

Слайд 1

Уважаемый председатель, уважаемые члены государственной аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы – **«ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ».**

Слайд 2

Целью работы является проведение комплексного анализа правового регулирования юридической ответственности за нарушение трудового законодательства.

Задачи исследования представлены на слайде.

Слайд 3

Итак, согласно статье 37 части 3 Конституции РФ каждый имеет право работать в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без дискриминации и не менее минимальной заработной платы, установленной федеральным законом, а также право на защиту от безработицы.

Слайд 4

Таким образом, реализация основных направлений государственной политики в сфере правового регулирования вопросов ответственности за нарушения трудового законодательства требует консолидации усилий и взаимодействия на уровне исполнительных и муниципальных органов субъектов РФ, работодателей, а также профсоюзов, их объединений и других представительств работников, уполномоченных по вопросам охраны труда, что следует из предоставления части 2 статьи 15 Конституции РФ: "органы государственной власти, органы местного самоуправления, должностные лица, граждане и их объединения должны соблюдать Конституцию Российской Федерации и законы."

Слайд 5

Также характерно, что правовая поддержка трудовых отношений в Российской Федерации регулируется непосредственно Трудовым кодексом и другими нормативными правовыми актами, содержащими трудовые нормы. В то же время работодатели и их представители, а также работники должны соблюдать закон и порядок в сфере труда и ответственности в трудовых отношениях. Авторы научных работ по проблемам ответственности за

преступления в сфере труда, как правило, не выделяют особых вопросов ответственности за нарушения трудового законодательства и других законов, трудового законодательства, из общих вопросов ответственности в работе. Так, Трудовой кодекс Российской Федерации во многих случаях специально предусматривает правила ответственности за нарушения трудового законодательства и другие трудовые нормы, предусмотренные статьями 130, 195, 356, 357, 362, 370, 419.

Слайд 6

Итак, проведенный институциональный анализ нарушений трудовых прав и обязанностей позволил представить ответственность в трудовом праве как вид юридической ответственности, к которой привлекаются юридические и физические лица за допущенные ими нарушения трудового законодательства, как форму объединения совместной деятельности людей. Статья 419 Трудового кодекса РФ предусматривает пять видов юридической ответственности за нарушение трудового законодательства: дисциплинарную и материальную, гражданскую, административную и уголовную, каждый из которых характеризуется определенными признаками, требованиями и способами применения данного вида наказания. Важно определить последовательность содержания предписаний норм Кодекса об административных правонарушениях, наказания за нарушения трудового законодательства и охраны труда, а также нормы трудового законодательства, указывающие на ответственность за нарушение норм. Эти кодифицированные действия государства недостаточно скоординированы друг с другом, что вызывает много вопросов для правоохранительных органов. Это указывает на необходимость совершенствования правовых норм административного кодекса, поскольку они защищают нормы трудового права.

Слайд 7

Далее нами были отражены и проанализированы методы реализации функции регулирования ответственности за нарушения социально-трудовых отношений: трудовые протесты; остановка работы предприятия; митинги за пределами предприятий; право на ведение коллективных переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений; рассмотрение индивидуальных трудовых споров, регулируемых статьей 383 ТК РФ, в КТС и судебных инстанциях; прокурорский надзор и обращения в инспекцию по труду.

Слайд 8

Следует также отметить, что одной из причин увеличения числа нарушений трудового законодательства является несовершенство правовой базы в сфере трудовых отношений. Причинами этого являются: отсутствие отраслевой

дифференциации в трудовом законодательстве; неясная формулировка и использование неоднозначных понятий в нормативных текстах; чрезмерное сохранение законодательства в сфере трудовых отношений; отсутствие строгих критериев мониторинга работодателей и работников; слабая мотивация работников соблюдать трудовое законодательство; недостаточное применение профилактических и профилактических мер государственными инспекциями; отсутствие планирования в практике мероприятий по учету вероятности нарушений трудового законодательства; недостаточное покрытие подлежащих проверке субъектов.

Слайд 9

Таким образом, нарушения трудового законодательства являются активно изучаемой проблемой, для которой используются специальные методы и механизмы. В исследовании также отмечалось, что правовая база несовершенна, и ее регулирование требует мер по улучшению качества проверок и применяемых мер. В связи с этим, мы предлагаем направления совершенствования по решению проблем регулирования ответственности в сфере трудового законодательства:

- обязательное закрепление действий должностного лица в коллективном договоре, которые считаются действиями юридического лица;
- введение поправки к статье 416 части 2 Трудового кодекса РФ, предусматривающей ответственность работодателя не только за обход претензий работников, препятствующих встречам, в том числе за не допуск помещений для них, но и за не допуск помещений для представителей работников для проведения собраний, а также за неисполнение обязательств по соглашению в результате примирительных трудовых споров;
- размещение в структурном порядке нормы главы 5 Административного Кодекса об ответственности за нарушение трудового законодательства или выделение его в отдельной главе;
- выделение особой части КоАП РФ в отдельную главу «административные правонарушения, нарушающие трудовые права граждан»;
- регламентировать в законодательном порядке вопрос о том, как следует поступать, когда протест прокурора поступает уже после пересмотра решения по делу об административном правонарушении, в связи с ранее поступившей жалобой или протестом.
- легализовать отношение к наемному труду путем включения соответствующего раздела в Трудовой кодекс РФ, устанавливающего четкие условия, при которых работодатель может нанять работника, определяющий долю работников с неустойчивыми контрактами на каждом предприятии и срок, в течение которого работник может трудиться по временному контракту, по истечении которого он должен получить бессрочный контракт; либо признать такую форму труда противоречащей

закону и влекущую ответственность за нарушение законодательства о труде.

Слайд 10

В общем, дипломное исследование носит теоретический характер. Мы постарались показать, насколько важно брать на себя ответственность за нарушения трудового законодательства и охраны труда для практической деятельности в сфере занятости граждан. Сформулированные положения о проблемах регулирования ответственности во многом являются отправной точкой для совершенствования трудового законодательства. Выводы работы могут быть использованы для дальнейшего развития теории ответственности за нарушения трудового законодательства. Анализ и сравнение норм, регулирующих ответственность в трудовом праве за нарушения в сфере труда, делают пробелы в законодательстве более очевидными. Использование разработанных рекомендаций в конечном счете послужит совершенствованию российского трудового законодательства.

Слайд 11

Таким образом, Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.