Оглавление

Введение ………………………………………………………………………….. 3

Глава 1. Понятие и виды источников трудового права ………………….......... 5

* 1. Понятие и особенности источников трудового права ………….. 5
	2. Классификация источников трудового права …………………… 9

Глава 2. Характеристика отдельных видов источников трудового права … 11

2.1. Международно-правовое регулирование трудовых отношений .. 11

2.2. Конституция РФ в системе источников трудового права ………... 13

2.3. Федеральные законы и подзаконные акты ………………………... 15

2.4. Законы и подзаконные акты субъектов РФ в системе источников трудового права ………………………………………………………………… 17

2.5. Акты высших судебных органов как источники российского трудового права …………………………………………………………………. 19

2.6. Правовые акты органов местного самоуправления ……………… 20

2.7. Соглашения, коллективные договоры и локальные акты организаций как источники трудового права ……………………………………………….. 21

Заключение ……………………………………………………………………… 26

Список используемой литературы …………………………………………….. 28

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что изучение процесса реализации источников трудового права позволяет выявить как способы, которые не привели нормы права в соответствующие отношения, так и способы, обеспечивающие реализацию норм трудового права. Рассмотрение материального аспекта источников трудового права позволяет выделить нормы, применение которых не вызывает затруднений, а также нормы, не преодолевшие путь от формального к материальному выражению.

Под источником права в юридическом смысле принято понимать его значение только как специфической формы выражения правовых норм и придания им обязательности.

Как идентичные понятию «источник права» обычно рассматриваются термины «форма права» или «внешняя форма права». Чаще всего, употребляя термин «источник права», имеют в виду источник права в формальном, юридическом смысле.

В современных условиях хозяйствования правовое регулирование трудовых отношений требует большей гибкости и динамичности, которые позволяют учитывать особенности экономического развития, производственной специализации отдельных регионов, отраслей, профессий. Достижение этой задачи осуществляется посредством сочетания законодательного (централизованного) и договорного регулирования (социально-партнерского, коллективно-договорного и индивидуально-договорного) отношений в сфере труда.

Предметом курсовой работы являются правовые нормы, являющиеся источниками трудового права.

Целью настоящего исследования является комплексный анализ источников трудового права. Для достижения указанной цели следует решить следующие задачи:

- рассмотреть понятие, особенности и виды источников современного трудового права;

- рассмотреть Конституцию РФ в качестве источника трудового права;

- исследовать федеральные законы и подзаконные акты, а также законы и подзаконные акты субъектов РФ и органов местного самоуправления в системе источников трудового права;

- рассмотреть акты высших судебных органов как источники российского трудового права;

- проанализировать соглашения, коллективные договоры и локальные акты организаций в качестве источников трудового права.

Методологическую основу исследования составляет диалектический материализм. Наряду с этим здесь широко используются такие методы исследования, как: специально-юридический, сравнительно-правовой, статистический, исторический и другие приемы обобщения научного материала и практического опыта. Раскрытие темы предполагает изучение ряда нормативных актов, в частности, Конституции Российской Федерации[[1]](#footnote-1), Трудового кодекса Российской Федерации[[2]](#footnote-2) с учетом последних изменений, а также научной литературы, монографий, методических разработок, пособий и материалов периодических изданий.

Теоретическую основу курсовой работы составляют труды отечественных ученых: М.В. Молодцова, С.В. Колобовой, О.В. Смирнова, Д.А. Никонова, С.Ю. Головиной и др.

Структура курсовой работы обусловлена предметом, целью и задачами исследования. Работа состоит из введения, двух глав, заключения и списка использованной литературы.

Глава 1. Понятие и виды источников трудового права

* 1. Понятие и особенности источников трудового права

Источники трудового права - это нормативно-правовые акты и отдельные нормы, которые призваны регулировать отношения, входящие в предмет трудового права[[3]](#footnote-3).

Источниками трудового права называются результаты правотворческой деятельности компетентных органов в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, составляющих предмет данной отрасли права. Весь комплекс источников трудового права определяется как трудовое законодательство. Составной частью системы источников трудового права России являются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Работодатель принимает локальные нормативные акты в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

В современной учебно-научной литературе источники трудового права - это "различные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними отношения"[[4]](#footnote-4), "результаты (продукты) правотворческой деятельности компетентных органов государства в сфере регулирования трудовых и иных общественных отношений, составляющих предмет этой отрасли права"[[5]](#footnote-5), "различные формы выражения (установления и закрепления) государственной воли, направленной на регулирование общественных отношений (законы, иные нормативные правовые акты, нормативные договоры и др.)"[[6]](#footnote-6).

В научно-учебной литературе по трудовому праву прослеживается и другой подход к определению источника трудового права в юридическом смысле.

Так, например, в учебнике В.Л. Гейхмана и И.К. Дмитриевой[[7]](#footnote-7) источники трудового права обозначаются как результаты нормотворческой деятельности органов государства, а также совместного нормотворчества работодателей и работников (их представителей) в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Об источниках трудового права необходимо говорить в двух аспектах. Первый из них означает формальное проявление источников трудового права. В формальном понимании под источниками трудового права следует понимать весь массив нормативно-правовых актов и норм, направленных на регулирование отношений, составляющих предмет трудового права. Действительно, вначале правовым нормам придается определенная форма. Но придание данной формы вовсе не означает, что источнику права гарантирована реализация в отношения, для регулирования которых он создавался. Материализуются источники трудового права при реализации в конкретные отношения, превращая их в категорию правоотношений, то есть отношений, урегулированных нормами права. Сказанное позволяет говорить о материальном аспекте источников трудового права. Изучение источников права в материальном аспекте предполагает рассмотрение процесса их реализации в отношения, входящие в предмет трудового права. Только после перехода указанных отношений в категорию правоотношений можно сделать вывод о материальном проявлении источников трудового права. Таким образом, между формальным и материальным проявлением источников трудового права находится процесс реализации. Источники трудового права - это нормативные правовые акты: законы, указы, постановления и др., регулирующие трудовые и непосредственно связанные или производные от них иные отношения в сфере применения труда всех работников. Однако к источникам трудового права, с учетом особенностей их формирования, относятся и акты локального нормотворчества самих работников и работодателя (их представителей). Следует иметь в виду, что у работодателя (в организации) таким источником является коллективный договор либо иные локальные нормативные акты, принятые в установленном законом порядке. Своеобразными источниками трудового права являются соглашения на различном уровне (от генерального до отраслевого тарифного), принимаемые на основе двустороннего сотрудничества организациями работодателей и работников в лице их представителей, а на основе трехстороннего сотрудничества - с участием органов государственного управления.

Источники трудового права имеют особенности. Во-первых, они издаются на различных уровнях правового регулирования труда: федеральном, региональном, местном и локальном. Во-вторых, источники трудового права могут быть приняты не только государственными органами, но и по их поручению органами местного самоуправления, субъектами трудового права. В-третьих, источники трудового права отражают как общие, так и специальные формы регулирования труда. В-четвертых, источники трудового права могут применяться не только исходя из приданной им юридической силы, но и по принципу отражения в них интересов работников. Нормативный акт, содержащий дополнительные льготы для работников, применяется и в том случае, когда такие льготы отсутствуют в вышестоящем по юридической силе нормативном правовом акте. В-пятых, многие источники трудового права не могут преодолеть путь от формального к материальному выражению. Причем в правоприменительной деятельности нормативный правовой акт, имеющий большую юридическую силу, заменяется актом, изданным работодателем, который не желает предоставлять работникам предусмотренные в нем льготы. Имеющиеся способы реализации норм трудового права связаны с подачей жалобы работника на работодателя. Далеко не каждый работник способен жаловаться на своего работодателя. В силу чего нормы трудового права остаются без исполнения. Сказанное позволяет сделать вывод о том, что нормы трудового права должны иметь дополнительные способы реализации, обеспечивающие их переход от формального к материальному выражению. Такие способы могут появиться лишь благодаря созданию Трудового процессуального кодекса РФ, который должен предусматривать гораздо больше способов защиты трудовых прав работников, чем дает действующий ГПК РФ.

Действие норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права по кругу лиц, означает, что они распространяются на всех работников (общие нормы) либо охватывают лишь их отдельные категории (специальные нормы). В соотношении общих и специальных норм выражается единство и дифференциация (различие) правового регулирования труда. Единство проявляется в общих нормах трудового права, распространяющихся на всех работников и всех работодателей на территории Российской Федерации. Единство трудового права выражается в его общих конституционных принципах, в единых трудовых правах и обязанностях работников и работодателей, в распространении основных актов трудового законодательства на всю территорию России, на все категории работников[[8]](#footnote-8).

Дифференциация норм трудового права, т.е. разграничение, подразумевает определенные отличия в регулировании трудовых правоотношений. Труд применяется разными людьми, в различных отраслях производства, в разный период времени, на разных территориях. Необходимо учитывать индивидуальные характеристики каждого работника – его пол, возраст, состояние здоровья, чтобы наилучшим образом регулировать отношения, возникающие между этим работником и конкретным работодателем.

В науке трудового права к субъектным факторам, определяющим необходимость дифференциации правового регулирования условий труда, принято относить следующие: физиологические особенности женского организма, материнская функция, психофизиологические особенности организма подростков, состояние здоровья (труд инвалидов), социальное положение работников (наличие детей, совмещение работы с обучением).

* 1. Классификация источников трудового права

Поскольку источник права является следствием нормотворческой деятельности, то и вид источников, и их юридическая сила находятся в прямой зависимости от иерархии государственных органов, их конституционных полномочий и компетенции, которой они наделены по действующим законам, а также от компетенции конкретного работодателя. В сфере применения труда работников правотворческая деятельность осуществляется рядом государственных органов, а в установленных законом случаях к этому привлекаются работники, их представители, с одной стороны, и работодатели, их объединения - с другой. Исходя из этого, целесообразно классифицировать источники трудового права по их юридической силе и органам, принимающим те или иные акты. Классификацию источников трудового права можно проводить по юридической силе. По этому критерию источники трудового права могут быть распределены следующим образом:

1. Конституция РФ;

2. Международно-правовые акты о труде;

3. Федеральные конституционные законы, федеральные законы, подзаконные акты нормативного характера федерального уровня;

4. Постановления Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ;

5. Законы и подзаконные акты субъектов Российской Федерации;

6. Нормативные правовые акты органов местного самоуправления;

7. Соглашения и коллективные договоры;

8. Локальные акты организации, рассчитанные на неоднократное применение к неопределенному кругу лиц.

Данная классификация имеет решающее значение в других отраслях права. Однако при применении норм трудового права может быть использован акт, имеющий меньшую юридическую силу, но создающий для работников более благоприятные условия труда по сравнению с вышестоящим по юридической силе законодательством[[9]](#footnote-9).

В ст. 5 ТК РФ определено соотношение нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения. В частности, нормы трудового права, содержащиеся в других законах, должны соответствовать настоящему Кодексу. В случае противоречий между ТК РФ и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применению подлежит Кодекс. Если вновь принятый федеральный закон противоречит ТК РФ, то он может быть применен лишь после внесения соответствующих изменений в Кодекс. Однако при применении данного правила следует помнить об особенностях источников трудового права. Противоречащими ТК РФ могут быть признаны лишь федеральные законы, ограничивающие гарантированные в нем права и свободы человека и гражданина, являющиеся в силу ст. ст. 2, 7, 18 Конституции РФ высшей ценностью. При возникновении подобных противоречий применению подлежит ТК РФ. Причем федеральный закон, имеющий в своем содержании рассматриваемые ограничения, может быть применен только после внесения соответствующих изменений в ТК РФ.

В случае, когда нормативный правовой акт меньшей юридической силы имеет в своем содержании дополнительные в сравнении с вышестоящим по юридической силе законодательством льготы, его нельзя признать противоречащим нормативному правовому акту большей юридической силы. Исходя из требований ст. 2, 7, 18 Конституции РФ, при возникновении подобных коллизий применению подлежит нормативный правовой акт, создающий более благоприятные условия труда для работников.

Источники трудового права могут быть классифицированы по форме акта. По этому критерию они могут быть подразделены на законы, указы, постановления и распоряжения Правительства РФ, разъяснения, правила, положения, решения, приказы, соглашения, коллективные договоры, рекомендации. Данная классификация имеет непосредственное отношение к формальному выражению источников трудового права. По субъектам, к которым применяются источники трудового права, они могут быть классифицированы на общие и специальные. Общие призваны регулировать отношения всех работников. Специальные рассчитаны на применение к отдельным категориям работников, например к женщинам, молодежи, инвалидам[[10]](#footnote-10).

По предмету правового регулирования источники трудового права могут быть распределены в зависимости от того, на регулирование каких отношений, входящих в предмет трудового права, они направлены. По этому критерию источники могут быть подразделены на регулирующие отношения по занятости и трудоустройству, трудовой распорядок и дисциплину труда и т.д. Большинство из рассмотренных критериев классификации источников трудового права относятся к их формальному проявлению. Однако не исключено, что указанные критерии имеют значение в процессе реализации источников трудового права.

Глава 2. Характеристика отдельных видов источников трудового права

2.1. Международно-правовое регулирование трудовых отношений

Сегодня любое государство прочно «связано» нормами международного права. Но они не всегда легко входят в российский правовой массив. Международные трудовые стандарты - главный результат международно-правового регулирования труда. Формальным выражением такого регулирования являются нормы, закрепленные в актах ООН, Международной организации труда (МОТ), соглашениях государств. В науке трудового права нет единой позиции по природе, сущности и значении международных договоров и конвенций МОТ. Отсутствие единства в понимании не лучшим образом сказывается на уровне включения норм международного права в сферу российских трудовых отношений[[11]](#footnote-11).

Согласно п. 4 ст. 15 Конституции РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором РФ установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора. Эти принципиальные положения очень важны для развития источников трудового права. В современных условиях придается большое значение нормам трудового права, принимаемым МОТ.

Принцип приоритета норм международного права отражен в ст. 10 ТК РФ, где воспроизведена конституционная норма о том, что "общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются со ставной частью правовой системы Российской Федерации". Пункт 2 названной статьи гласит: "Если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора". Очевидно, что международные договоры (принципы, нормы) применяются в качестве непосредственного регулятора трудовых отношений, когда нормы национального законодательства ухудшают положение граждан и организаций в сравнении с соответствующими международными правилами

Общепринятые нормы и принципы международного права являются источником российского трудового права, наполняя его международными стандартами в области международных трудовых правоотношений.

2.2. Конституция РФ в системе источников трудового права

Конституция РФ занимает высшую ступеньку в иерархии источников трудового права. Другие источники трудового права должны соответствовать конституционным требованиям. Действующая Конституция РФ предполагает организацию определенного правопорядка, в том числе и в сфере труда. С принятием Конституции РФ обеспечено и применение международно-правовых актов о труде. В соответствии с п. 4 ст. 15 Конституции РФ общепризнанные принципы и нормы международного права являются составной частью правовой системы Российской Федерации. До появления данного правила в Конституции РФ нормы международно-правовой регламентации труда не применялись.

Однако до принятия Конституции РФ нормы международно-правовой регламентации труда не были включены в правовую систему России. Поэтому их применение стало возможным с момента принятия Конституции РФ, то есть с 1993 года.

С точки зрения формального выражения организации общего правопорядка в сфере труда, Конституция РФ является источником трудового права. Материальное выражение Конституции РФ в конкретных отношениях при регулировании труда связано с применением ее отдельных норм. При регулировании отношений, составляющих предмет трудового права, применяются, а следовательно, и проявляются в материальном смысле отдельные конституционные нормы.

В соответствии со ст. 2 Конституции РФ права и свободы человека и гражданина должны стать высшей ценностью, охрана которых объявлена обязанностью государства. Данная конституционная норма позволяет применить предписания трудового законодательства, наиболее полно отражающие права и свободы человека и гражданина в сфере труда. Причем обязанность обеспечить их реализацию возложена на полномочные государственные органы.

В ст. 7 Конституции РФ Российская Федерация провозглашена социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, охрану труда и здоровье людей. Государством, исходя из перечисленных требований, должен устанавливаться гарантированный минимальный размер оплаты труда.

В ст. 37 Конституции РФ провозглашены свобода труда, право свободно распоряжаться своими способностями к труду, право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, право на получение вознаграждения за труд без какой бы то ни было дискриминации, право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, право на отдых и запрещение принудительного труда. Содержание данной конституционной нормы позволяет применять ее непосредственно при регулировании отношений, входящих в предмет трудового права. Например, никто не может ограничить право работника на свободу выбора места работы, а также на выражение добровольного волеизъявления при расторжении трудового договора по инициативе работника.

При разработке и принятии нормативных правовых актов на федеральном, региональном, местном и локальном уровнях должны быть соблюдены требования ст. ст. 72, 76 Конституции РФ, в которых определена компетенция органов государственной власти по регулированию отношений, составляющих предмет трудового права. В свою очередь, органы местного самоуправления, работодатели не могут вторгаться в сферу предоставленных органам государственной власти Российской Федерации и ее субъектов прав. При применении норм трудового права следует учитывать, что в ст. 71 Конституции РФ гражданское процессуальное право отнесено к ведению Российской Федерации. Переход от формального к материальному проявлению источников трудового права строится на нормах гражданского процессуального законодательства. Поэтому новые способы, обеспечивающие реализацию норм трудового права, как минимум, не могут противоречить установленным в гражданском процессуальном законодательстве правилам.

Таким образом, главное место среди источников трудового права отводится Конституции РФ. В ней закреплены основные трудовые права, свободы и гарантии их обеспечения.

2.3. Федеральные законы и подзаконные акты

Следующим по значимости источником трудового права являются законы (как федеральные, так и субъектов Федерации). Источники трудового права, как известно, должны отражать федеративный характер российского государства, в рамках которого установлено разграничение предметов ведения и полномочий между федеральными органами государственной власти РФ и ее субъектов.

Законы о труде и иные нормативные правовые акты субъектов Федерации издаются в соответствии с Конституцией РФ и федеральными законами и не должны им противоречить (ст. 76 Конституции РФ).

Основным Федеральным законом, регулирующим отношения, составляющие предмет трудового права, с 1 февраля 2002 года является Трудовой кодекс РФ. Другие федеральные законы и подзаконные акты федерального уровня не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами ТК РФ. Подобные ограничения должны появляться лишь с соблюдением требований ч. 3 ст. 55 Конституции РФ и только после внесения соответствующих изменений в ТК РФ. До внесения изменений в ТК РФ нормы, ограничивающие гарантированные им права и свободы, не должны применяться. Источниками трудового права продолжают оставаться федеральные законы, принятые до введения в действие ТК РФ. Однако их материальное выражение возможно с соблюдением правила о недопустимости ухудшения положения работников по сравнению с ТК РФ.

На федеральном уровне принимаются постановления Правительства РФ, направленные на регулирование отношений, входящих в предмет трудового права. Перечень постановлений Правительства РФ, направленных на регулирование отношений, составляющих предмет трудового права, также нельзя определить исчерпывающим образом. Ведь отдельные нормы постановлений Правительства РФ, отнесенные к источникам других отраслей права, в силу требований ст. ст. 1, 11 ГПК могут быть применены при регулировании трудовых отношений по аналогии. В связи с чем они материализуются в качестве источника трудового права в конкретные отношения, входящие в предмет данной отрасли. При применении постановлений Правительства РФ при регулировании трудовых отношений должно соблюдаться правило о недопустимости ухудшения положения работников по сравнению с ТК РФ, федеральными законами и указами Президента РФ.

К числу источников трудового права федерального уровня относятся нормативные правовые акты Министерства труда и социального развития РФ (Минтруда РФ), которые обязательны для исполнения. Нормативные правовые акты Минтруда РФ не должны ущемлять права работников, гарантированные в ТК РФ и других федеральных законах, указах Президента РФ и постановлениях Правительства РФ.

Федеральные министерства и ведомства также издают нормативные акты отраслевого и межотраслевого характера, направленные на регулирование трудовых отношений. В содержании этих актов не должны появляться положения, ущемляющие права работников в вышестоящем по юридической силе законодательстве. Перечисленные акты, являющиеся источниками трудового права, должны соответствовать ТК РФ и другим федеральным законам. Подзаконные акты нижестоящего уровня должны соответствовать вышестоящим по юридической силе подзаконным нормативным актам. Нормативные правовые акты федерального уровня, вступающие в противоречие с ТК РФ и федеральными законами, нормативными правовыми актами, вышестоящими по юридической силе, могут быть обжалованы в Верховный Суд РФ на предмет признания их недействующими.

Признание нормативного правового акта недействующим означает утрату им юридической силы с момента вступления решения суда об этом в законную силу.

2.4. Законы и подзаконные акты субъектов РФ в системе источников трудового права

В соответствии со ст. 72 Конституции РФ трудовое законодательство находится в совместном ведении Российской Федерации и ее субъектов. В силу чего субъекты Российской Федерации вправе осуществлять в пределах имеющихся у них полномочий собственное регулирование отношений, входящих в предмет трудового права. Разграничения полномочий между Российской Федерацией и ее субъектами в области регламентации отношений по труду проводится не только на основании ст. 6 ТК РФ, но и на основании Федерального закона "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации".

После появления федерального нормативного правового акта субъекты Российской Федерации обязаны привести свое законодательство в соответствие с ним.

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

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

- основы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (включая определение правил, процедур, критериев и нормативов, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности);

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

- порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров;

- основы социального партнерства, порядок ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений;

- порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- принципы и порядок осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также систему и полномочия федеральных органов государственной власти, осуществляющих указанный надзор и контроль;

- порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- систему и порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, государственной экспертизы условий труда, подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда;

- порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора, в том числе порядок возмещения вреда жизни и здоровью работника, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения;

- систему государственной статистической отчетности по вопросам труда и охраны труда;

-особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации по вопросам, не урегулированным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, могут принимать законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. В случае принятия федерального закона или иного нормативного правового акта Российской Федерации по этим вопросам закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации приводится в соответствие с федеральным законом или иным нормативным правовым актом Российской Федерации.

В случаях, если закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации, содержащий нормы трудового права, противоречит настоящему Кодексу или иным федеральным законам либо снижает уровень трудовых прав и гарантий работникам, установленный ТК РФ или иными федеральными законами, применяется ТК РФ или иной федеральный закон.

2.5. Акты высших судебных органов как источники российского трудового права

Судебная практика (судебный прецедент), на наш взгляд, не является источником права в общепринятом смысле, однако играет существенную роль для правильного понимания и применения закона. Постановления Пленума Верховного Суда, обобщая правоприменительную практику судов, дают толкование, как единообразно и правильно применять конкретные нормы трудового законодательства. В ряде случаев они восполняют имеющиеся пробелы и неясности трудового законодательства.

Конституционному Суду РФ приходится решать вопрос о конституционности того или иного нормативного акта. Если же Конституционный Суд придет к выводу о несовершенстве закона, то он в порядке законодательной инициативы может обратиться в Государственную Думу с предложением о его изменении или дополнении. Несмотря на то, что указанные суды высшей инстанции ориентируют судебную практику на единообразное правопонимание, они все же не уполномочены "творить" право. В научном мире в отношении того, можно ли относить постановления Конституционного Суда РФ к источникам права, существуют две противоположные точки зрения.

2.6. Правовые акты органов местного самоуправления

Согласно ст. 5 ТК РФ, органы местного самоуправления имеют право принимать нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации. Так, органы местного самоуправления могут применять нормативные акты в области трудового права, которые определяют социальную защиту инвалидов, многодетных семей, режим работы тех организаций, которые расположены на территории соответствующего органа местного самоуправления. Кроме того, органы местного самоуправления занимаются трудоустройством граждан на вновь создаваемые и существующие рабочие места, предусматривают дополнительные меры по улучшению условий труда, разрабатывают меры по предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний. Следовательно, органы местного самоуправления применяют в пределах предоставленных им прав акты, содержащие повышенный уровень юридических гарантий.

2.7. Соглашения, коллективные договоры и локальные акты организаций как источники трудового права

Трудовое право - достаточно специфическая отрасль права, выполняющая две основные функции: производственную (экономическую) и защитную (социальную). С одной стороны, оно нацелено на правовое обеспечение экономики (производства), с другой - на защиту человека и его прав в сфере применения труда. И та, и другая функция связаны с экономической реформой, но первая касается технической стороны труда, повышения его производительности, получения выгоды и прибыли, а вторая - как защиты интересов отдельного работника, так и смягчения негативных последствий экономических преобразований для коллектива работников.

Однако правовая и социальная защита работников, как и реализация (осуществление) защитной функции трудового права, обусловливают наряду с действием централизованных норм права необходимость освоения и развития иных средств и способов воздействия на общественные отношения в сфере применения труда. Освоение таких средств, отвечающих нынешнему состоянию экономики и интересам работников и работодателей, было успешно начато. Выработаны механизмы согласования интересов работников и работодателей на основе принципов социального партнерства путем коллективных переговоров и заключения коллективного договора в организациях, а также соглашений различного уровня, выходящих за рамки работодателя.

Государство, определив рамки локального регулирования и установив основные принципы такого регулирования, далее не вмешивается в данную сферу. Дальнейшее регулирование происходит в рамках нахождения компромисса между законными интересами основных участников правоотношений (в сфере труда это работник и работодатель). Указанный компромисс и оформляется в виде локальной нормы права. В науке трудового права локальное нормотворчество определяется и как средство восполнения пробелов трудового права. В качестве основных аргументов в пользу этого приводятся положения, связанные с их применением:

- в рамках компетенции организации;

- в случаях, оговоренных в законодательстве;

- в сфере трудовых отношений, подпадающих под действие принципов трудового права.

Практика применения действующего законодательства позволяет более широко трактовать роль и место локального нормотворчества в правовом регулировании труда в современной России. Данная позиция по вопросу правовой природы локальных норм представляется наиболее взвешенной и обоснованной. Тем более что в настоящее время она находит свое подтверждение в действующем законодательстве. Так, более широко возможности локального нормотворчества в организации закреплены в ст. 41 ТК РФ, где, в частности, сказано, что содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. В договор могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;

- выплата пособий, компенсаций;

- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;

- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;

- соблюдение интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;

- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

- оздоровление и отдых работников и членов их семей;

- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;

- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора.

Анализ содержания ст. 41 ТК РФ позволяет сделать вывод, что стороны самостоятельно определяют содержание (условия) коллективного договора. Но не стоит забывать, что в случаях прямого предписания, содержащегося в действующих законодательных актах, о включении определенных нормативных положений в коллективный договор стороны обязаны закрепить эти предписания в тексте договора. В остальных случаях они с учетом экономического состояния организации вправе формировать содержание коллективного договора самостоятельно.

На современном этапе локальный нормативный правовой акт, принятый в организации, является самостоятельным источником (формой) трудового права, результатом правотворчества трудового коллектива и работодателя (их представителей), содержащим обязательные правила поведения (локальные нормы)[[12]](#footnote-12).

Учитывая изложенное, можно сделать вывод, что организация, созданная в соответствии с действующим законодательством, имеет свои нормотворческие органы, способна устанавливать свой внутренний правопорядок. В свою очередь, государство обеспечивает ей возможность осуществлять правотворческую деятельность, гарантирует ей правовую, в том числе судебную защиту. Однако результаты правотворческой деятельности не должны противоречить действующему законодательству о труде Российской Федерации.

Разработка, принятие локальных нормативных правовых актов в организации в настоящее время получила широкое распространение. Некоторые локальные нормы являются результатом нормотворческой деятельности только работодателя (нормы, опосредствующие технологический процесс в организации). Другие обязательные правила поведения локального характера могут приниматься работодателем с участием представителей трудового коллектива (совместно или по согласованию). Это все свидетельствует о том, что нормотворческая деятельность, осуществляемая внутри предприятия, имеет достаточно сложный характер. Нормотворческая деятельность в организации завершается принятием и вступлением в силу локального нормативного правового акта. Он является результатом этой деятельности. Принятые локальные нормативные акты, нормы в механизме правового регулирования выполняют определенную роль.

Отметим, что с точки зрения обеспечения оперативного и эффективного воздействия на общественные отношения, гибкости действующего законодательства в процессе труда локальные нормативные правовые акты в формировании правового положения работника занимают значительное место. Это объясняется тем, что их содержание (нормы конкретного документа, принятого в организации) вырабатывается непосредственно в организации, обеспечивая необходимое правовое опосредование процесса труда.

Поскольку локальные нормативные правовые акты относятся к источникам права, они, как и любые другие источники права, фактически представляют собой некую форму объективирования воли нормотворческих органов. Специфика рассматриваемых актов состоит в том, что они принимаются (разрабатываются) работодателем и работниками (их представителями). Сфера действия локальных нормативных актов ограничена рамками конкретной организации, в которой они приняты.

Локальным нормативным актам присущи все признаки, характерные для нормативного правового акта, а именно: волевое содержание; официальный характер; множественность и иерархическое построение; всеобщность характера; государственная легализация компетенции уполномоченных субъектов на принятие данных актов; документальное оформление; предназначенность для регулирования социально значимых общественных отношений.

Основным, доминирующим субъектом локального нормотворчества является работодатель, который может (а в отдельных случаях - обязан) принимать локальные нормативные акты в пределах своей компетенции.

Говоря о гибкости в применении трудового законодательства к конкретным условиям производства и разнообразии локальных норм, необходимо отметить, что данная особенность позволяет установить преимущества одних организаций перед другими. Это достигается установлением в локальных нормах благоприятных условий труда и социального климата, привлекательных моральных и материальных стимулов.

В Трудовом кодексе РФ используются разные, но близкие по терминологии наименования локальных источников права: "локальные нормативные акты", "локальные нормативные акты организации", "локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем". Представляется, что наиболее приемлемым является понятие "локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права".

Итак, в качестве общих выводов отметим, что локальным нормативным актам присущи все признаки, характерные для правовых актов. Они, являясь низовым звеном системы трудового законодательства, могут быть отнесены как к источникам права, так и к правовым актам. Локальные акты обладают также специфическими признаками. В частности, их отличает приближенность к работнику, так как содержание трудового договора, вопросы персональных данных сотрудников, получение дополнительных льгот и преимуществ регулируются локальными источниками. Они закрепляют социальные ориентиры организации, направленные на смягчение негативных последствий рыночных отношений.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проведенного исследования были сделаны следующие выводы:

1. Источниками трудового права называются результаты правотворческой деятельности компетентных органов в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, составляющих предмет данной отрасли права.

2. Классификацию источников трудового права можно проводить по юридической силе. По этому критерию источники трудового права могут быть распределены следующим образом: Конституция РФ; международно-правовые акты о труде; Федеральные конституционные законы, федеральные законы, подзаконные акты нормативного характера федерального уровня; постановления Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ; законы и подзаконные акты субъектов Российской Федерации; нормативные правовые акты органов местного самоуправления; соглашения и коллективные договоры; локальные акты организации, рассчитанные на неоднократное применение к неопределенному кругу лиц.

3. Международные трудовые стандарты - главный результат международно-правового регулирования труда.

4. Главное место среди источников трудового права отводится Конституции РФ. В ней закреплены основные трудовые права, свободы и гарантии их обеспечения.

5. Следующим по значимости источником трудового права являются законы (как федеральные, так и субъектов Федерации). Источники трудового права, как известно, должны отражать федеративный характер российского государства, в рамках которого установлено разграничение предметов ведения и полномочий между федеральными органами государственной власти РФ и ее субъектов.

6. Органы государственной власти субъектов Российской Федерации по вопросам, не урегулированным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, могут принимать законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

7. Акты Конституционного Суда РФ хотя и не рассматриваются как источник трудового права, но решения Конституционного Суда РФ играют важную роль в правоприменительной практике. Если Конституционным Судом РФ нормативный правовой акт или его положения будут признаны неконституционными, они утрачивают юридическую силу. При этом решения Конституционного Суда РФ вступают в силу немедленно после их провозглашения, действуют непосредственно и не требуют подтверждения другими органами государства. Судебная практика (судебный прецедент), на наш взгляд, не является источником права в общепринятом смысле, однако играет существенную роль для правильного понимания и применения закона.

8. Органы местного самоуправления имеют право принимать нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

9. Локальным нормативным актам присущи все признаки, характерные для правовых актов. Они, являясь низовым звеном системы трудового законодательства, могут быть отнесены как к источникам права, так и к правовым актам. Локальные акты обладают также специфическими признаками.

Список используемой литературы

1. Нормативно-правовые акты
2. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ).
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 июня 2001 г. N 197-ФЗ (ред. от 25.11.2009).
4. Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» от 06.10.1999 (ред. от 05.04.2010).
5. Литература
6. Букреева Л. Правовая природа и функции локальных источников трудового права в условиях рыночной экономики // Законодательство и экономика. 2007. №1.
7. Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право: Учебник для вузов. - М.: Юристъ, 2005.
8. Колобова С.В. Трудовое право России: Учебное пособие. - М.: ЗАО Юстицинформ, 2005.
9. Миронов В.И. Трудовое право России: Учебник. - М.: Журнал «Управление персоналом», 2006.
10. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. - М.: Юристъ, 2003.
11. Никонов Д.А., Стремоухов А.В. Трудовое право: Курс лекций. - М.: Норма, 2007.
12. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. - М.: Проспект, 2006.
1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ). [↑](#footnote-ref-1)
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 июня 2001 г. N 197-ФЗ (ред. от 25.11.2009). [↑](#footnote-ref-2)
3. Миронов В.И. Трудовое право России: Учебник. - М.: Журнал «Управление персоналом», 2006. - С.34. [↑](#footnote-ref-3)
4. Колобова С.В. Трудовое право России: Учебное пособие. - М.: ЗАО Юстицинформ, 2005. - С.16-17. [↑](#footnote-ref-4)
5. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. - М.: Проспект, 2006. - С. 52. [↑](#footnote-ref-5)
6. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. - М.: Юристъ, 2003. - С. 35. [↑](#footnote-ref-6)
7. Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право: Учебник для вузов. - М.: Юристъ, 2005. - С. 40. [↑](#footnote-ref-7)
8. Никонов Д.А., Стремоухов А.В. Трудовое право: Курс лекций. - М.: Норма, 2007. - С.17. [↑](#footnote-ref-8)
9. Миронов В.И. Трудовое право России: Учебник. - М.: Журнал «Управление персоналом», 2006. - С.36. [↑](#footnote-ref-9)
10. Миронов В.И. Трудовое право России: Учебник. - М.: Журнал «Управление персоналом», 2006. - С.37-39. [↑](#footnote-ref-10)
11. Колобова С.В. Трудовое право России: Учебное пособие. - М.: ЗАО Юстицинформ, 2005. - С.16-17. [↑](#footnote-ref-11)
12. Букреева Л. Правовая природа и функции локальных источников трудового права в условиях рыночной экономики // Законодательство и экономика. 2007. №1. С.45-48. [↑](#footnote-ref-12)