**Содержание.**

Введение 2

1. Предмет, система и источники трудового права 3

2. Принципы трудового права и их значение 7

3. Применение трудового права в деятельности ОВД 10

Заключение 14

Список литературы 15

# Введение

Данная работа посвящена вопросу трудового права как особой системы права.

Актуальность рассмотрения данной темы можно определить следующим образом. Каждая отрасль права имеет свой предмет, предопределяющий в значительной степени специфику метода правового регулирования, отраслевых принципов права, функций отрасли и тенденции развития норм.

Трудовое право - одна из важнейших, ведущих, объемных и сложных отраслей права Российской Федерации, играющая основную роль в регулировании трудовых отношений работников с работодателями независимо от их организационно-правовых форм.

Цель данной работы – рассмотреть понятие трудового права как особую систему права. Указанное понятие подробно рассмотрено в систематических курсах трудового права. В данной работе акцент был сделан на учебном пособии для ВУЗов «Трудовое право» автора Смирнова О.В. и работе «Трудовое право в деятельности ОВД» авторов Богачевой О.Г. и Петрова Н.П.

Первая глава работы рассматривает предмет, систему и источники трудового права. Вторая глава посвящена вопросу принципов трудового права и их значению. И последняя, третья глава, работы затрагивает вопрос применения трудового права в деятельности ОВД.

# 1. Предмет, система и источники трудового права

Из общей теории права известно, что деление права на отрасли и институты, т.е. группировка однородных норм, осуществляется с учетом предмета и метода правового регулирования. И одна отрасль права отлична от другой своими предметом, методом и принципами правового регулирования. Поэтому изучение каждой отрасли права, в том числе и трудового начинается с усвоения этих правовых категорий.

Предмет любой отрасли права характеризуется однородностью общественных отношений, их социально-экономической общностью и некоторыми другими признаками, изучаемыми в общей теории права.

С трудовым правом приходится иметь дело должностным лицам -администрации,—работникам кадровых юридических служб, правоохранительных органов, менеджерам, представителям малого бизнеса, т.е. довольно широкому кругу лиц, и конечно, оно касается всех работников.

Материальную основу любого общества составляет, трудовая деятельность человека, которая в то же время развивает и преобразует самого человека. Все великие открытия, весь научно-технический прогресс общества, его цивилизация - это результат большого труда не одного поколения людей. Что же такое труд?

Труд - это целенаправленная деятельность человека, реализующего свои физические и умственные способности для получения определенных материальных или духовных благ, именуемых на производстве! продуктом труда, продуктом производства.

Название Трудовое право подсказывает, что данная отрасль права имеет дело с отношениями по труду. Но не все отношения, связанные с трудом, регулируются нормами трудового права. Так, труд на своем садово-огородном участке, труд домохозяйки по уборке своей квартиры, стирке, приготовлению для семьи питания, труд военнослужащего или учащегося по освоению знаний - все это общественно полезный труд. Но он не регулируется нормами трудового законодательства.

Трудовое право регулирует отношения по труду в общественной организации труда, т.е. труд на любом производстве. Всякий совместный труд требует его организации, управления и основан на определенной форме собственности на орудия и средства труда. Организация труда делится на техническую и общественную. Техническая организация труда - это связь человека в процессе общего труда с орудиями труда техникой материалами, технологичёским процессом. Она отражает отношение человека к природе, т.е. степень воздействия на предметы природы, используя их в трудовой деятельности. Например, как делать ковер, ткани; посуду обувь, сыр и т.д.

К функция трудового права относятся:

1. Социальная;
2. Защитная;
3. Хозяйственная, производственная;
4. Воспитательная;
5. Функция развития производственной демократии.

Каждая отрасль права, в том числе и трудовое, имеет свою систему норм, т.е. определенную их группировку, последовательность расположения в структуре отрасли. Система трудового права представляет его структуру как совокупности в определенном порядке расположенных правовых норм, сгруппированных *в* подразделения (институты) в зависимости от специфики общественных отношений, составляющих предмет данной отрасли.

Систематизация трудового законодательства может быть различна в зависимости от того, для каких целей и категорий работников она предназначается. Одна будет для кадровых работников и совсем другая - для руководителей производств.

Система отрасли трудового права - это и классификация его норм по предмету отрасли в однородные группы (институты и пединституты), и последовательность их расположения внутри структуры отрасли.

Система отрасли трудового права делится на две части: общую и особенную. Вобщую часть входят нормы, распространяющиеся на все общественные отношения трудового права, нормы, определяющие основные принципы и задачи правового регулирования, основные трудовые права и обязанности работников, недействительность условий договоров, разграничение компетенции Российской Федерации, ее субъектов и органов местного самоуправления по правовому регулированию труда.

Особенная часть строится по институтам как совокупности однородных групп правовых норм: При этом институты располагаются последовательно по динамике возникновения и развития трудового отношения.

Источник трудового права является формой выражения трудового законодательства в определенном нормативном акте. Такие нормативные акты могут содержать только нормы трудового права, например КЗоТ РФ, а могут быть и комплексными, т.е. содержать нормы различных отраслей, в том числе и трудового права. Источники трудового права – это различные нормативные акты органов власти и управления, регулирующие трудовые и другие тесно с ними связанные отношения.

Источники трудового права, содержащие нормы трудового законодательства, надо отличать от правовых актов применения трудового законодательства. Решение суда по конкретному трудовому спору - это акт применения норм трудового законодательства, а не источник права.

В источниках трудового права России отражены материальные условия жизни нашего общества и с их: изменением меняются и источники.

Источники трудового права принято классифицировать по разным основаниям: по степени их важности и субординации; по системе трудового права, ее институтам; по органам, принявшим нормативный акт; по форме акта; по сфере их действия; по степени обобщенности.

По степени важности и субординации источники делятся на Законы и подзаконные акты трудового законодательства. Законы принимаются высшим представительным органом власти РФ и ее республик, т.е. законодательной властью. Законы делятся на конститутивные и обычные. Основной Закон РФ - это Конституция РФ. К конститутивным Законам относится Декларация прав и свобод человека и гражданина. Законы о труде могут быть кодифицированными, например КЗоТ РФ, и текущими по отдельным институтам трудового права.

Источники трудового права можно классифицировать по органам, их принявшим. При этом различаются нормативные акты трудового права: а) принятые высшим органом законодательной власти РФ (Законы, Постановления); б) принятые Президентом РФ (Указы, распоряжения) и Высшими органами исполнительной власти РФ (Постановления и распоряжения Правительства РФ); в) изданные центральными органами государственного управления (Министерством труда РФ, Министерством социальной защиты, Федеральной службой занятости (ФСЗ) и другими министерствами и ведомствами); г) принятые органами государственной власти и управления республик РФ и других, субъектов РФ; д) принятые органами местного самоуправления.

По форме акта источники трудового права делятся на Законы, Указы и распоряжения Президента РФ, Постановления и распоряжения Правительства, правила, положения, решения, приказы, рекомендации, разъяснения и другие формы.

По сфере действия источники трудового права делятся на общефедеральные (например, КЗоТ), республиканские в составе РФ, отраслевые (ведомственные), межотраслевые (правила, стандарты по технике безопасности, охране труда), областные (краевые), муниципальные (местные) и локальные (в пределах данного производства).

По степени обобщенности, как ранее указывалось, акты трудового законодательства могут быть кодифицированные, комплексные и текущие.

Из всей этой классификации в первую очередь имеется в виду юридическая субординация источников трудового права на Законы и подзаконные акты России и ее субъектов отдельно при этом по каждому институту отрасли. Все законы о труде и подзаконные акты трудового законодательства должны соответствовать Конституции РФ, а все подзаконные акты еще и КЗоТ РФ. Конституция РФ и КЗоТ РФ - это основа всех источников трудового права и их системы.

# 2. Принципы трудового права и их значение

Основные принципы правового регулирования труда и основные принципы трудового права, а также правовые принципы организации труда - все эти три формулировки идентичны, хотя некоторые авторы рассматривают их как различные категории права. Но это одна и та же категория трудового права, представленная в трех формулировках.

Основные принципы правового регулирования труда – это главные положения, отражающие кратко суть действующего трудового законодательства. Они предопределены требованиями экономических законов организации труда в нашем обществе, служат основой для направления дальнейшего развития трудового законодательства и являются сущностной категорией трудового права, поскольку отражают кратко суть норм этой отрасли.

Нельзя принципы права считать идеями, так как правовые идеи - это категория правосознания, которое может значительно опережать действующее право, и возникнуть правовые идеи могут за столетия до их реального воплощения в нормах права. Правовые же принципы - это принципы самого действующего права.

С изменением характера общественно-трудовых отношений и существа организации труда происходят и соответствующие изменения в основных принципах правового регулирования труда. Принципы трудового права являются более стабильными категориями, чем нормы трудового законодательства. Но с коренными изменениями в организации труда основные принципы трудового права тоже меняются – одни отмирают, другие появляются, третьи действующие наполняются новым содержанием.

Принципы Все правовые принципы классифицируются по сфере их действия на: а) общеправовые, т.е. свойственные веет отраслям права, в том числе и трудовому (принципы законности, демократизма, равноправия, гуманности и др.); б) отраслевые, т.е. отражающие специфику норм данной отрасли права и в) внутриотраслевые, отражающие суть норм конкретного института данной отрасли права (например, принципы разрешения трудовых споров, принципы обеспечения занятости и т.д.).

Основные принципы трудового права отражают также и политику и мораль нашего общества в области трудовых отношений. Конституционные правовые принципы организации труда в первую очередь образуют фундамент всего здания трудового права. Основные принципы правового регулирования труда - это основные принципы трудового права.

Значение основных принципов правового регулирования труда в том, что они:

1. В кратких формулах отражают содержание всей системы норм трудового права, помогая тем самым понять смысл всего трудового законодательства и его связь с экономикой и моралью общества.
2. Направляют дальнейшее развитие трудового законодательства и помогают в применении норм действующего трудового права;
3. Служат одним из оснований объёдинения отдельных норм трудового законодательства в систему данной отрасли..
4. Определяют положение субъектов трудового права, их права и обязанности.
5. Являются стволом, остовом, на котором располагается и развивается все дерево трудового права: его большие ветки институты и маленькие - подинституты или однородные группы норм, его листья - нормы трудового законодательства.

Таким образом, основные принципы правового регулирования труда являются каркасом всего здания трудового права. Они определяют создание, реализацию и защиту норм трудового законодательства, но не устанавливают в отличие от конкретной нормы правила поведения в конкретных ситуациях и не имеют элементов нормы права - гипотезы, диспозиции и санкции. Эти принципы в свою очередь оказывают влияние и на правовую политику государства по регулированию труда независимо от форм собственности и организационно-правовых форм предприятия, на которых базируется труд.

# 3. Применение трудового права в деятельности ОВД

На службу в милицию имеют право поступать граждане Российской Федерации не моложе 18 лет и не старше 35 лет независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, имеющие образование не ниже среднего (полного) общего образования, способные по своим личным и деловым качествам, физической подготовке и состоянию здоровья исполнять возложенные на сотрудников милиции обязанности.

Не могут быть приняты на службу в милицию граждане, имеющие либо имевшие судимость.

Для поступающего в милицию устанавливается испытательный срок от трех до шести месяцев в зависимости от уровня подготовки и должности, на которую он поступает. В период испытательного срока указанное лицо является стажером по должности.

Военнообязанные, принятые на службу в милицию, в том числе слушатели и курсанты образовательных учреждений системы Министерства внутренних дел Российской Федерации, готовящих кадры для милиции, снимаются с воинского учета и состоят на учете в Министерстве внутренних дел Российской Федерации.

Сотрудники милиции принимают присягу сотрудников органов внутренних дел.

Сотрудники милиции могут быть уволены со службы по следующим основаниям:

а) по собственному желанию;

б) по достижении предельного возраста, установленного Положением о службе в органах внутренних дел;

в) по выслуге срока службы, дающего право на пенсию (по инициативе сотрудника либо с его согласия);

г) по окончании срока службы, предусмотренного контрактом;

д) в связи с нарушением ими условий контракта;

е) по сокращению штатов;

ж) по болезни — на основании заключения военно-врачебной комиссии о негодности к службе в органах внутренних дел;

з) по ограниченному состоянию здоровья - на основании заключения военно-врачебной комиссии об ограниченной годности к службе и о невозможности по состоянию здоровья исполнять служебные обязанности в соответствии с занимаемой должностью при отсутствии возможности перемещения по службе;

и) в связи с восстановлением на должность сотрудника, ранее занимавшего эту должность;

к) по служебному несоответствию занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации по результатам аттестации;

л) за грубое либо систематическое нарушение дисциплины;

м) за совершение проступка, порочащего честь сотрудника милиции;

н) в связи с вступлением в силу обвинительного приговора суда.

Указанный перечень оснований увольнения сотрудников милиции является исчерпывающим.

Назначение на должность, продвижение и перемещение по службе в милиции осуществляется независимо от национальности сотрудника, его социального положения, отношения к религии, убеждений, членства в общественных объединениях.

Для сотрудников милиции устанавливается общая продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю. При необходимости сотрудники милиции могут быть привлечены к выполнению служебных обязанностей сверх установленного времени, а также в ночное время, в выходные и праздничные дни.

Сотруднику милиции предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 суток с предоставлением времени, необходимого для проезда к месту проведения отпуска и обратно.

Дополнительный оплачиваемый отпуск сотруднику милиции предоставляется:

* после 10 лет службы — продолжительностью 5 суток;
* после 15 лет службы — продолжительностью 10 суток;
* после 20 лет службы — продолжительностью 15 суток.

Сотрудникам милиции, проходящим службу в местностях с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями, очередной отпуск предоставляется продолжительностью 45 суток, независимо от стажа службы.

В милиции не допускается создание и деятельность политических партий и их организаций. Сотрудники милиции не могут быть ограничены в своей служебной деятельности решениями политических партии и общественных объединений, преследующих политические цели.

Сотрудникам милиции запрещается заниматься любыми видами предпринимательской деятельности, работать по совместительству в Организациях, но данный запрет не распространяется на творческую, научную и преподавательскую деятельность.

Работа сотрудников милиции по совместительству в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации осуществляется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

# Заключение

Динамизм трудового права Российской Федерации, обусловленный переходом к рыночной экономике, принятием новой Конституции Российской Федерации, активизацией издания российских законов по ряду вопросов труда и другими политическими, социально-экономическими и правовыми факторами, требует оперативного отражения в учебной литературе новейшего трудового законодательства и практики его применения, а также достижений науки трудового права и опыта международно-правового регулирования труда.

Рыночная экономика вносит существенные изменения в содержание трудовых отношений и в правовое положение его субъектов в связи с внедрением новых форм собственности и методов хозяйствования, а также формирования рынка труда. Трудовое законодательство - единственная отрасль законодательства, которая способна не только непосредственно воздействовать на основную производственную силу — людей, являющихся носителями рабочей силы, но и защитить их в процессе трудовой деятельности и от безработицы. Под влиянием системы норм трудового законодательства формируется правовой механизм социальной защиты работников.

# Список литературы

1. Алексеев С.С. Теория права. М.: БЕК, 1999.
2. Богачева О.Г., Петров Н.П. Трудовое право в деятельности ОВД. Новгород, 1993.
3. Кашанина Т.В. Основы российского права. М.: ИНФРА, 1998.
4. Смирнов О.В. Трудовое право. М.: Проспект, 1999.
5. Толкунова В.Н. Трудовое право России. М.: Юрист, 1996.