**Экзаменационный билет № 19**

1. **Общие положения уголовного права РФ. Понятие и виды преступлений**

Уголовное право – отрасль права, состоящая из совокупности правовых норм, которые устанавливают:

•Какие деяния являются преступлениями и какие наказания, а также иные меры уголовно-правового воздействия применяются к лицам, их совершившим.

•Определяют основания уголовной ответственности и освобождения от уголовной ответственности и наказания.

-Преступность и наказуемость деяния определяются уголовным законом, действовавшим во время совершения этого деяния, независимо от времени наступления последствий.

-Обратная сила уголовного закона допускается, но только в том случае., когда он улучшает положение лица, совершившего преступление (Ст. 10 УК РФ),

-Уголовный закон, устанавливающий преступность деяния, усиливающий наказание или иным образом ухудшающий положение лица, обратной силы HE имеет.

Задачи уголовного права:

1. Охранительная задача
2. Предупредительная задача.

Принципы уголовного права:

1. Принцип вины
2. Принцип равенства граждан перед законом
3. Принцип законности
4. Принцип справедливости
5. Принцип гуманизма

Преступление – виновно совершенное общественно опасное деяние, запрещенное Уголовным кодексом РФ под угрозой наказания. (ч.1 ст. 14 УК РФ)

Виды преступлений:

(1)По характеру и степени общественной опасности:

•небольшой тяжести

•средней тяжести

•тяжкие

•особо тяжкие

(2)По родовому объекту посягательств:

•против личности

•против здоровья

•против общественной безопасности и порядка

•против государственной власти

•против военной службы

•против мира и безопасности человечества

(3)По форме вины:

•Умышленные

•По неосторожности

1. **Порядок заключения трудового договора**

При заключении трудового договора лицо, вступающее на работу, предъявляет работодателю:

•паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

•трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

•страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

•документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

•документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

•справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в установленном порядке – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

-Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

-Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя

-Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора

-Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения)

-При заключении трудового договора работник должен под роспись ознакомится с действующими на предприятии правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника и ее последствиям, коллективным договором.

-Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, когда работник приступил к работе с разрешения или по поручению работодателя или его представителя.

-При таких обстоятельствах, т.е. фактическом допуске работника к работе, работодатель должен оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.