

Презентация на тему: Предмет, метод, источники и принципы Трудового права

Белоусов Станислав, 344

План

1. Принципы трудового права
2. Источники Трудового права
3. Методы Трудового права

1. Принципы права – исходные нормативно закрепленные руководящие начала (положения), выражающие главное, основное в сущности права, на базе которого оно формируется, развивается и функционирует.

Они характеризуют содержание отрасли с точки зрения ценностей, которые она в себе заключает (фокусируют в себе сущность отрасли права).

Виды принципов права:

- 1) общеправовые,
- 2) межотраслевые,
- 3) отраслевые,
- 4) внутриотраслевые (институциональные),
- 5) принципы международного трудового права.

Система принципов права обеспечивает целостность, единство права, при этом отраслевые принципы права характеризуют наиболее существенные черты норм конкретной отрасли права, являются отраслеобразующими элементами.

Система отраслевых принципов позволяет определить пределы действия, самостоятельности и независимости отрасли, отражает реальные социально-экономические и политические процессы в обществе.

Принципы права *первичны по содержанию* (нормы принимаются на основании принципов и должны им соответствовать) и *вторичны по форме* относительно правовых норм.

Формы отражения принципов в законодательстве:

- 1) *текстуальные* – закреплены в правовых нормах и обусловлены предметом регулирования,
- 2) *смысловые или контекстуальные* – выводятся из норм и обусловлены методом регулирования.

2. «Источники трудового права»

Источники трудового права –

**это результаты правотворческой деятельности
уполномоченных субъектов (чаще всего компетентных
государственных органов) в сфере регулирования трудовых и
иных связанных с ними
отношений**

Система источников права (в формальном смысле) - есть сложная многоуровневая совокупность нормативных правовых актов, нормативных правовых договоров, а также международных документов, закрепляющих общепризнанные принципы международного права, регулирующих трудовые и связанные с ними отношения. Система источников трудового права является сложной, поскольку состоит из нескольких подсистем и блоков.

Блоки в системе источников трудового права

Законодательство о труде	Блок социально-партнерских нормативных соглашений (актов)	Блок локальных нормативных правовых актов
Конституция ЛНР, Трудовой кодекс ЛНР, Иные акты законодательства о труде.	Генеральное соглашение, тарифные, местные соглашения, международные рыночные соглашения, глобальные коллективные договоры, иные коллективные договоры	Правила внутреннего трудового распорядка, кодексы поведения, положения о структурных подразделениях, должностные и рабочие инструкции, иные местные нормативные правовые акты

Источники права

```
graph TD; A[Источники права] --> B[В материальном (формальном) смысле]; A --> C[В идеальном смысле]; A --> D[В юридическом смысле];
```

В
материальном
(формальном)
смысле

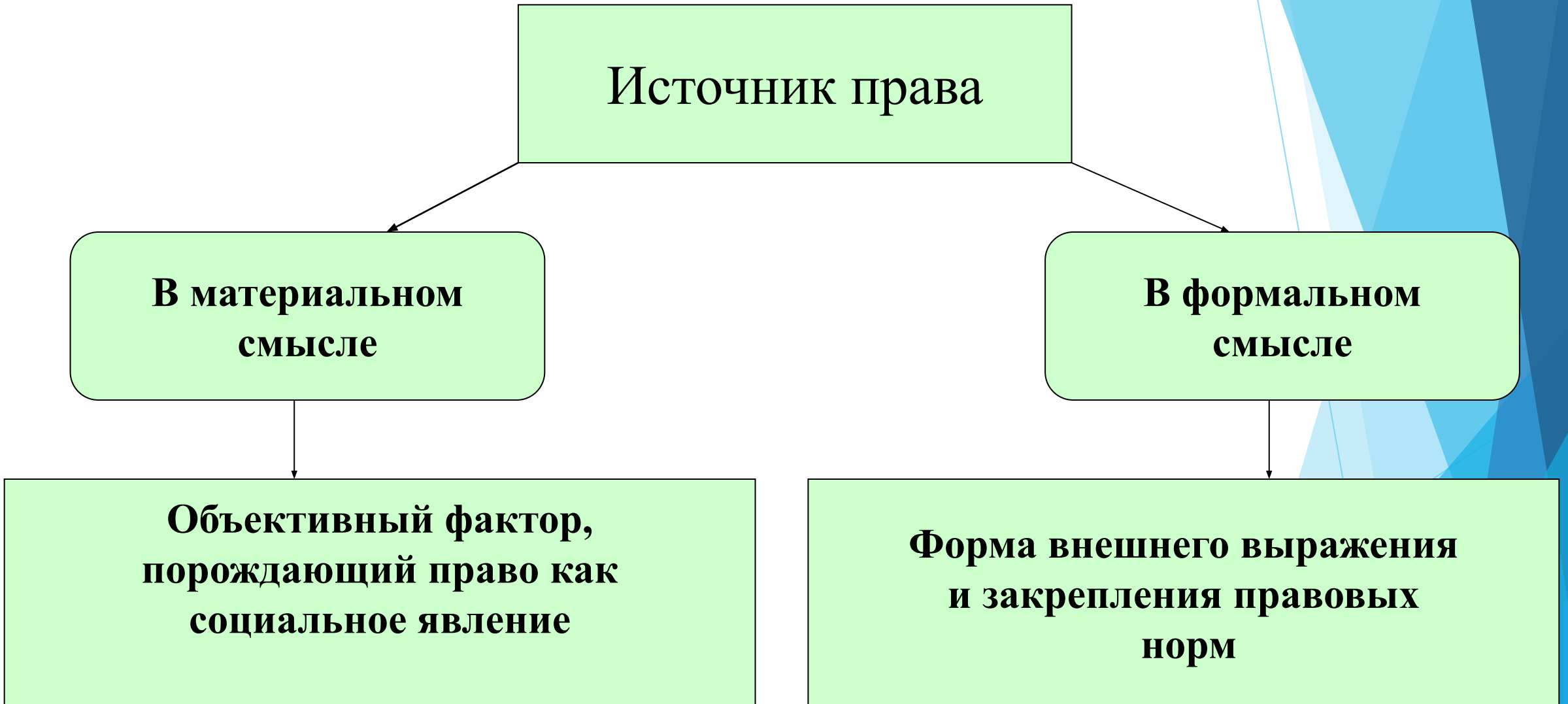
В идеальном
смысле

В
юридическом
смысле

Источник трудового права - сложный, многоаспективный феномен, который охватывает пять

1. Формальный смысл (внешне объективированные итоги правотворческой деятельности международных организаций, государств, нанимателей, работников и их объединений, в которых выражены нормы трудового права);
2. Исторические памятники трудового права (КЗоТ 1972 г. и др.);
3. Генетический аспект, в смысле силы, творящей право (ими выступают государственная власть, авторитет международного сообщества, хозяйская власть нанимателя и соглашения социальных партнеров);
4. Материальный смысл (совокупность факторов политического, экономического, социокультурного характера, представляющих потребность в регулировании отношений в сфере труда);
5. Идеальный смысл (носители идей естественного трудового права, т.е. принципов справедливости, равенства, формальной свободы и

«Источники трудового права»



3. Метод трудового права - это совокупность приемов и способов, позволяющих регулировать трудовые и непосредственно связанные с ними отношения.

Он представляет собой специфический комплекс следующих шести способов (приемов) правового регулирования трудовых отношений:

1. Сочетание централизованного и локального регулирования общественных отношений в сфере труда.

Посредством *централизованного* регулирования в настоящее время устанавливается обычно минимум гарантий трудовых прав работников:

- определяется экстенсивная мера труда - продолжительность рабочего времени;
- вводится тарифная система для бюджетных работников;
- принимаются важнейшие нормативные акты по вопросам дисциплины и охраны труда работников.

С помощью *локального* правового регулирования устанавливаются:

- режим рабочего времени на предприятиях, в учреждениях, организациях;
- льготы и преимущества работникам из фондов предприятия (сверх минимальных гарантий, установленных централизованными НПА);
- графики отпусков;
- условия колл. договора и др.

2. Сочетание единства и дифференциации правового регулирования.

Единство выражается в установлении государством общих правовых норм, распространяющихся на всех работников всех организаций, независимо от фактических условий труда и личности работника; характеризует общий уровень регулирования труда, относящийся ко всем работникам.

На базе единства регулирования осуществляется его дифференциация, т.е. устанавливаются особенности регулирования труда для отдельных категорий работников.

Такие особенности обуславливаются как объективными факторами (условия труда), так и субъективными (личность работника).

К ним относятся:

1. характер и особенности производства (отраслевая дифференциация);
2. физиологические особенности женского организма, его материнская функция по воспитанию малолетних детей;
3. половозрастная, квалификационные и иные особенности работников (субъектная дифференциация);
4. месторасположение организаций, т.е. территориальная дифференциация.

3. Равноправие сторон трудовых отношений с подчинением их в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка организации.

На рынке труда выступают свободные субъекты: с одной стороны, работодатель, владеющий средствами производства на праве собственности (или на обязательственно правовой основе), либо уполномоченное им лицо, с другой - работник, обладающий способностями к труду и готовый передать эти способности во временное пользование за определенное вознаграждение. Только при взаимном волеизъявлении этих субъектов и согласованности между ними возможно возникновение трудовых отношений, основанных на ТД.

В социально-партнерских соглашениях представители сторон (партнеров) также равны при колл. переговорах и разработке соглашений.

Литература

1. Конституция Луганской Народной Республики № 1-І от 18.05.2014г. [Электронный ресурс] - режим доступа: <https://nslnr.su/zakonodatelstvo/konstitutsiya/>
2. Трудовой кодекс Луганской Народной Республики. [Электронный ресурс] - режим доступа: <https://nslnr.su/zakonodatelstvo/normativno-pravovaya-baza/980/>
3. Закон Луганской Народной Республики «О профессиональных союзах». [Электронный ресурс] - режим доступа: <https://www.nslnr.su/zakonodatelstvo/normativno-pravovaya-baza/602/>
4. Права работника. Статья. [Электронный ресурс]- режим доступа: http://www.help-patient.ru/rights/relations_employer/
5. Защита прав работников профессиональными союзами. Статья. [Электронный ресурс] -режим доступа: https://eduface.ru/consultation/pravo/zawita_trudovyh_prav_rabotnikov_professionalnymi_soyuzami
6. Судебная защита. Статья. [Электронный ресурс] - режим доступа: http://www.michurinsk.ru/power/prokuratura_rayon/6808.html
7. Государственный контроль за правами рабочих. Статья. [Электронный ресурс]- режим доступа: <https://www.protrud.com/государственный-надзор-и-контроль-за-охраной-труда/>