


Презентация по правоведению на тему
**«ПОНЯТИЕ, ПРЕДМЕТ, МЕТОД,
ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА»**

Подготовила:
студентка группы П-ОЗ-1-41
Лукашова Е.М.

- Трудовое право одна из самостоятельных отраслей российского права, регулирующая трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения.
- **Трудовое право** - объемная и сложная отрасль права Российской Федерации, играющая первостепенную роль в регулировании трудовых отношений работников и работодателей независимо от их организационно-правовых форм.
- С трудовым правом приходится иметь дело должностным лицам, администрации, работникам кадровых и юридических служб, правоохранительных органов, менеджерам, представителям малого бизнеса, то есть довольно широкому кругу лиц, и, конечно, всем работникам.
- Любой общественно полезный труд имеет огромное значение в жизни каждого человека и общества в целом, так как человек и общество могут потреблять лишь то, что создано трудом. Все развитие человеческого общества опосредовано развитием труда и его организации. Как правило, чем выше организация труда, его техническая оснащенность, а следовательно, и производительность, тем больше в распоряжении общества продуктов труда, а следовательно, - и выше его благосостояние. Без труда невозможна и сама человеческая жизнь.
- Материальную основу любого общества составляет трудовая деятельность человека, которая вместе с тем развивает и преобразует его самого. Все великие открытия, весь научно-технический прогресс и вся наша цивилизация - результат труда многих поколений людей.
- **Труд** - это целенаправленная деятельность человека, реализация его физических и умственных способностей для получения определенных материальных или духовных благ.

Предмет трудового права составляют общественные отношения, связанные с трудом на производстве, к ним относятся:

- - трудовые отношения между работником и работодателем на основании трудового договора;
- - отношения по социальному партнерству в сфере труда;
- - отношения по организации труда и управлению трудом;
- - отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- - отношения по организации охраны труда;
- - отношения по материальной ответственности сторон трудового договора;
- - отношения по государственному надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства;
- - отношения по рассмотрению и решению индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- - отношения по содействию занятости и трудоустройству.

- 
- Ведущими из перечисленных отношений являются трудовые отношения между работником и работодателем. Остальные отношения трудового права являются непосредственно связанными с трудовыми отношениями.
 - Таким образом, предметом трудового права являются 2 группы общественных отношений:
 - собственно трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.

- **Методом** называется специфичный для данной отрасли права способ (прием) правового регулирования, т.е. воздействия через нормы права на волю людей в их поведении в нужном для государства, общества, работников и работодателей направлении для получения оптимального результата этого регулирования. Метод правового регулирования труда реализуется через нормы трудового законодательства, он их отражает. За последние годы метод трудового права, как и предмет отрасли, претерпел определенные изменения.

Метод трудового права - это комплекс способов правового регулирования труда. Он отвечает на вопрос, как, какими способами, приемами осуществляется правовое регулирование труда. Метод трудового права состоит из следующих специфичных для данной отрасли права способов правового регулирования труда:

- 1. Сочетание централизованного и локального, законодательного и договорного регулирования труда (социально-партнерского, коллективно-договорного и индивидуально-договорного). Их соотношение все больше изменяется в сторону расширения локального и договорного регулирования.

- 2. Договорный характер труда и установления его условий. Трудовой договор порождает трудовое отношение работника с данной организацией и устанавливает необходимые его условия. Социально-партнерские соглашения на федеральном, региональном, отраслевом и территориальном уровнях определяют отношения между соответствующими социальными партнерами и устанавливают тоже определенные гарантии для работников, их трудовых коллективов и профсоюзов. Коллективный договор устанавливает локальные нормы, распространяющиеся только на работников данного производства, которые повышают гарантии трудовых прав работников и обязательны для работодателя, если его представители были участниками переговоров.

- 3. Равноправие сторон трудовых договоров при их заключении и расторжении с подчинением в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка. В коллективных переговорах о заключении коллективных договоров, отраслевых и других социально-партнерских соглашений стороны, их представители также равноправны, т. е. равны перед законом. К сожалению, это условие часто нарушается в коммерческих фирмах.



- 4. Участие работников через своих представителей, профсоюзы, трудовые коллективы и работодателей в правовом регулировании труда, т.е. в установлении и применении норм трудового законодательства, в контроле за их выполнением, в защите трудовых прав.
- 5. Специфичный для трудового права способ защиты трудовых прав, сочетающий, как правило, действия юрисдикционных паритетных организаций (комиссии по трудовым спорам) с судебной защитой, закрепленной Конституцией РФ для всех. В санкциях законодательства за трудовые правонарушения расширяется такая мера, как штраф, налагаемый на должностных лиц, работодателей (см. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях).


- 6. Единство и дифференциация (различие) правового регулирования труда. Единство трудового права отражается в его общих конституционных принципах, в единых основных трудовых Правах и обязанностях работников и работодателей, в общих положениях гл. 1 ТК, в общих нормативных актах трудового законодательства, распространяющихся на всю территорию России (ТК и др.) и на всех работников, где бы и кем бы они ни работали.


- **Принцип права** - это краткое отражение сути правовых норм.
- **Принципы трудового права** - это закрепленные в правовых актах общеобязательные положения, идеи начала, которые пронизывают все трудовое право, выражают тенденции развития и потребности общества и характеризуют трудовое право в целом.
- **Принципы трудового права** - это установленные с помощью законодательства положения, основывающиеся на общепризнанных нормах международного права и Конституции РФ, предусматривающие правила регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.
- Все принципы трудового права можно разделить на конституционные, отраслевые и межотраслевые.
- В статье 2 ТК РФ дано легальное закрепление формулировок основных принципов трудового права.

Основными принципами


признаются:

- свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- запрещение принудительного труда, то есть выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия);
- запрещение дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности;
- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых;
- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы;
- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;
- обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
-

- 
- сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
 - социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
 - обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
 - установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;
 - обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке;
 - обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку;
 - обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора;
 - обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
 - обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

- 
- Одновременно - в ст. 3 ТК РФ запрещена дискриминация в сфере труда.
 - Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах, не может получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального, должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также по другим обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника.
 - Гарантируется обеспечение равенства возможностей работников, без всякого умаления, продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работ по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.
 - Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной правовой защите.
 - Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в органы Федеральной инспекции труда и (или) в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

- Принудительный труд запрещен. Согласно Конвенции МОТ № 29 «О принудительном и обязательном труде» (1930) принудительный или обязательный труд означает всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг.
- В статье 4 ТК РФ на основе ст. 37 Конституции РФ заложен принцип запрета принудительного труда.
- В соответствии со ст. 4 ТК РФ принудительный труд представляет собой выполнение любой работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:
 - в целях поддержания трудовой дисциплины;
 - в качестве меры ответственности за участие в забастовке;
 - в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
 - в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
 - в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности. К принудительному труду относятся:
- нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере;
- требование работодателем исполнения трудовых обязанностей от работника, если работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты либо работа угрожает жизни или здоровью работника.

- 
- В сфере применения трудового законодательства принудительный труд не включает в себя:
 - работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе;
 - работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае объявления чрезвычайного или военного положения, бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, сильные эпидемии или эпизоотии), а также в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь и нормальные жизненные условия всего населения или его части;
 - работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1. Конституция РФ (принята всенародным голосованием 12.12.1993// Российская газета № 237 от 25 декабря 1993 г.).
- 2. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001 г.).
- 3. Андреев Ю.Н. Правовое регулирование труда в РФ //Государство и право. 2008.
- 4. Борисов Б.А. Расторжение трудового договора //Трудовое право. 2006.
- 5. Зайкин А.Д., Российское трудовое право, Инфа М-НОРМА, М., 2007.
- 6. Трудовое право России. Учебник / Под ред. Р.З. Лившица и Ю.П.Орловского. М., 2007.