

<<劳动教养学>>

图书基本信息

书名：<<劳动教养学>>

13位ISBN编号：9787510203909

10位ISBN编号：7510203902

出版时间：2011-1

出版时间：周盛军、王恒勤 中国检察出版社 (2011-01出版)

作者：周盛军 编

页数：346

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<劳动教养学>>

内容概要

《全国司法警官院校“十二五”规划教材3：劳动教养学》是专门介绍有关劳动教养人员、劳动教养机关对劳动教养人员的管理和教育理论，以及对于劳动教养人员进行心理矫治和回归社会后的社会保护等内容，具有法律性、政策性、科学性和实践性的特点。

因此，在编写本教材时我们本着劳动教养理论与实际工作相结合的原则，力求将新知识和新方法引入，为我国劳动教养制度的发展提供了理论基础。

另外，我们围绕司法警官学院本、专科学生对掌握劳动教养基础知识及运用要求进行了重点阐述。在编写时，在每章中编写了案例导入、典型人物介绍、至理名言、延伸阅读、实训设计、实务训练等相关内容，补充了相关的法律法规，并附有主要的参考资料，以方便学生学习、使用。

<<劳动教养学>>

书籍目录

总序前言第一章 绪论第一节 劳动教养学的概念一、劳动教养二、劳动教养学第二节 劳动教养学的研究对象一、研究劳动教养基本理论二、研究劳动教养的法律制度及适用三、研究劳动教养机关及人员四、研究劳动教养人员的管理及教育五、研究劳动教养人员的劳动及心理矫治六、研究劳动教养人员的社会保护第三节 劳动教养学的学科地位一、劳动教养学的学科地位二、劳动教养学与其他学科的关系第四节 劳动教养学的指导思想及研究方法一、劳动教养学的指导思想二、劳动教养学的研究方法第二章 劳动教养的历史发展第一节 劳动教养制度的创建一、劳动教养制度创建的历史背景二、劳动教养制度创建的依据三、劳动教养制度创建初期的特点四、劳动教养制度创建的历史意义第二节 劳动教养制度的发展一、初期发展阶段(1957年8月-1966年5月)二、遭受破坏、基本停顿阶段(1966年5月-1978年12月)三、恢复发展阶段(1978年12月-1988年12月)四、改革发展阶段(1988年12月至今)第三章 劳动教养的性质、特征、作用第一节 劳动教养的性质一、劳动教养性质的发展历程二、劳动教养的性质解析三、现阶段劳动教养性质的定位第二节 劳动教养的特征一、行政性二、强制性三、教育矫治性第三节 劳动教养的作用一、劳动教养在维护国家政治和社会稳定方面作出了突出贡献二、劳动教养成功地挽救了大批违法犯罪的青少年三、劳动教养为社会创造物质财富的同时,也锻炼了劳动教养人员的劳动能力四、劳动教养的改革发展丰富了马列主义改造学说,进一步推进了我国社会主义的法制进程第四章 劳动教养工作的方针、任务及原则第一节 劳动教养工作的方针一、劳动教养工作方针的历史发展二、现阶段劳动教养方针的内涵第二节 劳动教养工作的任务一、依法收容劳动教养人员二、对劳动教养人员实行规范化管理三、注重及加强对劳动教养人员的教育四、积极开展对劳动教养人员的劳动组织五、加强对劳动教养人员的心理矫治工作六、保障劳动教养所的安全与稳定,积极开展行为预防第三节 劳动教养工作的原则一、依法执法原则二、尊重及保障劳动教养人员合法权利的原则三、自觉接受监督的原则四、社会主义人道主义的原则五、区别对待的原则第五章 劳动教养法律制度第一节 劳动教养法律制度概述一、劳动教养法的概念和特征二、劳动教养法制建设第二节 劳动教养法律体系一、劳动教养法律体系概述二、劳动教养法律三、劳动教养行政法规四、劳动教养地方性法规五、劳动教养规章六、与劳动教养工作有关的司法解释第三节 劳动教养法律关系一、劳动教养法律关系的含义二、劳动教养法律关系的构成三、劳动教养法律关系的运行第六章 劳动教养的适用条件、对象及期限第一节 劳动教养的适用条件一、劳动教养适用条件的概念二、劳动教养适用条件的意义和内容第二节 劳动教养的适用对象一、劳动教养适用对象的含义二、劳动教养适用对象确定的依据三、劳动教养适用对象的要件四、劳动教养适用对象的调整、变化五、现阶段劳动教养适用对象的范围第三节 劳动教养的适用期限一、劳动教养期限的含义二、劳动教养期限的规定三、劳动教养期限的确定四、劳动教养期限的变更第七章 劳动教养的适用程序第一节 劳动教养的提请程序一、劳动教养提请程序的概念二、劳动教养案件的办案单位和呈报单位三、劳动教养提请程序的主要环节第二节 劳动教养的审核程序一、劳动教养审核程序的概念二、劳动教养案件审核工作的实施第三节 劳动教养的聆询程序一、劳动教养聆询的概念及意义二、劳动教养聆询工作的原则三、劳动教养聆询的主体四、劳动教养聆询的方式五、劳动教养聆询的适用期限第四节 劳动教养的审批程序一、劳动教养审批程序的概念和意义二、劳动教养审批的原则三、劳动教养审批机关四、劳动教养审批步骤五、劳动教养审批期限第五节 劳动教养的执行程序一、劳动教养的交付执行二、劳动教养的依法收容三、劳动教养执行的变更四、解除劳动教养第八章 劳动教养的法律救济和监督第一节 劳动教养的行政复议一、劳动教养行政复议的概念和依据二、劳动教养行政复议的范围三、劳动教养行政复议的申请人、被申请人和申请期限四、劳动教养行政复议机关五、劳动教养行政复议机关对案件的处理六、劳动教养行政复议期间原具体行政行为的效力……第九章 劳动教养机关第十章 劳动教养人员第十一章 劳动教养人员的管理第十二章 劳动教养人员的教育第十三章 几种特殊劳动教养人员的管理及教育第十四章 劳动教养人员的劳动第十五章 劳动教养人员的心理矫治第十六章 劳动教养解救人员的社会保护第十七章 国外相关制度介绍

<<劳动教养学>>

章节摘录

版权页：插图：二、劳动教养案件审核工作的实施（一）县级案件的审核1.审阅案卷。

县级公安机关法制部门接到本级公安机关办案部门报送的劳动教养案件后，应当组织二名以上民警对呈报的劳动教养案件，进行专门审核，由专人负责审阅案卷，掌握案情的基本情况，发现其中的疑点和冲突，把握案情的关键点，并根据劳动教养有关法律法规，对案情做出进一步的判断分析。尤其在案情的定性上，要做到事实清楚、证据确凿，才能定性准确。

2.讯问违法犯罪嫌疑人。

县级公安机关法制部门审核劳动教养案件，应当讯问违法犯罪嫌疑人，对其主要违法犯罪事实和证据进行复核。

讯问未成年违法犯罪嫌疑人，除有碍调查或者无法通知的情形外，应当通知其父母或者其他监护人、教师到场。

讯问违法犯罪嫌疑人的情况，应当制成详细的笔录，由违法犯罪嫌疑人核对并签名或者按捺指印。

3.调查取证。

经过审阅案卷、讯问违法犯罪嫌疑人等环节后，审核人员对案情仍有疑点，认为仍然缺乏翔实有力的证据时，可以采取询问证人、检验、鉴定等方法继续调查取证，以完善补充相关证据。

4.呈请审批。

对县级公安机关办案部门报送的劳动教养案件，本级公安机关法制部门应当在三日内审核完毕，并写出《审核报告》，《审核报告》的内容应包括：对主要违法犯罪事实和证据进行复核的情况；处理意见和法律依据，包括对违法犯罪嫌疑人或者其家属、单位所外执行申请的审核意见；审核人员名单；其他有关情况。

根据案件情况，认为违法犯罪事实已经查清，证据确实充分，符合劳动教养条件的，在《劳动教养呈批报告》上签署意见，报经本级公安机关负责人批准后，加盖本级公安机关印章，连同《审核报告》报送地级公安机关法制部门审核；认为基本事实不清、基本证据不足，或者需要查证其他违法犯罪问题的，应当列出补充调查提纲，退回办案部门限期补充调查（必要时，法制部门也可以自行补充调查）；认为不符合劳动教养条件的，应当写明理由，依法应当追究刑事责任、予以治安管理处罚或者其他处理的，应当提出处理意见，退回办案部门依法处理。

<<劳动教养学>>

编辑推荐

《劳动教养学》：全国司法警官院校“十二五”规划教材

<<劳动教养学>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>