

Зарубина Н. П., Мартыненко Н. С.

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ И НОВЫЕ ПОДХОДЫ В ПРЕПОДАВАНИИ
ТРУДОВОГО ПРАВА**

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2007/7-2/23.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2007. № 7 (7): в 2-х ч. Ч. II. С. 59-61. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2007/7-2/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

Суслова С. В. Традиционная одежда приуральских татар середины XIX – начала XX вв: к проблеме этнокультурного районирования татарского этноса в Приуральском регионе // Приуральские татары. – Казань, 1990. - С. 87.
Чебоксаров Н. Н. Народы, расы, культуры. – М., 1985. - С. 15.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ И НОВЫЕ ПОДХОДЫ В ПРЕПОДАВАНИИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Зарубина Н. П., Мартыненко Н. С.

Хабаровская государственная академия экономики и права

Правовое регулирование образования - это сравнительно новое направление правового, воздействия, которое будет все больше развиваться по нескольким направлениям: определения организационно-правовых мер проведения единой политики в области образования; расширения форм освоения образовательных программ; реализация в профессиональных программах единых государственных образовательных стандартов; обеспечение прав личности на получение образования независимо от возраста, материального положения, состояния занятости, здоровья, исходя из ее потребностей в образовании. Расширение сферы воздействия права на образование определяется сложностью социально-экономического положения. Образование, как искусство- область интеллектуальной сферы человека, его духовного потенциала, где вмешательство на первый взгляд недопустимо. Однако само государство, провозглашая в Конституции Российской Федерации право на образование, тем самым устанавливает совокупность субъективных прав, связанных с реализацией этого права.

В литературе проводилась мысль, что само образование не может быть объектом правового регулирования, поскольку личная сфера человека не может быть объектом правовой охраны. Следует согласиться с мнением тех юристов, которые утверждают, что право вообще не регулирует ни личную жизнь, ни искусство, ни иные неимущественные блага, в том числе образование. Право- регулятор общественных отношений, которые могут складываться по поводу самых разных объектов, причем именно регулятор социальных связей. В научных публикациях о проблемах образования достаточно редко анализируются правоотношения по поводу получения образования. Закон Российской Федерации «Об образовании» (ст.10) определяет формы получения образования: в образовательном учреждении с отрывом (преимущественно) и без отрыва от производства; путем самообразования; экстерната, допуская сочетание различных форм получения образования. В то же время закон провозглашает действие единого образовательного стандарта в рамках конкретных основных образовательных программ. Государственный образовательный стандарт включает федеральный и национальный компоненты, которые реализуются с помощью правоотношения. Любое правоотношение, как и правоотношения по поводу реализации государственного образовательного стандарта, предполагает наличие субъектов (сторон), предмета (объекта) правоотношения, прав и обязанностей сторон и юридического факта. Закон «Об образовании» в качестве сторон правоотношений определяет граждан РФ, проживающих на территории РФ, а также лиц, приравненных к ним в отношении прав на получение образования. Они имеют право на получение общего и профессионального образования в пределах образовательных стандартов.

Другие стороны указанных правоотношений - федеральные органы государственной власти: Государственная Дума, Совет Федерации, Правительство РФ. Они утверждают федеральные компоненты государственных образовательных стандартов, определяют образовательный минимум содержания основных образовательных программ.

Отсюда выделяем федеральные компоненты государственного стандарта для различных сторон правоотношения. Для соответствующих федеральных и региональных органов исполнительной власти образовательный стандарт служит инструментом унификации основного образования на территории Российской Федерации во всех видах учебных заведениях, методом управления профессиональным образованием с учетом автономности образовательных учреждений.

Задачи, поставленные перед высшей школой о необходимости внедрения в практику адекватных времени образовательных стандартов, требуют новых подходов к методике преподавания юридических дисциплин, в том числе и Трудового права. Идеологическая концепция преподавания определена Конституцией РФ о социальном государстве (ст. 7). Трудовой кодекс РФ (в новой редакции), закрепляя систему социального партнерства и формы социального сотрудничества, тем самым определил место социального партнерства в сфере трудовых отношений и отношений, тесно связанных с трудовыми. Одновременно следует решить кто и как будет реализовывать предложенные формы социального партнерства.

Трудовое право Российской Федерации - одна из ведущих дисциплин, изучаемых студентами экономических специальностей. Именно в этой дисциплине наиболее ярко проявляется сочетание государственного и договорного регулирования социально-трудовых отношений, ориентация на социальное партнерство, ведение коллективных переговоров.

Впервые Трудовой кодекс определил те вопросы, когда Правительство Российской Федерации вправе принимать решения только с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (федеральный уровень).

Рассмотрим на примере регулирования условий оплаты труда работников реализацию норм о социальном партнерстве (о коллективно-договорном регулировании оплаты труда)¹.

4. Коллективно-договорное регулирование оплаты труда.

Установление условий оплаты труда лиц, работающих по трудовому договору, с помощью федерального законодательства – основополагающий, но не единственный метод правового регулирования заработной платы. Важное значение имеет решение вопросов оплаты труда в соглашениях различного уровня, особенно в коллективных договорах.

4.1. Генеральные соглашения, заключаемые на федеральном уровне между российскими объединениями профсоюзов, иными уполномоченными работниками представительных органов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, устанавливают общие принципы согласованного проведения социально-экономической политики. Об этом было уже заявлено в ст. 18 Закона РФ от 11 марта 1992 г. № 2490-1 “О коллективных договорах и соглашениях” и повторено в ст. 45 Трудового кодекса РФ. Однако Генеральное соглашение не устанавливает **конкретных** условий оплаты труда, которым в обязательном порядке должны соответствовать отраслевые соглашения и коллективные договоры.

Так, в Генеральном соглашении на 2005-2007 гг. стороны высказались о необходимости разработать и реализовать комплекс мер, обеспечивающих повышение уровня реальной заработной платы работников в соответствии с количеством и качеством труда.

В отраслевых тарифных соглашениях чаще всего фиксируются:

- минимальный отраслевой уровень оплаты труда;
- соотношение тарифных ставок по квалификационным разрядам рабочих;
- система доплат и надбавок, учитывающая характер и условия труда в отрасли;
- повышенная оплата труда в период простоя (по сравнению с указанной в Кодексе);
- механизм индексации заработной платы в связи с ростом стоимости жизни и т.д.

Региональные соглашения по вопросам оплаты труда большим разнообразием не отличаются. В лучшем случае они устанавливают размер прожиточного минимума в регионе, устанавливают повышенный минимальный размер оплаты труда для отдельных категорий работающих (врачей, учителей), вводят некоторые льготы, компенсационные выплаты, дотации для малообеспеченных граждан.

Разработка раздела коллективного договора, посвященного заработной плате, регулируется более подробно, поскольку локальное (коллективно-договорное) регулирование условий труда прежде всего касается заработной платы.

Минимальные требования к содержанию раздела “Оплата труда” коллективных договоров следующие:

- безоговорочно включаются нормативные положения по тем вопросам заработной платы, по которым в законодательстве о труде содержится прямое указание об их обязательном закреплении в коллективных договорах (ст. 134 – 135, 143 – 144, 147, 149, 152, 154, 158 – 159 ТК РФ);

- дополнительно (при наличии у организации экономических возможностей) включаются нормативные положения, гарантирующие более высокую по сравнению с законодательством оплату труда, например сверхурочных работ;

- правила, содержащиеся в коллективном договоре, не должны ухудшать положение работников по сравнению с законодательством о труде.

Работнику из коллективного договора должно быть ясно:

- какая система оплаты труда установлена;
- диапазон разрядов, условия выплаты межразрядной разницы, минимальная сумма оплаты, доля тарифной ставки в среднемесячном заработке, основания установления окладов вместо тарифной ставки;
- системы оплаты труда руководителей и специалистов;
- размер оплаты при простое; в ночное время; сверхурочное время; праздничные дни;
- место и сроки выплаты заработной платы;
- условия введения новых и пересмотр действующих норм труда.

Как следует из ст. 135, 143 Кодекса, организации внебюджетной сферы самостоятельно определяют систему оплаты труда и фиксируют ее в коллективном договоре или в положении об оплате труда.

С введением Кодекса роль коллективных договоров расширилась в части определения гарантийных и компенсационных выплат (ст. 168, 173-175, 178). Предусматривается определение коллективным договором порядка и размеров возмещения расходов при командировках с условием, что размеры выплат будут не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

Появилась необходимость конкретизации в коллективных договорах гарантий и компенсаций для работников, совмещающих работу с **обучением**. Продолжительность учебных отпусков и выплаты среднего заработка во время таких отпусков работникам, обучающимся в учебных заведениях, имеющих государ-

¹ Кучма М.И. Коллективно-договорное регулирование оплаты труда // Справочник кадровика. 2002. - № 3.

ственную аккредитацию, предусмотрены федеральным законодательством. А гарантии и компенсации, обучающихся в учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, следует определить в коллективных и трудовых договорах.

Государственный образовательный стандарт по Трудовому праву, а равно образовательный стандарт по дисциплине «Правоведение» для студентов неюридических специальностей должен содержать самостоятельную дидактическую единицу «Социальное партнерство».

Учебные программы, тематические планы по дисциплинам «Трудовое право РФ», «Правоведение», включая тематику социального партнерства будут ориентировать субъективную позицию студента, как носителя социальных ценностей, на реализацию стратегии социального партнерства в обществе. Анализ соглашений социального партнерства различных уровней, разработка проектов коллективного договора на практических занятиях послужит алгоритмом для успешной практической работы специалиста.

Список литературы

Конституция РФ. 1993 г.

Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 г. (ред. 01.10.2007 г.)

Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2005 - 2007 годы.

Кучма М. И. Коллективно-договорное регулирование оплаты труда.

НАУЧНЫЙ ФАКТ, ЕГО ПОЗНАВАТЕЛЬНАЯ ЦЕННОСТЬ И РОЛЬ В ПОЗНАНИИ

Иванов С. Ю.

Магнитогорский государственный университет

Предметная ценность научного факта, идеально-предметная ценность научного факта, телеорефлексивная и парарефлексивная ценности научного факта, эмпирическая истинность научного факта.

Всякий результат научного познания может быть рассмотрен по отношению к объективной реальности, определенную сторону которой он прямо или косвенно отражает; в этом случае мы характеризуем его с точки зрения истинности. Вместе с тем он может быть рассмотрен и по отношению к «познавательной реальности», то есть к самому познавательному процессу, его формам, средствам и результатам, в этом случае мы характеризуем его с точки зрения познавательной ценности. Поэтому можно аналитически расчленить познавательный процесс на «познание в плане истины» и на «познание в плане ценности». Именно такого рода расчленение, притом с явным акцентом на изучение истинностных аспектов, характерно для современной гносеологии и методологии науки.

Вместе с тем «истинность» и «ценность» результатов познания представляют собой лишь две различные формы обобщения и выражения единого социально-исторического опыта познавательной деятельности. Это положение применено в основном к изучению социальной деятельности и социального познания. В целом же эта фундаментальная установка далеко не всегда реализуется в методологии научного (в особенности естественнонаучного) познания. Одна из причин такого положения дел — недостаточная разработанность ценностной проблематики научного познания. Ее важный аспект — вопрос о познавательной ценности научного факта в ее основных формах — является предметом данной статьи.

За основу необходимой нам типологии ценностей возьмем их разделение на предметные и субъектные, представляющие собой два полюса ценностного отношения человека к миру. Предметные ценности — это внешнее выражение деятельной потребности человека; они являются «знаками» опредмеченных во внешних предметах человеческих способностей и возможностей, символически выражая эти способности и возможности в виде «значения» предметов. Субъектные ценности — это нормативная форма ориентации человека в природной и социальной среде; «эта форма не раскрывает человеку предметного содержания объектов его деятельности и законов самой этой деятельности, но кодирует это содержание и эти законы в виде готовых оценок» [1: 462].

Предпримем теперь конкретизацию этой типологии и ее адаптацию к рассматриваемому материалу.

Характер предметных ценностей определяется объектом ценностного отношения. Поскольку таким объектом может быть как фрагмент объективной реальности, так и фрагмент познавательной реальности, мы разделим ценности соответственно на предметные и идеально-предметные. Субъектные ценности мы разделим на осознанные и неосознанные. В первом случае нормативно-оценочное отношение к факту науки осознается и контролируется субъектом; во втором — оно остается неосознанным, закодированным в общей ориентации и организации субъектной деятельности.