**Защита гражданина при незаконном увольнении**

По закону разрешение споров о восстановлении на работе отнесено к компетенции суда.

Обращаться следует в районный суд по месту жительства работника либо по адресу (месту жительства) работодателя или филиала (представительства) организации-работодателя, либо по месту исполнения трудового договора, если это им предусмотрено.

В делах о восстановлении на работе обязательно участие прокурора.

По общему правилу исковое заявление и соответствующие документы в суд можно подать в течение месяца со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо выдачи трудовой книжки.

При пропуске указанного срока по уважительной причине можно обратиться в суд с ходатайством о его восстановлении.

Работник освобожден от уплаты госпошлины и судебных расходов при подаче искового заявления с такими требованиями.

Решение суда о восстановлении на работе подлежит немедленному исполнению.

При задержке работодателем исполнения суд, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки среднего заработка или разницы в заработке. Исполнительный лист в данном случае выдается до вступления решения суда в законную силу.

Судебное решение считается исполненным, если работодателем отменен приказ об увольнении, приняты меры для фактического допуска уволенного к выполнению прежних трудовых обязанностей.

Восстановление на работе предполагает, в частности, аннулирование записи об увольнении в трудовой книжке работника путем признания ее недействительной, выплату среднего заработка за время вынужденного прогула, а также взыскание в пользу работника по его требованию денежной компенсации морального вреда - в случае удовлетворения такого требования судом.

При необходимости жалоба на незаконное увольнение может быть подана в прокуратуру для обращения в суд в интересах работника.

**Приостановка работы в связи с невыплатой зарплаты**

Работник вправе отсутствовать в свое рабочее время на рабочем месте при задержке выплаты зарплаты более чем на 15 дней (ст. 142 Трудового кодекса РФ).

Однако, нельзя просто не явиться на работу. По закону о своем намерении приостановить работу необходимо уведомить в письменном виде работодателя, что исключит возможность привлечения к дисциплинарной ответственности за прогул.

Сделать это можно, в т.ч., подав заявление через секретаря с отметкой о вручении на своем экземпляре документа, а также по почте письмом с уведомлением.

Период приостановки работы подлежит оплате из расчета среднего заработка.

Работник обязан возобновить работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного извещения работодателя о готовности выплатить задолженность в день выхода на работу.

Не допускается приостановление работы:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

- в органах Вооруженных Сил РФ, иных организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;

- государственными служащими;

- в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;

- работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

**Гарантии при сокращении численности или штата работников**

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п.2 ч. 1ст. 81 Трудового кодекса РФ).

Закон содержит перечень категорий работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата содержится (ст. 179 ТК РФ).

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

1) семейным - при наличии 2 или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

2) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

3) работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

4) инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

5) работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

**Восстановление пропущенного срока обращения в суд за разрешением спора об увольнении**

Согласно ч. 1 ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право обратиться в суд за разрешением спора об увольнении в течение 1 месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Если указанный срок пропущен по уважительным причинам, он может быть восстановлен судом в порядке, установленном гражданским процессуальным законодательством (ст. 112 ГПК РФ).

В качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие работнику своевременно обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора, например, в связи с болезнью, нахождением в командировке, необходимостью ухода за тяжелобольным членом семьи.

Приведенный перечень уважительных причин пропуска срока обращения в суд не является исчерпывающим, в каждом конкретном случае уважительность причины определяется судом.

Кроме того, суд может восстановить срок на обращение за судебной защитой прав при ошибочном направлении заявления в установленный месячный срок не в тот суд, т.е. с нарушением правил подсудности споров.

**Федеральным законом от 31.07.2020 N 278-ФЗ внесены изменения в статьи 3.5 и 14.53 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях"**

**С 11 августа увеличился штраф за продажу табачной продукции несовершеннолетним**

Штраф за продажу несовершеннолетнему табачной продукции с 11 августа [составит](https://newsletters.consultant.ru/go/?url=https%3A%2F%2Flogin.consultant.ru%2Flink%2F%3Freq%3Ddoc%26base%3DLAW%26n%3D358778%26dst%3D100015%26email_id%3D89480%26cn%3Djurist%3A&scope=jurist) для должностных лиц от 40 тыс. до 70 тыс. руб., а для компаний — от 150 тыс. до 300 тыс. руб.

Это касается:

* табачных изделий;
* никотинсодержащей продукции;
* устройств для ее потребления;
* кальянов.

Раннее должностных лиц штрафовали на сумму от 30 тыс. до 50 тыс. руб., а компании — от 100 тыс. до 150 тыс. руб.