФМС России от 30 ноября 2012 г. № 391, в той мере, в какой данная норма в системе действующего правового регулирования позволяет относить свидетельство о рождении к документам, необходимым для предоставления государственной услуги по замене паспорта гражданина Российской Федерации.

Верховный Суд РФ, в частности, указал, что в соответствии с пунктом 13 Положения о паспорте гражданина Российской Федерации, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 8 июля 1997 г. № 828, для замены паспорта гражданин представляет заявление по установленной форме; паспорт, подлежащий замене; две личные фотографии размером 35 x 45 мм; документы, подтверждающие указанные в пункте 12 указанного Положения основания для замены паспорта.

В пунктах 23-30.3 названного Административного регламента приведен исчерпывающий перечень документов, необходимых в соответствии с нормативными правовыми актами для предоставления государственной услуги. В частности, в числе этих документов пункт 24 предусматривает свидетельство о рождении. Содержание оспариваемого пункта непосредственно не указывает, в целях получения какой из двух государственных услуг (выдача или замена паспорта) необходимо представлять свидетельство о рождении.

Из приведенного содержания таких норм следует, что пункт 23 Административного регламента не разделяет административные процедуры по выдаче и замене паспорта, несмотря на различие соответствующих государственных услуг, а пункт 30 применительно к государственной услуге по замене паспорта не исключает обязанности гражданина представлять документ, в том числе предусмотренный пунктом 24 (свидетельство о рождении).

Таким образом, в системе действующего правового регулирования пункт 24 позволяет органу, предоставляющему государственную услугу, относить свидетельство о рождении к документам, необходимым для предоставления государственной услуги по замене паспорта гражданина Российской Федерации, что противоречит пункту 13 Положения о паспорте гражданина Российской Федерации, имеющему большую юридическую силу.



Прокуратура Кемеровского района разъясняет, что административным правонарушением признается противоправное, виновное действие (бездействие) физического или юридического лица, за которое Кодексом об административным правонарушениях Российской Федерации или законами субъектов Российской Федерации об административных правонарушениях установлена административная ответственность.

Юридическое лицо признается виновным в совершении административного правонарушения, если будет установлено, что у него имелась возможность для соблюдения правил и норм, за нарушение которых настоящим Кодексом или законами субъекта Российской Федерации предусмотрена административная ответственность, но данным лицом не были приняты все зависящие от него меры по их соблюдению (ст.2.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).

Назначение административного наказания юридическому лицу не освобождает от административной ответственности за данное правонарушение виновное физическое лицо, равно как и привлечение к административной или уголовной ответственности физического лица не освобождает от административной ответственности за данное правонарушение юридическое лицо.

Административное правонарушение может быть совершено умышлено или по неосторожности (ст. 2.2 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).

Административное правонарушение признается совершенным умышленно, если лицо, его совершившее, сознавало противоправный характер своего действия (бездействия), предвидело его вредные последствия и желало наступления таких последствий или сознательно их допускало либо относилось к ним безразлично.

Административное правонарушение признается совершенным по неосторожности, если лицо, его совершившее, предвидело возможность наступления вредных последствий своего действия (бездействия), но без достаточных к тому оснований самонадеянно рассчитывало на предотвращение таких последствий либо не предвидело возможности наступления таких последствий, хотя должно было и могло их предвидеть.

Административной ответственности подлежит лицо, достигшее к моменту совершения административного правонарушения возраста шестнадцати лет.



Прокуратура Кемеровского района разъясняет, что обязанности участников дорожного движения, в частности пешеходов, предусмотрены Постановлением Правительства Российской Федерации от 23.10.1993 № 1090 «О правилах дорожного движения».

Согласно данным правилам пешеходы должны двигаться по тротуарам, пешеходным дорожкам, велопешеходным дорожкам, а при их отсутствии - по обочинам. Пешеходы, перевозящие или переносящие громоздкие предметы, а также лица, передвигающиеся в инвалидных колясках без двигателя, могут двигаться по краю проезжей части, если их движение по тротуарам или обочинам создает помехи для других пешеходов.

При движении по краю проезжей части пешеходы должны идти навстречу движению транспортных средств. Лица, передвигающиеся в инвалидных колясках без двигателя, ведущие мотоцикл, мопед, велосипед, в этих случаях должны следовать по ходу движения транспортных средств.

При переходе дороги и движении по обочинам или краю проезжей части в темное время суток или в условиях недостаточной видимости пешеходам рекомендуется, а вне населенных пунктов пешеходы обязаны иметь при себе предметы со световозвращающими элементами и обеспечивать видимость этих предметов водителями транспортных средств.

Пешеходы должны переходить дорогу по пешеходным переходам, в том числе по подземным и надземным, а при их отсутствии - на перекрестках по линии тротуаров или обочин.

На нерегулируемых пешеходных переходах пешеходы могут выходить на проезжую часть (трамвайные пути) после того, как оценят расстояние до приближающихся транспортных средств, их скорость и убедятся, что переход будет для них безопасен. При переходе дороги вне пешеходного перехода пешеходы, кроме того, не должны создавать помех для движения транспортных средств и выходить из-за стоящего транспортного средства или иного препятствия, ограничивающего обзорность, не убедившись в отсутствии приближающихся транспортных средств.

Выйдя на проезжую часть (трамвайные пути), пешеходы не должны задерживаться или останавливаться, если это не связано с обеспечением безопасности движения.

При приближении транспортных средств с включенным проблесковым маячком синего цвета (синего и красного цветов) и специальным звуковым сигналом пешеходы обязаны воздержаться от перехода дороги, а пешеходы, находящиеся на проезжей части (трамвайных путях), должны незамедлительно освободить проезжую часть (трамвайные пути).

Нарушение пешеходом правил дорожного движения влечет наложение административного штрафа в размере пятисот рублей.



Прокуратура Кемеровского района разъясняет, что ребенком признается лицо, не достигшее возраста восемнадцати лет (совершеннолетия).

Законодатель наделяет несовершеннолетних широким кругом прав. Семейный кодекс Российской Федерации выделяет права несовершеннолетних детей в отдельную главу 11, и говорит о том, что каждый ребенок имеет право жить и воспитываться в семье, насколько это возможно, право знать своих родителей, право на их заботу, право на совместное с ними проживание, за исключением случаев, когда это противоречит его интересам. Ребенок имеет права на воспитание своими родителями, обеспечение его интересов, всестороннее развитие, уважение его человеческого достоинства.

Ребенок имеет право на общение с обоими родителями, дедушкой, бабушкой, братьями, сестрами и другими родственниками. Расторжение брака родителей, признание его недействительным или раздельное проживание родителей не влияют на права ребенка. В случае раздельного проживания родителей ребенок имеет право на общение с каждым из них. Ребенок имеет право на общение со своими родителями также в случае их проживания в разных государствах.

Ребенок имеет право на защиту своих прав и законных интересов. Защита прав и законных интересов ребенка осуществляется родителями (лицами, их заменяющими), а в случаях, предусмотренных Семейным кодексом, органом опеки и попечительства, прокурором и судом.

Ребенок вправе выражать свое мнение при решении в семье любого вопроса, затрагивающего его интересы, а также быть заслушанным в ходе любого судебного или административного разбирательства. Учет мнения ребенка, достигшего возраста десяти лет, обязателен, за исключением случаев, когда это противоречит его интересам.

Ребенок имеет право на имя, отчество и фамилию.

Ребенок имеет право на получение содержания от своих родителей и других членов семьи в порядке и в размерах установленных семейным кодексом Российской Федерации. Ребенок имеет право собственности на доходы, полученные им, имущество, полученное им в дар или в порядке наследования, а также на любое другое имущество, приобретенное на средства ребенка.

Ребенок не имеет права собственности на имущество родителей, родители не имеют права собственности на имущество ребенка. Дети и родители, проживающие совместно, могут владеть и пользоваться имуществом друг друга по взаимному согласию.



Прокуратура Кемеровского района разъясняет, что приемной семьей, согласно главе 21 Семейного кодекса Российской Федерации признается опека или попечительство над ребенком или детьми, которые осуществляются по договору о приемной семье, заключаемому между органом опеки и попечительства и приемными родителями или приемным родителем, на срок, указанный в этом договоре.

Приемными родителями могут быть супруги, а также отдельные граждане, желающие принять ребенка или детей на воспитание. Лица, не состоящие в браке между собой, не могут быть приемными родителями одного и того же ребенка.

Подбор и подготовка приемных родителей осуществляются органами опеки и попечительства при соблюдении требований, установленных Гражданским [кодексом](consultantplus://offline/ref=5F244DF19D57960B04F5C3A811453327B31E1BC548051B8924CE19F3068F65DECCD9D03DJFnCI) Российской Федерации, Семейным кодексом Российской Федерации, Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=5F244DF19D57960B04F5C3A811453327B01716C64C021B8924CE19F306J8nFI) «Об опеке и попечительстве».

Приемные родители по отношению к принятому на воспитание ребенку или детям осуществляют права и исполняют обязанности опекуна или попечителя и несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и на условиях, которые предусмотрены федеральным законом и договором.

Договор о приемной семье должен содержать сведения о ребенке или детях, передаваемых на воспитание в приемную семью (имя, возраст, состояние здоровья, физическое и умственное развитие), срок действия такого договора, условия содержания, воспитания и образования ребенка или детей, права и обязанности приемных родителей, права и обязанности органа опеки и попечительства по отношению к приемным родителям, а также основания и последствия прекращения такого договора.

Размер вознаграждения, причитающегося приемным родителям, размер денежных средств на содержание каждого ребенка, а также меры социальной поддержки, предоставляемые приемной семье в зависимости от количества принятых на воспитание детей, определяются договором о приемной семье в соответствии с законами субъектов Российской Федерации.

Договор о приемной семье прекращается по основаниям, предусмотренным гражданским законодательством для прекращения обязательств, а также в связи с прекращением опеки или попечительства.



Прокуратура Кемеровского района разъясняет, что леса подлежат охране от загрязнения и иного негативного воздействия в соответствии с главной 3.2 Лесного кодекса, Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=A16550AC5ADBF19B16D6A414DE032A6DB94D00434EFDEB49977DFCCC84lA0AI) от 10 января 2002 года № 7-ФЗ «Об охране окружающей среды» и другими федеральными законами.

При использовании лесов, охране лесов от пожаров, защите, воспроизводстве лесов, в том числе при выполнении лесосечных работ, должны соблюдаться установленные законодательством Российской Федерации требования по охране окружающей среды от загрязнения и иного негативного воздействия, выполняться меры по охране лесов от загрязнения и иного негативного воздействия, включая меры по сохранению лесных насаждений, лесных почв, среды обитания объектов животного мира, других природных объектов в лесах, а также должна осуществляться, в том числе посредством лесовосстановления и лесоразведения, рекультивация земель, на которых расположены леса и которые подверглись загрязнению и иному негативному воздействию.

Охрана лесов от загрязнения и иного негативного воздействия осуществляется физическими и юридическими лицами, органами государственной власти, органами местного самоуправления в пределах их полномочий.

Невыполнение гражданами, юридическими лицами, осуществляющими использование лесов, лесохозяйственного регламента и проекта освоения лесов в части охраны лесов от загрязнения и иного негативного воздействия является основанием для досрочного расторжения договоров аренды лесных участков, договоров купли-продажи лесных насаждений, а также для принудительного прекращения права постоянного (бессрочного) пользования лесным участком или права безвозмездного пользования лесным участком.



Прокуратура Кемеровского района разъясняет, что Трудовой кодекс Российской Федерации, в частности глава 38, предусматривает обязанность работодателя возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате: незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу; отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе; задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время [ключевой ставки](consultantplus://offline/ref=7461C8C6B7B970F7C7887945F264A7F47A92604422D7A955878D5E384E6D1D49D1E1BB9169A9D6R6I5J) Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.



Прокуратура Кемеровского района разъясняет, что Трудовой кодекс Российской Федерации, в частности глава 39, предусматривает обязанность работника возместить работодателю причиненный ему [прямой действительный ущерб](consultantplus://offline/ref=2F18A0A7415581B4E8C4B81888903FFBF8B8C4E27EB61FD75FFC5A9B51A4452C53066F4A52C73551e5J0J). Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. Собственник имущества организации может ограничить указанное право работодателя в случаях, предусмотренных законом.

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено законом.

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю [прямой действительный ущерб](consultantplus://offline/ref=7AC5FA05B95596F0430D9C850127ADBF3E797FC040F4388885E85AD17382438EEF656F962DD56D49f1L0J) в полном размере. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных законом.

Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.