**1. Кто отвечает за вред, причиненный ребенку во время**

**нахождения в образовательной организации?**

Статьей 1 Семейного кодекса Российской Федерации предусмотрено, что семья, материнство, отцовство и детство в Российской Федерации находятся под защитой государства.

В соответствии со статьей 1073 Гражданского кодекса Российской Федерации за вред, причиненный несовершеннолетним, не достигшим четырнадцати лет (малолетним), отвечают его родители (усыновители) или опекуны, если не докажут, что вред возник не по их вине.

Если малолетний гражданин причинил вред во время, когда он временно находился под надзором образовательной организации, медицинской организации или иной организации, обязанных осуществлять за ним надзор, либо лица, осуществлявшего надзор над ним на основании договора, эта организация либо это лицо отвечают за причиненный вред, если не докажут, что вред возник не по их вине.

В силу положений Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» образовательная организация обязана осуществлять свою деятельность в соответствии с законодательством об образовании, в том числе создавать безопасные условия обучения, воспитания обучающихся, присмотра и ухода за обучающимися, их содержания в соответствии с установленными нормами, обеспечивающими жизнь и здоровье обучающихся, работников образовательной организации.

Таким образом, именно образовательная организация, где несовершеннолетний (малолетний) временно находился, отвечает за вред, причиненный несовершеннолетним, если она не осуществляла должный надзор за ним в момент причинения вреда. Обязанность по надлежащему надзору за несовершеннолетними должна осуществляться образовательной организацией не только во время пребывания малолетнего в стенах образовательного учреждения, но и на его территории, закрепленной за этим учреждением. Если малолетний причинил вред, находясь под надзором образовательного учреждения, то это образовательное учреждение предполагается виновным в причинении вреда и обязано возместить вред, если не докажет, что вред возник не по его вине.

**2. О праве работника на замену оплачиваемого**

**отпуска денежной компенсацией**

В соответствии со статьей 126 Трудового кодекса Российской Федерации часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Вместе с тем, не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях.

**3. О праве детей военнослужащих, добровольцев, сотрудников нацгвардии на первоочередной прием в школы и детские сады**

Федеральным законом от 24.06.2023 № 281-ФЗ внесены изменения в Федеральные законы "О статусе военнослужащих" и "О войсках национальной гвардии Российской Федерации" в части первоочередного (внеочередного) права детей военнослужащих, граждан, пребывающих в добровольческих формированиях, сотрудников нацгвардии на места в государственных и муниципальных общеобразовательных и дошкольных образовательных организациях по месту жительства их семей, а также места в летних оздоровительных лагерях.

Помимо того, что такая мера поддержки предусмотрена для детей граждан, пребывающих в добровольческих формированиях, она также распространена на детей военнослужащих, граждан, пребывавших в добровольческих формированиях, сотрудников нацгвардии, погибших (умерших) при выполнении задач в специальной военной операции либо позднее указанного периода, но вследствие увечья (ранения, травмы, контузии) или заболевания, полученных при выполнении задач в ходе проведения специальной военной операции.

**4. Новый порядок трудоустройства несовершеннолетних**

**в возрасте от 14 до 18 лет**

С 13.06.2023 вступил в силу Федеральный закон от 13.06.2023 № 259-ФЗ «О внесении изменений в статью 63 Трудового кодекса Российской Федерации», которым внесены изменения в процедуру трудоустройства несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет.

Так, не требуется получение письменного согласия органа опеки и попечительства для заключения трудового договора с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения лёгкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время лёгкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы.

Для заключения вышеуказанных трудовых договоров требуется только письменное согласие одного из родителей либо попечителя.

Однако, трудоустройство **детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей,** получивших общее образование и достигших возраста четырнадцати лет, для выполнения лёгкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, либо детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получающих общее образование и достигших возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время лёгкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы осуществляется с письменного согласия органа опеки и попечительства или иного законного представителя.

**5. Право пенсионеров на дополнительный отпуск без**

**сохранения заработной платы**

В соответствии с положениями статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям пенсионеров:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам - инвалидам - до 60 календарных дней в году.

В силу статьи 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации работники, являющиеся получателями пенсии по старости или за выслугу лет, а также не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости (в том числе досрочно), в течение пяти лет до наступления такого возраста при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

При этом они обязаны представлять работодателю медицинские справки, подтверждающие прохождение диспансеризации в дни освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

**6. С 1 сентября 2023 года вступил запрет на использование летом шипованных шин и шин без протекции зимой**

Постановлением Правительства Российской Федерации 27.05.2023 № 837 внесены изменения в Основные положения по допуску транспортных средств к эксплуатации и обязанности должностных лиц по обеспечению безопасности дорожного движения, утвержденные постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 23.10.1993 № 1090 «О правилах дорожного движения».

С учетом изменений законодательства запрещается эксплуатировать автомобиль, если на транспортном средстве установлены шины, размерность, категория скорости и несущая способность которых не предусмотрены изготовителем транспортного средства в эксплуатационной документации.

Водитель несет административную ответственность, если на машине установлены шины с шипами противоскольжения, применяемые в летний период (июнь, июль, август).

Кроме того, водителя оштрафуют, если на транспортном средстве категорий M1 и N1 не установлены зимние шины в зимний период (декабрь, январь, февраль). Водителя также накажут, если зимние шины, шины с шипами противоскольжения (в случае их применения) установлены не на все четыре колеса.

Статьей 12.5 КоАП установлена административная ответственность за управление транспортным средством при наличии неисправностей или условий, при которых в соответствии с Основными положениями по допуску транспортных средств к эксплуатации и обязанностями должностных лиц по обеспечению безопасности дорожного движения эксплуатация транспортного средства запрещена, за исключением неисправностей и условий, указанных в чч.1.1 - 7 ст.12.5 КоАП.

**7. Порядок увольнения за прогул**

В силу ст.21 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации и трудовую дисциплину.

В соответствии с п.1 ст.189 ТК РФ дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными Федеральными законами, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Заключая трудовой договор, работник обязуется добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка организации (ст.21 ТК РФ).

На основании п. «а» п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником в случае прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

В силу ч.1 и ч.3 ст.192 ТК РФ 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.

К дисциплинарному взысканию, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он совершен (ч.5 ст.192 ТК РФ).

Поскольку увольнение работника за прогул в силу ч.3 ст.192 ТК РФ относится к дисциплинарному взысканию, то работодателем должен быть соблюден предусмотренный ст.193 ТК РФ порядок применения дисциплинарных взысканий.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Старший помощник

Барабинского межрайонного прокурора О.В. Мамека