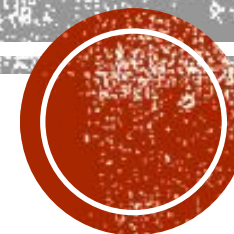


МЕТОД ТРУДОВОГО ПРАВА И ЕГО ОСОБЕННОСТИ

Презентацию подготовила:

Беженарь София



- **Трудовое право** представляет собой совокупность правовых норм, которые, при активном участии сторон трудового договора, регулируют трудовые и непосредственно с ними связанные отношения, устанавливают взаимные права и обязанности их участников и определяют меры ответственности за нарушение.



МЕТОД ТРУДОВОГО ПРАВА - ЭТО...

- **Метод трудового права - совокупность приемов и способов, используемых законодателем для наиболее эффективного регулирования трудовых и производных от них отношений.**



ОСОБЕННОСТИ МЕТОДА ТРУДОВОГО ПРАВА:

- **1. Сочетание централизованного и локального (местного), нормативного (трудовым законодательством) и договорного регулирования.** В настоящее время их соотношение меняется в сторону усиления договорного (коллективно-договорного, индивидуально-договорного) и локального (местного) способов. Централизованное нормативное регулирование устанавливает минимальный уровень гарантий трудовых прав (продолжительность рабочего времени, минимальный размер оплаты труда, ставка первого разряда единой тарифной сетки оплаты труда работников бюджетной сферы), который не может снижаться. Централизованное регулирование преобладает в таких правовых институтах, как дисциплина труда, охрана труда. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 настоящего Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению (ст. 8 ТК РФ) Трудовой Кодекс Российской Федерации.



- **2. Договорный характер труда и установление его условий.** Статья 9 ТК РФ «Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке» предусматривает, что это регулирование осуществляется путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров. Рыночные отношения существенно повысили значение договоров для регламентации трудовых прав и обязанностей, условий труда и его оплаты. В условиях перехода к рыночной экономике государство не может не вмешиваться в процесс договорного регулирования, и происходит такое вмешательство путем установления пределов регулирования. Коллективные договоры, соглашения, а также трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников с установленными трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. В названной статье Кодекса закреплён фундаментальный принцип трудового права - принцип недопустимости ухудшения положения работников по сравнению с нормативным актом большей юридической силы.



- **3. Равноправие сторон трудовых отношений при заключении и расторжении трудовых договоров и подчинение их в процессе труда трудовому законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка данной организации.** Трудовые отношения возникают из договора - волевого акта, позволяющего сторонам самим определять характер отношений. Поэтому нормы трудового права в известной мере носят диспозитивный характер. Ограничения этого усмотрения субъектов в процессе осуществления трудовой деятельности направлены на определенную защиту интересов работника. В условиях рыночной экономики юридическая свобода сторон не означает экономического равенства, независимости работника от работодателя. Юридические гарантии для работника проявляются в установлении определенных ограничений, например, запрет для работодателя в одностороннем порядке изменять условия трудового договора или расторгнуть трудовой договор без законных оснований.



- **4. Участие трудящихся через своих представителей, профсоюзы, трудовые коллективы в правовом регулировании труда (в установлении и применении норм трудового права), контроле за соблюдением трудового законодательства.** В соответствии с действующим трудовым законодательством работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом. Так, учитывая мнение профсоюза, работодатель имеет право вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев, увольнять работников, являющихся членами профсоюза, привлекать к сверхурочным работам, привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливать различные стимулирующие выплаты и другие. Локальные нормативные акты, принятые без соблюдения предусмотренного Трудовым кодексом порядка учета мнения представительного органа работников, признаются недействительными.



- **5. Специфичный способ защиты трудовых прав, сочетающий действие органа трудового коллектива (комиссии по трудовым спорам) с судебной защитой по индивидуальным правам и паритетного органа (примирительной комиссии) и третейского (трудовой арбитраж или посредник) по коллективным трудовым правам, вплоть до забастовки. Согласно ст. 352 Трудового кодекса основными способами защиты трудовых прав и свобод работников являются:**
 - а) самозащита работниками трудовых прав;
 - б) защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
 - в) государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
 - г) судебная защита.



■ **6. Единство и дифференциация (различие) правового регулирования труда.** Единство выражается в общих для всех производств на всей территории страны, закрепленных в ст. 2 ТК РФ, принципах правового регулирования труда и в единых для всех работников основных трудовых правах и отражается в общих нормах трудового законодательства (общая норма означает распространение ее на всех работников). Дифференциация правового регулирования труда (т. е. различие) выражается в специальных нормах, применяемых лишь к определенным работникам, и проводится законодателем, учитывающим в нормах права ее основания. Такими основаниями дифференциации, создающей специальные нормы (льготы, ограничения, приспособления), являются следующие:

- - вредность и тяжесть условий труда;
- - климатические условия Крайнего Севера и приравненных к нему мест;
- - субъектные основания: физиологические особенности женского организма (его материнская роль), а также социальную роль одинокой матери (одинокоего отца), психофизиологические особенности неокрепшего организма и характера подростка, ограниченную трудоспособность инвалидов;
- - специфика краткой трудовой связи временных и сезонных работников, особенность трудовой связи членов производственных кооперативов;
- - особенности труда в данной отрасли (отраслевая дифференциация), сочетание труда с обучением;
- - специфика содержания труда и ответственный характер труда государственных служащих, судей, прокуроров, специфика и ответственность труда работников транспортных отраслей, значение и роль труда в руководстве производством руководителей организаций



ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ

- **1) Метод трудового права - это**
 - а) Совокупность приемов и способов регулирования отношений трудового права;
 - б) Совокупность приемов и способов охраны трудового права;
 - в) Способы и приемы распределения по трудовому праву;
 - г) Технология производства продукции и товаров.



ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ

- **1) Метод трудового права - это**
 - а) Совокупность приемов и способов регулирования отношений трудового права;
 - б) Совокупность приемов и способов охраны трудового права;
 - в) Способы и приемы распределения по трудовому праву;
 - г) Технология производства продукции и товаров.



- **2. Что не является особенностью метода трудового права?**
- А. Единство и дифференциация (различие) правового регулирования труда.
- Б. Сочетание централизованного и локального (местного), нормативного (трудовым законодательством) и договорного регулирования.
- В. Договорный характер труда и установление его условий.
- Г. Обязательность для всех работников подчинения правилам внутреннего трудового распорядка



- **2. Что не является особенностью метода трудового права?**
- А. Единство и дифференциация (различие) правового регулирования труда.
- Б. Сочетание централизованного и локального (местного), нормативного (трудовым законодательством) и договорного регулирования.
- В. Договорный характер труда и установление его условий.
- Г. Обязательность для всех работников подчинения правилам внутреннего трудового распорядка

