**Ответственность за распространение экстремистских материалов**

В обществе большое внимание уделяется проблеме экстремизма.

В соответствии со ст. 13 Федерального закона № 114-ФЗ от 25.07.2002 «О противодействии экстремистской деятельности» на территории Российской Федерации запрещается распространение экстремистских материалов, а также их производство и хранение в целях распространения. За эти действия может наступать административная либо уголовная ответственность. Под распространением понимается, в том числе, их размещение в сети Интернет в свободном доступе для других пользователей.

Признать материал экстремистским может только федеральный суд по месту его обнаружения. Решение суда принимается с учетом результатов лингвистического, либо комплексного психолого-лингвистического экспертного исследования.

В настоящее время в списке насчитывается  более 3900 материалов, признанных судами Российской Федерации экстремистскими.

Помощник прокурора района

юрист 1 класса                                                                       Н.А. Миронова

**Трудовые права несовершеннолетних**

В соответствии с нормами Трудового Кодекса РФ отношения между работником и работодателем регулируются на основании письменного трудового договора.

Заключение трудового договора работодателем допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет. При наличии у подростка основного общего образования, либо оставления несовершеннолетним общеобразовательного учреждения (отчисление и т.п.) трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. С согласия одного из родителей и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимися, достигшими возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и без ущерба для освоения  образовательной программы (ст.ст. 20, 63 ТК РФ).

 Работодатель должен знать, что несовершеннолетние лица принимаются на работу только после медицинского осмотра, который в дальнейшем, до достижения работниками возраста 18 лет необходимо проходить ежегодно. Медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 утвержден перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет.

Испытание при приеме на работу лицам до 18 лет не устанавливается. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет представляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Согласно требованиям ст. ст. 70, 266-269 ТК РФ, расторжение трудового договора с работниками, не достигшими совершеннолетия, по инициативе работодателя помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Помощник прокурора района

юрист 1 класса                                                                       Н.А. Миронова

**Наложение на работника штрафа**

Основания и порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности урегулированы ст. ст. 192, 193 Трудового кодекса РФ. В соответствии с указанными нормами за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение.

Денежный штраф как мера дисциплинарного воздействия трудовым законодательством не предусмотрен. Следовательно, приказы работодателей, устанавливающие порядок наложения не предусмотренных трудовым законодательством дисциплинарных взысканий, в том числе устанавливающие систему денежных штрафов, являются незаконными и подлежат отмене.

От штрафов необходимо отличать систему премирования и материальную ответственность работника.

Работодатель вправе устанавливать в трудовом договоре систему премирования в соответствии с действующими у него локальными нормативными актами. При этом Положением о премировании должны быть предусмотрены право руководителя лишать отдельных работников премии полностью или частично за те или иные упущения, условия премирования, критерии и порядок оформления лишения и снижения премии. С действующим Положением о премировании работник должен быть ознакомлен при заключении трудового договора под роспись.

Нарушение работодателем требований законодательства о труде, выразившееся в применении не предусмотренных Трудовым кодексом РФ дисциплинарных взысканий влечет за собой административную ответственность виновного должностного лица по статье 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях.

В случае применения работодателем каких-либо штрафных санкций, работники вправе обратиться  с заявлением в органы прокуратуры либо Государственную инспекцию труда.

Помощник прокурора района

юрист 1 класса                                                                       Н.А. Миронова

С уважением,
Администрация Меретского сельсовета Сузунского района Новосибирской области
Специалист
Просветова Татьяна Викторовна
(383-46) 34-6-48