

# Трудовое право

# Понятие и сущность трудового договора

**Трудовой договор** - является соглашением между двумя сторонами: работником и работодателем, согласно которому работодатель обязан представить работнику обусловленную трудовым договором работу, своевременно выплачивать заработную плату, а работник обязан лично выполнять определенную трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

**Сторонами трудового договора** - являются работодатель и работник. **Работодатель** — собственник имущества может быть физическое, юридическое лицо (организация любой формы собственности) либо иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

**Работником** всегда является физическое лицо, заключившее трудовой договор и достигшее установленного законом возраста (16 лет по общему правилу, 14 лет или менее в указанных законом случаях **(Комментарий)** .

## Содержание трудового договора

### **Существенные условия трудового договора:**

- место работы (с указанием структурного подразделения)
- режим труда и отдыха (в случае отличия от общих правил, установленных в организации)
- права и обязанности работника и работодателя
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации
- условия оплаты труда
- **Дополнительные условия определяются соглашением сторон ( предоставление жилья, доставку на работу транспортом предприятия, стимулирующие надбавки, дополнительное пенсионное и мед. страхование и др.)**

**Трудовые договоры в зависимости от срока, на который они заключаются, делятся на два вида:**

**1) на неопределенный срок;**

**2) на определенный срок, который не может превышать 5 лет.**

Заключение трудовых договоров на определенный срок (до 5 лет) является исключением из общего правила. ТК РФ предусматривает исчерпывающий перечень причин, по которым может быть заключен срочный трудовой договор: это причины, связанные с производственной необходимостью (замена временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы); причины, связанные с характером работы (временные — до двух месяцев; сезонные — ст. 293 ТК РФ); проведение срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий и для устранения последствий чрезвычайных ситуаций.

Другими работами, допускающими заключение срочного договора, являются: работа в районах Крайнего Севера, работа за границей, стажировка, с лицами, работающими по совместительству, с пенсионерами по возрасту, с профессиональными спортсменами, с научными, педагогическими работниками, прошедшими конкурсный отбор, с руководителями, их заместителями и главными бухгалтерами организаций.

**При заключении трудового договора от поступающего на работу требуется предоставление работодателю документов, указанных в ст. 65 ТК РФ. Это паспорт; трудовая книжка; страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; документы воинского учета; при необходимости — документ об образовании, свидетельство о постановке на налоговый учет.**

Несовершеннолетние до 18 лет, лица принимаемые на работу с тяжелыми и вредными условиями труда; лица работа, которых связана психофизическими перегрузками (водители, инкассаторы, охранники и др.), принимаемые на работу связанную с обслуживанием больных, детей (учителя, воспитатели и др.) обязаны пройти медицинский осмотр за счет работодателя до заключения трудового договора.

Трудовой договор составляется только в письменной форме, подписывается двумя сторонами, один экземпляр передается работнику.

Прием на работу оформляется приказом работодателя, содержание которого должно соответствовать трудовому договору. Приказ является основанием для начисления заработной платы; работник знакомится с приказом в трехдневный срок под подпись.

- Испытание при приеме на работу не обязательно, но оно может быть определено при приеме на работу соглашением сторон в целях проверки соответствия работника поручаемой работе. Как результат согласованных действий сторон условие об испытании заносится в трудовой договор (и в приказ). Следует иметь в виду, что в период испытания на работника распространяются все трудовые правовые нормы, локальные акты предприятия, в т. ч. все условия заключенного трудового договора.
- Срок испытания: до трех месяцев — для всех работников, до шести месяцев — для руководителей организации, их заместителей, главных бухгалтеров.
- Испытания при приеме на работу не устанавливаются для ряда работников, перечисленных в ст. 70 ТК РФ. **(Комментарий)**
- В случае если работник выдержал испытательный срок, он продолжает работать после истечения срока. Если работник не соответствует данной работе, работодатель может его уволить до истечения срока испытания, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня или в день окончания испытательного срока с указанием причин несоответствия работе.

# Прекращение трудового договора

## Основания прекращения трудового договора:

1. **Соглашение сторон;**
2. **Истечение сроков трудового договора (ст. 79 ТК РФ);**
3. **Расторжение по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ)(Комментарий);**
4. **Расторжение по инициативе работодателя (Комментарий);**
5. **Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную должность; (Комментарий)**
6. **Отказ работника от перевода на другую работу в другую местность вместе в работодателем (ч. 1 ст. 72 ТК РФ) Комментарий**
7. **Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75 ТК РФ) Комментарий**
8. **Отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном, федеральными законами, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы Комментарий** **Обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ) Комментарий**
9. **Нарушение установленных ТК правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ) Комментарий**

# Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха

Рабочее время - это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

## Виды рабочего времени

- 1) нормальное рабочее время;
- 2) сокращенное рабочее время;
- 3) неполное рабочее время.
- Нормальное рабочее время, в соответствии с ч. 2 ст. 91 ТК РФ, не может превышать 40 часов в неделю как при пяти-, так и при шестидневной рабочей неделе.
- Максимальная продолжительность сокращенного рабочего времени не может быть выше следующих пределов: для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю; в возрасте от 16 до 18 лет - не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных норм.



Для инвалидов I и II групп продолжительность рабочего времени не может превышать 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительность рабочего времени не должна быть более 36 часов в неделю. Трудовой кодекс предусматривает сокращенное рабочее время также для отдельных категорий работников. К примеру, для педагогических работников образовательных учреждений законом установлена сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю, а для медицинских работников — не более 39 часов в неделю. Сокращенная 36-часовая продолжительность рабочей недели устанавливается для женщин, работающих в сельской местности. Коллективными и трудовыми договорами 36-часовая рабочая неделя может устанавливаться для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. Заработная плата при этом выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Неполным рабочим временем называется рабочее время, продолжительность которого меньше, чем нормальное или сокращенное рабочее время. В соответствии с законом, такой вид рабочего времени устанавливается по соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии. Кроме того, работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При установлении неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени.

Ненормированный рабочий день в ст. 101 ТК РФ определяется как особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по законодательству может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа). Совместительство может быть как внутренним, так и внешним. При совместительстве, продолжительность работы не может превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю; оплата труда осуществляется в зависимости от проработанного времени или выработки.

Что касается сверхурочных работ, т. е. работы сверх нормы, то, согласно ст. 99 ТК РФ, работодатель вправе привлекать к ним работника с его письменного согласия лишь в следующих случаях:

- 1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо для устранения ее последствий;
- 2) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи и для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих их нормальное функционирование;

- 3) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- 4) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;
- 5) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. Работодатель в этом случае обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Для некоторых категорий Трудовой кодекс устанавливает важную гарантию: не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников до 18 лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. При этом работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником. (Комментарий)

Под временем отдыха понимается время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

К кратковременным видам времени отдыха относятся перерывы для отдыха и питания. Согласно ст. 108 ТК РФ, в течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут и не более двух часов.

На работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Выходные дни (еженедельный отдых) — это свободные от работы дни календарной недели.

Следующим видом времени отдыха являются нерабочие праздничные дни, которыми в Российской Федерации, согласно изменениям, внесенным в ст. 112 ТК, являются: 1, 2, 3, 4, 5 января — Новогодние каникулы; 7 января — Рождество Христово; 23 февраля — День защитника Отечества; 8 марта — Международный женский день; 1 мая - Праздник Весны и Труда; 9 мая - День Победы; 12 июня — День России; 4 ноября - День народного единства.

- Отпуск — это ежегодный непрерывный отдых в течение определенного количества дней подряд, который предоставляется всем работникам для восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Трудовое законодательство России выделяет следующие виды отпусков: ежегодные (основные и дополнительные), льготные (дополнительные отпуска женщинам, имеющим детей, участникам ВОВ), специальные (учебные, по временной нетрудоспособности, беременности и родам, по семейным обстоятельствам).
- Ежегодный оплачиваемый отпуск, предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ). Это минимальная продолжительность, гарантируемая законодателем на федеральном уровне. Следовательно, ежегодный основной отпуск не может быть менее 28 календарных дней. В то же время он может быть более 28 календарных дней: отдельным категориям работников предоставляется удлиненный основной отпуск (для большинства педагогических работников образовательных учреждений — 56 дней, для педагогов дошкольного и дополнительного образования — 42 дня, для государственных служащих, следователей и судей — 30 дней).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска и присоединяется к нему. Согласно ст. 116 ТК РФ, на него имеют право: а) работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (от 6 до 36 рабочих дней); б) работники с ненормированным рабочим днем (не менее 3 календарных дней); г) лица, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Некоторым категориям работников (судьям, прокурорам, следователям, научно-педагогическим работникам) право на предоставление дополнительного отпуска дает стаж службы, работы по специальности.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев работы в данной организации, однако, по соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев. В соответствии с трудовым законодательством, до истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен: женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до 18 лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется независимо от других отпусков по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам с разрешения руководителя организации и оформляется приказом (распоряжением). Продолжительность такого отпуска не ограничивается законом и определяется по соглашению между работником и работодателем. В ряде случаев требование работника о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы обязательно для работодателя, обязанного предоставить такой отпуск: участникам Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году; работающим пенсионерам по старости — до 14 календарных дней в году; родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, — до 14 календарных дней в году; работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году; работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 календарных дней.



Освобождение от работы в связи с совмещением работы с обучением предоставляется лицам, обучающимся в образовательных учреждениях по очно-заочной (вечерней) и заочной форме и выполняющим учебный план. Так, например, работники, успешно обучающиеся по указанным формам обучения в учреждениях высшего профессионального образования, имеют право на дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка:

- 1) для сдачи зачетов и экзаменов на первом и втором курсах — соответственно по 40 календарных дней, на последующих курсах — соответственно по 50 календарных дней;
- 2) для подготовки и защиты дипломного проекта (работы) со сдачей итоговых государственных экзаменов — 4 месяца;
- 3) для сдачи итоговых государственных экзаменов — 1 месяц. Работникам, обучающимся в образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающих учебу с работой, для сдачи экзаменов и зачетов — 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — 4 месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - 1 месяц.

## Дисциплина труда

Дисциплина труда представляет собой обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

Поддержание трудовой дисциплины работников также обеспечивается применением к ним определенных стимулов позитивного и негативного характера. К первым трудовое законодательство относит поощрения, а ко вторым — дисциплинарные взыскания.

В качестве мер поощрения статья 191 ТК РФ называет объявление благодарности, выдачу премии, награждение ценным подарком, почетной грамотой, представление к званию лучшего по профессии.

Дисциплинарная ответственность представляет собой обязанность работника понести наказание, предусмотренное нормами трудового права, за виновное, противоправное неисполнение своих трудовых обязанностей.

Ст. 192 ТК РФ предусматривает следующие виды дисциплинарных взысканий: 1) замечание, 2) выговор и 3) увольнение по соответствующим основаниям. Таким образом, перечень дисциплинарных взысканий, закрепленных в ст. 192 ТК РФ, является исчерпывающим.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Если же в течение этого срока работник заболел или ему был предоставлен отпуск, то период для применения взыскания увеличивается на количество дней отпуска или болезни.

В то же время закон устанавливает, что взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности — позднее двух лет со дня его совершения.

Статья 194 ТК РФ установила правило, согласно которому: если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

# Материальная ответственность сторон

Под материальной ответственностью работника в трудовом праве понимается обязанность работника, виновными противоправными действиями или бездействием которого причинен прямой действительный имущественный ущерб работодателю, возместить его в размере и порядке, предусмотренном законодательством. Материальная ответственность работника наступает при следующих условиях:

- 1) при наличии прямого действительного ущерба, под которым понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества (ч. 2. ст. 238 ТК РФ). Кроме того, если в результате неправомерных действий работника у работодателя возникает обязанность возместить ущерб третьим лицам, то работник привлекается к материальной ответственности в размере причиненного ущерба (ч. 3. ст. 238 ТК РФ);

- 2) при наличии противоправности в поведении работника, причинившего ущерб (т. е. действия, совершенные в нарушение трудовых обязанностей работника). В то же время недопустимым считается возложение на работника материальной ответственности за ущерб, который возник вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ);
- 3) в случае, если ущерб причинен по вине работника. Если работник не предвидел и не мог предвидеть, что в результате его действия или бездействия будет причинен ущерб, то он освобождается от ответственности. Так, согласно ст. 156 ТК РФ, выпуск бракованной продукции (полный брак) не оплачивается, но в случае изготовления продукции, оказавшейся браком не по вине работника, она оплачивается наравне с годными изделиями (частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции);
- 4) при наличии причинной связи между деянием работника и действительным ущербом. Следует учитывать, что с имуществом работодателя в силу технологических особенностей производства может осуществлять операции достаточно большое число работников. Поэтому работодатель должен четко установить, в результате чьих конкретно действий был причинен ущерб, а также определить степень участия каждого из работников в причинении ущерба.

- Трудовой кодекс РФ предусматривает два вида материальной ответственности работников: ограниченную и полную. Ограниченная ответственность предусматривает возмещение ущерба работником в пределах его среднего месячного заработка (ст. 241 ТК РФ). Средний месячный заработок определяется на день обнаружения ущерба и подсчитывается исходя из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного времени за 12 месяцев, предшествующих дню причинения ущерба.

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный ущерб в полном размере (ст. 242 ТК РФ). Закон предусматривает следующий исчерпывающий перечень случаев наступления для работника материальной ответственности в полном размере причиненного ущерба в случаях:

- 1) когда в соответствии с Трудовым кодексом или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей; (Комментарий)

- 2) недостатки ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- 3) умышленного причинения ущерба; Комментарий
- 4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- 5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- 6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом; Комментарий
- 7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей Комментарий (ст. 243 ТК РФ).

Следует отметить, что во всех случаях привлечения к материальной ответственности (кроме добровольного обязательства работника на возмещение ущерба) закон гарантирует работнику сохранение определенной доли заработной платы: вычеты из нее не могут превышать 20%, а при наличии нескольких документов — 50%.

# Материальная ответственность работодателя

- 1) незаконное отстранение работника от работы, его увольнение или перевод на другую работу;
- 2) отказ работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- 3) задержка работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесение в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы определяется в статье 236 ТК РФ, в виде уплаты процентов (денежной компенсации).

Компенсация определяется в размере не ниже  $1/300$  действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.



## Трудовые споры и порядок их рассмотрения

Индивидуальный трудовой спор - это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам (КТС) и судами.

КТС обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение 10 календарных дней со дня подачи работником заявления.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

- - работника - о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;

- - работодателя - о возмещении работником вреда, причиненного организации, если иное не предусмотрено федеральными законами.
- - об отказе в приеме на работу;
- - лиц, работающих по трудовому договору у работодателей — физических лиц;
- - лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работник освобождается от уплаты пошлин и судебных расходов.

Коллективный трудовой спор — неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях.

Органом, представляющим работников (при отсутствии в организации первичной профсоюзной организации) в коллективном (трудовом) споре, может быть признан совет трудового коллектива, рабочий совет или другой орган, образованный работниками.

Важным этапом разрешения коллективного трудового спора является максимальное использование примирительных процедур, призванных предотвратить назревающий конфликт. Примирительные процедуры — рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Процедура разрешения возможного трудового спора начинается с выдвижения требований работников и их представителей.

Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения), утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников

Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов.

Требования работников излагаются в письменной форме и направляются работодателю.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом примирительных процедур. Примирительная комиссия представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, создаваемый представителями работодателя и работников. Примирительная комиссия формируется из представителей сторон на равноправной основе. В качестве представителей сторон могут выступать работники, как состоящие, так и не состоящие в штате организации.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон, оформляется протоколом, подписывается представителями сторон и членами примирительной комиссии, имеет для сторон обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением.

Посредник для рассмотрения коллективного трудового спора привлекается по соглашению сторон при не достижении ими согласия в примирительной комиссии. Посредник может быть приглашен по предложениям сторон как независимо от Службы по урегулированию коллективных трудовых споров, так и по ее рекомендации трудовой арбитраж создается в случае, если стороны заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений.

Трудовой арбитраж создается сторонами и Службой по урегулированию коллективных трудовых споров в срок не позднее трех рабочих дней с момента окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией или посредником.

Трудовые арбитры имеют право:

- запрашивать и получать от сторон необходимые документы по существу коллективного трудового спора;
- приглашать на заседания специалистов, компетентных в вопросах данного коллективного трудового спора;
- требовать от представителей сторон доведения решений трудового арбитра до сведения трудового коллектива;
- предлагать собственные возможные варианты разрешения коллективного трудового спора.

Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

Соглашение, достигнутое сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, оформляется в письменной форме и имеет для сторон коллективного трудового спора обязательную силу. Контроль за его использованием осуществляется сторонами коллективного трудового спора.

# Основания освобождения от уголовной ответственности:

**1. В связи с  
деятельным  
раскаянием**

**2. В связи с  
примирением  
с  
потерпевшим**

**3. С  
истечением  
сроков  
давности**

**4. Акт  
амнистии**

# Понятие и виды наказаний

**Наказание** есть мера государственного принуждения, назначаемая по приговору суда.

**Виды наказания:**

**Штраф** есть денежное взыскание, назначаемое в пределах, предусмотренных настоящим УК РФ, в размере, соответствующем определенному количеству минимальных размеров оплаты труда, установленных законодательством Российской Федерации на момент назначения наказания, либо в размере заработной платы или иного дохода осужденного за определенный период.



**Лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью** состоит в запрещении занимать должности на государственной службе, в органах местного самоуправления либо заниматься определенной профессиональной или иной деятельностью. Этот вид наказания устанавливается судом на определенный срок до 5 лет.

**Обязательные работы** заключаются в выполнении осужденным в свободное от основной работы или учебы время платных общественно полезных работ, вид которых определяется органами местного самоуправления. Этот вид работ устанавливается на срок от пятидесяти до двухсот сорока часов и отбывается не свыше четырех часов в день.

**Исправительные работы** устанавливаются на срок от двух месяцев до двух лет и отбываются по месту работы осужденного. Из заработка осужденного к исправительным работам производятся удержания в доход государства в размере, установленном приговором суда, в пределах от пяти до двадцати процентов.

**Ограничение по военной службе** назначается осужденным военнослужащим, проходящим военную службу по контракту, на срок от трех месяцев до двух лет за совершение преступлений против военной службы, а также вместо исправительных работ.

**Ограничение свободы** заключается в содержании осужденного, достигшего к моменту вынесения судом приговора восемнадцатилетнего возраста, в специальном учреждении без изоляции от общества в условиях осуществления за ним надзора. (Исправительный центр).

**Арест** заключается в содержании осужденного в условиях изоляции от общества и устанавливается на срок от одного до шести месяцев. Арест не назначается лицам, не достигшим к моменту вынесения судом приговора шестнадцатилетнего возраста, а также беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет.

назначаются военнослужащим, проходящим военную службу по призыву, по контракту на должностях рядового и сержантского состава, если на момент вынесения судом приговора они не отслужили установленного законом срока службы. Это наказание устанавливается на срок от трех месяцев до двух лет за совершение преступлений против военной службы.

**Содержание в дисциплинарной воинской части**

назначается военнослужащим, проходящим военную службу по призыву, по контракту на должностях рядового и сержантского состава, если на момент вынесения судом приговора они не отслужили установленного законом срока службы. Это наказание устанавливается на срок от трех месяцев до двух лет за совершение преступлений против военной службы.

**Лишение свободы** заключается в изоляции осужденного от общества путем направления его в колонию-поселение, помещения в воспитательную колонию, лечебное исправительное учреждение, исправительную колонию общего, строгого или особого режима либо в тюрьму. Лишение свободы устанавливается на срок от двух месяцев до двадцати лет. Максимальный срок лишения свободы не может быть более двадцати пяти лет, а по совокупности приговоров — более тридцати лет.

**Пожизненное лишение свободы** устанавливается только как альтернатива смертной казни за совершение особо тяжких преступлений, посягающих на жизнь.

**Не применяется к женщинам, лицам до 18 лет; мужчинам в возрасте 65 лет).**



**Смертная казнь** как исключительная мера наказания может быть установлена только за особо тяжкие преступления, посягающие на жизнь. Но в последние годы указываемая мера наказания не применяется в связи с Постановлением Конституционного Суда РФ №3-П от 02.02.1999 г. При этом смертная казнь не может назначаться женщинам, а также лицам, совершившим преступления в возрасте до восемнадцати лет, и мужчинам, достигшим к моменту вынесения судом приговора 65-летнего возраста. Она может быть заменена пожизненным лишением свободы или лишением свободы на срок двадцати пяти лет.