**Педагогический работник не вправе оказывать платные услуги репетиторства ученикам только тех классов, в которых он преподает.**

Репетиторство не противоречит требованиям действующего законодательства об образовании и противодействии коррупции при соблюдении нижеследующих необременительных условий.

В соответствии с положениями пункта 33 статьи 2 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» конфликт интересов педагогического работника это ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

В этой связи, педагогический работник не вправе оказывать платные услуги репетиторства ученикам только тех классов, в которых он преподает.

Во избежание спорных ситуаций, прокуратура края рекомендует родителям и педагогическим работникам заключать простые письменные договоры на оказание услуг репетитора, в которых в качестве существенных условий указывать Ф.И.О. ученика, школу и класс, в котором последний учится, а также для какого именно класса услуги репетиторства оказываются.

Кроме того, учащиеся и их родители могут заявить о наличии у педагога конфликта интересов, обратившись в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, созданную в образовательном учреждении либо в органы прокуратуры по месту жительства.

**Установлена административная ответственность за нарушения при общероссийском голосовании по одобрению поправок в Конституцию РФ**

Федеральным законом от 01.04.2020 № 90-ФЗ «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» установлена административная ответственность за нарушения при общероссийском голосовании по одобрению поправок в Конституцию РФ. Ответственность установлена, в частности, за следующие правонарушения:

- умышленное уничтожение или повреждение агитационного материала либо информационного материала, относящегося к общероссийскому голосованию (статья 5.14 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях). Нарушение повлечет наложение административного штрафа в размере от пятисот до одной тысячи рублей;

- непредоставление государственной или муниципальной организацией, осуществляющей теле- и (или) радиовещание, редакцией государственного или муниципального периодического печатного издания избирательной комиссии, комиссии референдума на безвозмездной основе, а равно в установленный законом срок соответственно эфирного времени, печатной площади для информирования избирателей, участников референдума, участников общероссийского голосования, ответов на вопросы граждан, обнародования решений и актов избирательной комиссии, комиссии референдума, а также для размещения иной информации, обнародование которой предусмотрено законодательством о выборах и референдумах (статья 5.6 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).

Нарушение повлечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от трех тысяч до четырех тысяч рублей; на юридических лиц - от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей;- нарушение порядка участия СМИ в информационном обеспечении общероссийского голосования (статья 5.5 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях). Нарушение влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от трех тысяч до четырех тысяч рублей; на юридических лиц - от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей;

- незаконные выдача и получение бюллетеня для общероссийского голосования (статья 5.22 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях). Нарушение влечет наложение административного штрафа в размере тридцати тысяч рублей. За повторное совершение данного административного правонарушения установлен административный штрафа в размере пятидесяти тысяч рублей.

**Права потребителя при покупках онлайн**

Покупка товаров онлайн в интернет-магазинах сегодня для многих является обыденным делом. Но не все знают, что данный вид продаж имеет свои особенности. Поэтому покупателям следует знать свои права при покупке товаров онлайн.

В соответствии с Законом «О защите прав потребителей» от 07.02.1992 № 2300-1, покупатель имеет право отказаться от товара в любое время до его передачи. Если же товар передан, то отказ возможен в течение 7 дней (в том случае если сохранены товарный вид и потребительские свойства товара). Если же продавец письменно не проинформировал о порядке и сроках возврата товара ненадлежащего качества, то возможность отказаться от товара увеличивается до 3 месяцев. Также у покупателя есть возможность потребовать заменить некачественный товар на новый или пересчитать его стоимость.

Помимо этого, покупателю стоит помнить о том, что продавцу запрещается навязывать дополнительные услуги, в таком случае нарушается право покупателя на свободный выбор товаров, в связи с чем у покупателя возникает право на возмещение убытков продавцом в полном объеме.

В целях реализации своих прав, также необходимо знать обязанности продавца, а именно он должен:

-четко формулировать условия и цену приобретения товара (в т.ч. товара по акции);

-предлагать покупателю услуги по доставке товаров путем их почтовой пересылки или перевозки, указывая способ доставки и вид транспорта;

-передавать покупателю товар в порядке и сроки, которые установлены в договоре.

-передавать потребителю заказанный товар, даже если он еще не оплачен.

В случае нарушения своих прав потребитель вправе обратиться за их защитой в органы Роспотребнадзора или в суд.

**Перевод на другую работу. Что необходимо знать?**

Перевод на другую работу является изменением определенных сторонами условий трудового договора и допускается только по соглашению сторон трудового договора (ст.72 Трудового кодекса РФ) за исключением некоторых случаев, предусмотренных Кодексом.

Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

Необходимо помнить, что перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (за исключением ряда случаев, предусмотренных ТК РФ). При этом, перевод может временным или постоянным.

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора. Вместе с тем, запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Основаниями для постоянного перевода на другую работу могут являться:

-сокращение численности или штата работников организации;

-несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- прекращение трудового договора вследствие нарушения правил его заключения;

- наличие у работника медицинских показаний для постоянного перевода.

Причинами временного перевода могут быть замещение временно отсутствующего работника, наступление чрезвычайных обстоятельств и простоя, вызванного ими, наличие медицинских показаний, в том числе у беременных работниц, и другие обстоятельства.

Временный перевод, в том числе без согласия работника, возможен:

- по соглашению сторон на срок до одного года;

- для замещения временно отсутствующего работника;

- в случаях катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии и т.д. на срок до одного месяца;

- в случаях простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если названные обстоятельства обусловлены названными выше чрезвычайными обстоятельствами, на срок до одного месяца.

**Соблюдение прав работников, трудящихся на «удаленке»**

Включение в трудовой договор дополнительных условий о работе вне места расположения работодателя в связи распространением коронавируса не лишает работников гарантий, предусмотренных трудовым законодательством

Так, при переводе сотрудников на удаленную работу работодатель определяет порядок организации работы, который предусматривает график, способы обмена информацией о производственных заданиях и их выполнении, возможность использования ресурсов организации на дому, после чего заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, и работодатель издает соответствующий приказ о временном переходе сотрудников на удаленную работу на дому. С данным приказом работодатель должен ознакомить каждого сотрудника, переходящего на удаленный формат работы, а также получить его согласие на это.

С целью избежания возможных трудовых споров в последующем, работодателю необходимо определить порядок организации работы - как доводить до сотрудника задания и, как сотрудник отчитывается об их выполнении. Вопрос об обеспечении работников оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами для выполнения трудовых обязанностей, а также предоставление работником работодателю готовой продукции и/или отчетности о проделанной работе также рекомендуется отразить в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Изменения в части перехода на удаленный режим работы могут оформляться путем обмена электронными образами документов при необходимости с последующим их оформлением в установленном порядке, при этом работник обязан выполнять весь объем работы в соответствии с его должностными обязанностями, а работодатель - оплачивать его труд в соответствии с условиями трудового договора. Если работник трудится полное время и выполняет объем работы, снижение работодателем его заработной платы в одностороннем порядке будет считаться нарушением трудового законодательства.

**Какие социальные гарантии должен предоставить работодатель работнику - инвалиду II группы?**

В силу ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» принятым на работу инвалидам должны быть созданы необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья.  
Кроме прочего: инвалидам предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней; инвалидам I и II групп должна быть установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, составляющая не более 35 часов в неделю, с сохранением полной оплаты труд; работающим инвалидам по их заявлениям работодатель обязан предоставлять отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году.

Льготы работнику-инвалиду будут полагаться с момента предоставления им соответствующих документов работодателю: справки с указанием инвалидности и индивидуальной программы реабилитации. Если работник не приносит документы, то работодатель не в праве их самостоятельно истребовать и, соответственно, будут отсутствовать основания для предоставления соответствующих льгот.

**Требования к организации труда несовершеннолетних**

В соответствии со статьей 63 Трудового кодекса Российской Федерации заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

Лица, получившие общее образование или получающие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

С письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста 14 лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

Работодателям и родителям подростков следует знать некоторые особенности регулирования труда несовершеннолетних работников.

Согласно ТК РФ запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания).

Несовершеннолетние лица, принимаемые на работу, должны в обязательном порядке пройти предварительный медицинский осмотр и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

Согласно действующему трудовому законодательству для несовершеннолетних устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — для работников в возрасте до 16 лет — не более 24 часов в неделю; для работников в возрасте от 16 до 18 лет — не более 35 часов в неделю.

Максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) составляет для подростков от 14 до 15 лет — 4 часа, от 15 до 16 лет — 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет — 7 часов; для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от 14 до 16 лет — 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет — 4 часа.

Запрещается направлять несовершеннолетних в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

При повременной системе оплаты труда заработная плата несовершеннолетним работникам выплачивается на основании установленных тарифных ставок, должностных окладов пропорционально отработанному времени — соответственно 35 или 24 часа в неделю — не совмещающим обучение с трудом, и 17,5 или 12 часов в неделю — совмещающим обучение с трудом в свободное от учебы время.

При сдельной системе оплаты труда труд лиц моложе 18 лет оплачивается по установленным сдельным расценкам для взрослых работников с учетом предусмотренной для молодых работников нормы выработки.

Закрепление в ТК РФ права работодателя устанавливать доплаты работникам моложе 18 лет свидетельствует о том, что такие доплаты могут быть введены по усмотрению работодателя, как при заключении трудового договора, так и в процессе его реализации.

Выплата доплат производится, если несовершеннолетний работник отрабатывает установленную для него в соответствии с законодательством норму рабочего времени или норму выработки.

В соответствии с ТК РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня.

При этом трудовое законодательство с учетом особенностей регулирования труда лиц в возрасте до 18 лет не предусматривает каких-либо исключений для данной категории работников по иным признакам и не ставит продолжительность ежегодных основного оплачиваемого и дополнительных оплачиваемых отпусков в зависимость от срока трудового договора.

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

За нарушения трудового законодательства, в том числе регулирующего вопросы труда несовершеннолетних, работодатель подлежит административной ответственности по статье 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях.

В случае нарушения трудовых прав лиц, не достигших восемнадцатилетнего возраста, необходимо обращаться с заявлениями в Государственную инспекцию труда РТ или в прокуратуру по месту жительства.