

Министерство образования Республики Башкортоста
Восточно-экономически государственный университет

Курсовая работа

По дисциплине: «Трудовое право»

На тему: «Предмет, метод, система, принципы и источники трудового права»

Работу выполнил:

студент 3 курса

очного отделения

группы СПО-09

факультета юридического

Диргамов Ришат Рафитович

Преподаватель

И.В.Иванова

Дюртюли 2010 г.

Содержание

1. Понятие и предмет трудового права
2. Метод трудового права
3. Система трудового права
4. Функции трудового права и его роль
5. Соотношение трудового права со смежными отраслями права
6. Основные принципы трудового права
7. Понятие, система и виды источников трудового права и их классификация
8. Разграничение полномочий в сфере трудовых и связанных с ними отношений

Заключение

Список использованной литературы

Введение

Трудовое право -- одна из важных отраслей права, регулирующая трудовые отношения работников и работодателей, а также иные непосредственно связанные с трудом 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.

1. Понятие и предмет трудового права

Трудовое право -- одна из важных отраслей права, регулирующая трудовые отношения работников и работодателей, а также иные непосредственно связанные с трудом 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.

Однако не каждый труд связан с трудовой деятельностью и нормами трудового права. Так, труд на личном садовом участке, труд домохозяйки по уборке собственной квартиры, стирка, приготовление еды для себя и своей семьи, труд учащегося по освоению знаний -- все это общественно полезный труд. Но он не регулируется нормами трудового права.

Труд может быть индивидуальным и в общественной кооперации труда.

Общественная организация труда -- это совместный труд как кооперация труда для получения определенного продукта данного производства, в том числе и духовного (оркестровая музыка, театр и т. д.), деятельности по управлению или оказанию определенных услуг сферы обслуживания Населения (медицина, образование и т. д.).

Общественная организация труда в любом обществе имеет две стороны: техническую и социальную. Право не регулирует техническую сторону (технологические процессы, работу техники, машин). Здесь применяются технические правила, которые в разных странах могут быть одинаковыми. Право

регулирует социальную сторону общественной организации труда -- общественные (социальные) отношения по труду на производстве.

Индивидуальный предприниматель, являясь собственником средств производства и одновременно обладая рабочей силой, которой распоряжается, трудится самостоятельно, индивидуально. Здесь нет места трудовым отношениям, отсутствует совместный (коллективный) процесс труда.

Таким образом, трудовые отношения -- это общественные отношения, в которые работник вступает в связи с применением своих способностей к труду, а работодатель -- в связи с использованием этих способностей, то есть чужого труда. Предметом трудового права являются общественные отношения, связанные с трудом на производстве:

отношения по содействию занятости и трудоустройству у данного работодателя; трудовые отношения работника с работодателем по использованию и условиям его труда.

Это основная группа отношений, регулированию которых посвящена гл. 2 ТК РФ. Основным предмет этих отношений -- работа работника по оговоренной с ним его трудовой функции при подчинении правилам трудового распорядка данной организации. Трудовые отношения имеются у всех работников, выполняющих лично работу в общем процессе труда на данном производстве и являющихся членами его трудового коллектива. Эти отношения выражают волевою часть производственных отношений, так как возникают и прекращаются по воле работника и работодателя. Следующая группа отношений ТК РФ определяется как непосредственно связанные с трудовыми отношениями. К ним относятся:

отношения по организации труда и управлению трудом, участию в управлении организацией;

отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и социально-партнерских соглашений;

отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;

отношения надзорных и контрольных органов с работодателем, администрацией производства по вопросам соблюдения трудового законодательства и охраны труда;

отношения по участию работников и профсоюзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;

отношения по материальной ответственности сторон трудового отношения за вред (ущерб), причиненный по вине одной стороны другой;

отношения по разрешению индивидуальных или коллективных трудовых споров, возникающие лишь у некоторых работников и отдельных рабочих коллективов.

Когда появляется такой трудовой спор, второй стороной этих отношений является орган, решающий данный спор.

Предмет отрасли трудового права как системы отношений, регулируемых нормами трудового права, необходимо отличать от предмета науки трудового права и учебного курса. У них предметом является изучение самих норм трудового законодательства, не только российского, но и международного, а также их истории

и учений о правоотношениях сферы трудового права.

2. Метод трудового права

Если предмет трудового права указывает на род, вид общественных отношений, которые регулируются нормами трудового права, то метод трудового права показывает, как и какими правовыми приемами и средствами производится регулирование трудовых отношений.

Исходя из общей теории права метод правового регулирования трудовых отношений выражается в следующих признаках:

- 1) в своеобразии оснований возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений;
- 2) в юридически общем положении участников трудовых правоотношений;
- 3) в характере установления прав и обязанностей;
- 4) в способах защиты прав и средствах обеспечения обязанностей сторонами трудовых правоотношений.

Метод каждой отрасли права имеет свои особенности, то есть присущий только ей комплекс способов правового регулирования труда. Специфика метода трудового права отличает эту отрасль от других отраслей права.

Таким образом, методом трудового права называется комплекс способов правового регулирования, то есть воздействия законодателя через нормы права на волю людей, их поведение в труде и на производстве в нужном для общества направлении.

Первый признак метода трудового права проявляется в договорном возникновении трудовых правоотношений, в том числе в случаях и порядке, установленных законодательством или уставом организации: избрания (выборов) на должность; избрания по конкурсу; судебного решения о заключении трудового договора и др. (ст. 16 ТК РФ).

Второй признак метода трудового права проявляется в особенности общего юридического положения субъектов трудовых правоотношений -- их равенстве при заключении трудового договора; в подчинении работников в процессе выполнения ими трудовых функций правилам внутреннего трудового распорядка, с одной стороны, и в обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, -- с другой (ст. 15 ТК РФ).

Третий признак метода трудового права характеризуется сочетанием централизованного (общего и отраслевого) регулирования трудовых отношений с локальным регулированием при участии трудовых коллективов и профсоюзов в данном процессе. Централизованное регулирование трудовых отношений выражается в издании государством законодательных актов и иных правовых норм в области труда. Среди локальных нормативных актов о труде важнейшее место занимают коллективный договор, различные соглашения.

Четвертый признак метода трудового права связан со спецификой защиты трудовых прав и обеспечения исполнения обязанностей. При нарушении трудовых прав работника со стороны работодателя вопрос об их восстановлении решается

специальным органом (комиссия по трудовым спорам), при участии профсоюзов или в судебном порядке. Надлежащее исполнение работниками трудовых обязанностей обеспечивается специфическими для трудового права средствами -- мерами дисциплинарной и материальной ответственности.

Можно добавить еще два признака метода, отражающих специфику трудового права: участие работников через своих представителей, профсоюзы, трудовые коллективы в правовом регулировании труда (в установлении и применении норм трудового права), контроле за соблюдением трудового законодательства; 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 (то есть 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), являются следующие:

вредность и тяжесть условий труда;

климатические условия Крайнего Севера и приравненных к нему мест;

субъектные основания: физиологические особенности женского организма (его детородная функция и материнская роль), а также социальную роль одинокой матери (одинокого отца), лиц с семейными обязанностями, психофизиологические особенности неокрепшего организма и характера подростка, ограниченную трудоспособность инвалидов;

специфика краткой трудовой связи временных и сезонных работников;

особенность трудовой связи членов производственных кооперативов, членов коллегиального исполнительного органа юридического лица;

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.

Специальные нормы дифференциации трудового права -- трудовые льготы (их большая часть), нормы приспособления (в отраслевой дифференциации) и нормы-изъятия (по специфике трудовой связи) -- позволяют с учетом указанных ее оснований для всех работников равно с другими осуществлять основные их трудовые права и обязанности.

3. Система трудового права

Система отрасли права -- это ее внутренняя структура, обеспечивающая наилучшее расположение правовых норм для четкого и правильного понимания. В ней нормы

классифицируются по предмету отрасли в однородные группы (институты, подынституты) и последовательно располагаются по динамике возникновения и развития трудового отношения. Система отрасли трудового права делится на Общую и Особенную части. Имеется также Специальная часть.

Общая часть включает правовые нормы, определяющие:

предмет и метод трудового права;

цели и задачи правового регулирования;

принципы правового регулирования трудовых отношений;

правовой статус работников как субъектов трудового права;

источники трудового права;

социальное партнерство в сфере труда;

общие положения, касающиеся всех правовых институтов трудового права.

К Особенной части трудового права относятся нормы, регулирующие трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения.

К трудовым отношениям относятся следующие правовые институты:

трудового договора;

рабочего времени;

времени отдыха;

оплаты и нормирования труда;

гарантий и компенсаций;

охраны труда;

институт особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

Иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми, составляют следующие правовые институты:

трудоустройства и занятости у конкретного работодателя;

трудового распорядка и дисциплины труда;

профессиональной подготовки и повышения квалификации непосредственно у работодателя;

материальной ответственности сторон трудового договора;

защиты трудовых прав работников.

Система трудового права, ее Общая и Особенная части, закреплена в различных формах, и прежде всего, в ТК РФ.

Специальная часть системы трудового права включает принципы и нормы международного права и международные договоры, ратифицированные Российской Федерацией. Международные договоры согласно ч. 4 ст. 15 Конституции Российской Федерации следует рассматривать как приоритетные перед внутренним трудовым законодательством в области трудовых отношений.

«Система отрасли трудового права», «система науки, учебного курса» и «система трудового законодательства, структура кодификационных актов» -- взаимосвязанные, но не идентичные понятия.

Как предмет трудового права, так и система данной отрасли не являются раз и навсегда данными. Они изменяются с развитием общества, трудовых отношений в обществе. Изменения ее условно можно объединить в следующие группы.

Первая группа характеризуется «отпочкованием» от трудового права норм другой, относительно новой отрасли -- права социального обеспечения, которую студенты изучают после завершения учебного курса «Трудовое право».

Вторая группа в системе трудового права иллюстрирует процессы формирования в ней новых институтов, обеспечение занятости, социально-партнерских соглашений, коллективных трудовых споров и др.

Третья группа отражает эволюционные процессы, происходящие ныне в отдельных институтах, в частности, в сфере оплаты труда, времени отдыха, материальной ответственности, трудовых споров и порядка их разрешения и др.

Все эти перемены в системе обусловлены изменениями в предмете и методе правового регулирования.

4. Функции трудового права и его роль

Функции трудового права -- это основные направления воздействия его норм на поведение людей (волю, сознание) в процессе труда для достижения задач и целей данной отрасли.

Основная роль трудового права регулятивная и охранительная, то есть в процессе труда на производстве устанавливаются такие правила поведения людей, которые отвечают задачам производства, охраняют труд работников, обеспечивают гарантии основных их трудовых конституционных прав. Трудовое право призвано способствовать повышению производительности труда, эффективности производства, укреплению дисциплины труда и улучшению условий труда и быта трудящихся.

Следует выделить специфические функции российского трудового права:

1) социальная, обеспечивающая занятость, реализацию и гарантию права на труд и другие трудовые конституционные права, безопасные условия и охрану труда: ограничение, рабочего времени, определение оплаты труда, установление гарантий и компенсаций;

2) защитная, то есть установление высокого уровня условий труда, надзор и контроль за исполнением норм трудового законодательства, охраны труда, порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров, восстановление реально нарушенных трудовых прав. Эта функция трудового права действует практически на всех стадиях правового регулирования труда: от создания норм трудового права до восстановления нарушенных прав, и поэтому защитная функция отражена в нормах большинства институтов трудового права;

хозяйственная, производственная, направленная на обеспечение эффективности производства, улучшение качества его продукции, рациональное использование трудовых ресурсов (рабочей силы), укрепление трудовой дисциплины;

конкретизируется в нормах институтов обеспечения занятости, трудового договора, дисциплины и оплаты труда, рабочего времени;

воспитательная, отражаемая в нормах о дисциплине труда, поощрениях за труд, дисциплинарной и материальной ответственности за ущерб (вред), причиненный по вине работника работодателю или работнику по вине работодателя;

развития производственной демократии путем участия работников в управлении

предприятием, организацией, обеспечении прав профсоюзов и полномочий трудовых коллективов.

5. Соотношение трудового права со смежными отраслями права

Трудовые отношения регулируются, как правило, трудовым правом. Это вытекает из предмета трудового права. Тем не менее есть отношения, хотя и связанные с трудом, но регулируемые другими смежными отраслями права, например гражданским и административным, а также правом социального обеспечения. Труд по подрядным договорам, авторским, изобретательским трудовое право не регулирует: это предмет и сфера действия гражданского права. Но в практике производства часто заключают так называемые трудовые соглашения, по которым может проходить и трудовое правоотношение и гражданское. Необходимо их разграничивать, так как лишь на трудовые отношения распространяются нормы трудового права. А это значит -- отпуска, оплата листков временной нетрудоспособности («больничных») и т. п. Критерии разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений заключаются в следующем:

по предмету отношения. В трудовом отношении его предметом является процесс труда работника по определенной специальности, работа в общем трудовом процессе данного производства, а в гражданском -- уже овеществленный результат труда (книга, картина, изобретение);

по подчинению работника в трудовом отношении правилам внутреннего трудового распорядка, дисциплине труда данного производства, чего нет в гражданском отношении;

по обязанности администрации в трудовом отношении организовать труд и обеспечить его безопасные условия, чего нет в гражданском отношении;

по обязанности работника в трудовом отношении лично выполнять трудовую функцию, обусловленную договором, в гражданском -- у подрядчика могут быть субподрядчики и т. п.

по обязанности работника соблюдать технологический процесс, существующий на данном предприятии, в гражданском отношении подрядчик сам выбирает метод и способ выполнения задания заказчика, за исключением тех случаев, когда заказчик указал в договоре, каким методом или способом должно быть выполнено задание. С административным правом трудовое право соприкасается в регулировании труда государственных служащих, работников МВД, ФСБ, военнослужащих и работников, обучающихся без отрыва от производства.

Труд этих категорий работников регулируется нормами административного права, основа и метод которого -- это власть одного субъекта правоотношения и подчинение ей другого субъекта данного правоотношения. К тому же в российском законодательстве нормативные акты об их труде -- службе, несмотря на некоторое влияние трудового права, принято относить к административному праву.

Так, процесс назначения на должность и освобождения от государственной службы -- это область административного права, а условия труда с определенными изъятиями и льготами по Федеральному закону от 31 июля 1995 г. «Об основах государственной

службы Российской Федерации» -- это область трудового права. Труд военнослужащих и работников (офицеров) МВД других силовых структур регулируют нормы не трудового, а административного права (воинские уставы, специальное законодательство о них). Труд работников, обучающихся без отрыва от производства, в том числе трудовые льготы по учебе, регулируют нормы трудового права, а их учебный труд в образовательном учреждении (заочном, вечернем) -- нормы административного права.

Трудовое право имеет тесные связи и с правом социального обеспечения -- сравнительно молодой отраслью современного российского законодательства. Долгое время прежний нормативный акт, регулирующий отношения в сфере труда -- Кодекс законов о труде 1971 г. в своей структуре содержал специальную главу «Государственное социальное страхование», которая предусматривала его распространение на всех работников и определяла виды их обеспечения пенсиями и пособиями по государственному социальному страхованию. Само же это обеспечение, право на него, его размеры и условия устанавливались и устанавливаются нормами права социального обеспечения.

Эти две отрасли соприкасаются и в вопросах возмещения вреда в связи с несчастным случаем на производстве, а также в вопросах трудового стажа, который работник выработывает в процессе трудовой деятельности. В праве социального обеспечения общий и специальный стаж работника имеет большое значение при возникновении права на соответствующие виды пенсий, для их размеров, а непрерывный стаж -- для размера пособия по временной нетрудоспособности от общего заболевания.

6. Основные принципы трудового права

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.

7. Понятие, система и виды источников трудового права и их классификация

Источники трудового права представляют собой формы выражения норм трудового права.

Эти формы могут быть различными в зависимости от того, какой орган издает нормативный акт.

Таким образом, источником трудового права называется закон и иной нормативно-правовой акт, содержащий нормы этой отрасли права. Источник трудового права является результатом нормо-творческой деятельности уполномоченных государственных органов, органов местного самоуправления и социальных партнеров. В то же время он служит основой правоприменительной деятельности в сфере труда различных органов, должностных лиц и работодателей.

Система источников трудового права включает все источники трудового права: законы, подзаконные акты, вплоть до нормативных частей коллективных договоров, соглашений, классифицированных не только по предмету, но и по подчиненности, субординации актов. Все источники в их системе находятся в определенной взаимосвязи и взаимозависимости.

Система источников строится по системе отрасли трудового права, а последняя построена по предмету данной отрасли.

Весь комплекс источников трудового права называется трудовым законодательством, или законодательством о труде, которое непрерывно изменяется, совершенствуется в соответствии с изменениями, происходящими в сфере труда и во всем обществе, а также в международно-правовом регулировании труда.

Источники принято подразделять на виды в зависимости от органов, их принимающих, а следовательно, и от их юридической силы (иерархии). В этой связи среди источников трудового права следует различать: международные акты; Конституцию РФ, ТК РФ; иные федеральные законы; указы Президента РФ; постановления Правительства РФ; акты федеральных органов исполнительной власти; конституции (уставы), законы и иные нормативно-правовые акты субъектов РФ; акты органов местного самоуправления; локальные нормативные акты.

По содержанию и целевой направленности источники трудового права следует подразделять на нормативные акты: регулирующие общие вопросы трудового права (Конституция РФ, ТК РФ); регулирующие отдельные вопросы конкретных институтов, входящие в систему трудового права (например, Федеральный закон «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г.); регулирующие трудовые правоотношения специальных субъектов (например, Федеральный закон «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» от 19 февраля 1993 г.).

По сфере действия источники следует подразделять на: федеральные (акты органов РФ); региональные (акты субъектов РФ); территориальные (акты органов местного

самоуправления) и локальные (акты конкретных организаций -- коллективные договоры, правила внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда и т.д.).

8. Разграничение полномочий в сфере трудовых и связанных с ними отношений

В соответствии со ст. 72 Конституции РФ трудовое законодательство находится в совместном ведении Российской Федерации и ее субъектов.

К ведению федеральных органов государственной власти в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений относится принятие обязательных для применения на всей территории России федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих:

основные направления государственной политики в сфере трудовых и связанных с ними отношений;

основы правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений;

обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод гарантий работникам (включая дополнительные гарантии отдельным категориям работников).

Заключение

В соответствии со ст. 72 Конституции РФ трудовое законодательство находится в совместном ведении Российской Федерации и ее субъектов.

К ведению федеральных органов государственной власти в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений относится принятие обязательных для применения на всей территории России федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих:

основные направления государственной политики в сфере трудовых и связанных с ними отношений;

основы правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений;

обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод гарантий работникам (включая дополнительные гарантии отдельным категориям работников).

Список использованной литературы

1. Л. В. Акопов -- доктор юридических наук, профессор; Ю. М. Прусаков -- доктор юридических наук, профессор.

2. Смоленский М. Б., Мажинская Н. Г. Трудовое пра-С51 во Российской Федерации: Учебник. -- М.: Издательс-ко-торговая корпорация «Дашков и К*»; Ростов н/Д: Наука-Пресс, 2007. -- 384 с.