**1. Понятие источников трудового права их классификация и виды**

Источникам российского трудового прав посвящена ст.5 Трудового Кодекса (далее ТК). Источники трудового права - это различные нормативные правовые акты, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.

В статье определяется круг нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией РФ, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Предусмотренные в данной статье источники трудового права можно классифицировать по степени важности и юридической силы на федеральные законы и подзаконные нормативные правовые акты (см. рис.).

Среди источников трудового права Конституция Российской Федерации является Основным Законом, актом, обладающим высшей юридической силой. Действующая Конституция РФ была принята 12 декабря 1993 г. Она является документом прямого действия и устанавливает основные положения правовой системы, закрепляет исходные начала, характерные для всех отраслей права, в том числе для трудового права.

После Конституции РФ среди законов в сфере труда важнейшим является Трудовой кодекс РФ. Это кодифицированный источник трудового права. Трудовой кодекс РФ был принят Государственной Думой 21 декабря, одобрен Советом Федерации 26 декабря и подписан Президентом РФ 30 декабря 2001 г. С 1 февраля 2002 г. он вступил в силу.

За всю историю России это четвертый кодекс. Предыдущие акты назывались кодексами законов о труде и были приняты в 1918, 1922 и 1971 гг. Последний просуществовал в России около 30 лет.

Сохраняя определенную преемственность норм, Трудовой кодекс РФ существенно отличается от всех предыдущих российских кодифицированных актов в сфере труда по своей структуре и содержанию, по месту и роли в системе регулирования трудовых отношений, по своим целям, по способам реализации и защиты его положений, а также значительным количеством отдельных норм, изложенных в нем.

Части третья и четвертая ст. 5 ТК РФ предусматривают приоритет ТК РФ перед федеральными законами: "Нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать настоящему Кодексу. В случае противоречий между настоящим Кодексом и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется настоящий Кодекс".

Самостоятельную группу иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, составляют указы Президента Российской Федерации, которые не должны противоречить Трудовому кодексу, а также иным федеральным законам. В случае противоречия они не могут иметь юридической силы. Указы Президента РФ дают возможность оперативно решать вопросы правового регулирования трудовых отношений.

Среди нормативных актов, регулирующих трудовые отношения, важное место занимают постановления Правительства РФ. Главное правило таково, что постановления Правительства РФ не могут противоречить положениям Трудового кодекса РФ, федеральным законам и указам Президента РФ.

Постановления Правительства РФ, в которых содержатся нормы трудового законодательства, принимаются для решения вопросов, отнесенных к компетенции органов исполнительной власти Российской Федерации.

Чаще всего они принимаются для реализации положений Трудового кодекса и иных федеральных законов. Так, в развитие ст. 340 ТК РФ принято Постановление Правительства РФ от 20 декабря 2002 г. N 911 "О гарантиях и компенсациях работникам, направленным на работу в представительства Российской Федерации за границей".

Регулирование трудовых отношений осуществляется подзаконными нормативными правовыми актами федеральных министерств и ведомств. Они не должны противоречить, прежде всего, Трудовому кодексу, федеральным законам, а также указам Президента РФ и постановлениям Правительства РФ.

Особое место среди федеральных органов исполнительной власти в сфере труда занимает Министерство здравоохранения и социального развития РФ (Минздравсоцразвития России). Оно издает постановления и разъяснения о применении действующего трудового законодательства.

Эти акты Минздравсоцразвития России обязательны для исполнения всеми министерствами, и ведомствами исполнительной власти, органами местного самоуправления и организациями. Основная цель постановлений - обеспечивать единообразие решения вопросов, не имеющих каких-либо региональных особенностей.

В системе источников следует отметить законы и нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, в основе которых лежат нормы трудового права. Они действуют при условии, что не противоречат федеральному законодательству. В настоящее время расширяется сфера регионального законодательства вообще, и в частности в сфере трудового права. Эти региональные акты должны устанавливать более высокий уровень социальных гарантий в области трудового права.

Статья 5 Трудового Кодекса РФ в прежней редакции к источникам трудового права, в частности, относила акты органов местного самоуправления. В то же время п. "к" ч. 1 ст. 72 Конституции РФ относит трудовое право к совместному ведению Российской Федерации и субъектов Российской Федерации. Местное же самоуправление в Российской Федерации обеспечивает только самостоятельное решение населением "вопросов местного значения" (ч. 1 ст. 130 Конституции РФ).

В части же десятой ст. 5 ТК РФ в редакции Федерального закона, принятого 16 июня 2006 г., установлено: "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".

Органы местного самоуправления осуществляют свою деятельность в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации „Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ“ от 6 октября 2003 г. N 131-ФЗ (в ред. Федерального закона от 10.06.2008 N 77-ФЗ). Однако данный Закон не устанавливает прямых полномочий самих органов местного самоуправления по принятию нормативных актов, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Вместе с тем указанный выше Закон относит к предметам ведения местного самоуправления такие важные вопросы, как обеспечение социальной поддержки и содействие занятости населения.

Трудовой кодекс РФ устанавливает положения общего характера, на основе которого органы местного самоуправления вправе применять акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции.

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.

К числу источников трудового права следует отнести и локальные нормативные акты. Трудовой кодекс РФ существенно повысил роль, которую призваны играть локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, применяемые работодателем.

В Трудовом Кодексе значительно расширена правовая основа для принятия локальных актов. Увеличен круг вопросов, по которым локальные нормативные акты должны приниматься работодателем, существенно конкретизированы сами процедуры такого локального нормотворчества, предусмотрен новый минимум обеспечения законности этих актов в рамках конкретной организации.

К локальным нормативным актам, например, относятся: правила внутреннего трудового распорядка данной организации, положение о премировании или положение о вознаграждении по итогам работы организации за год и т.п. Локальные акты - это, как правило, результат совместного нормотворчества, осуществляемого непосредственно в организации между работниками и работодателем (их представителями), например профсоюзным органом данной организации и ее руководителем (директором, администрацией).

Применение локальных нормативных актов связано, прежде всего, с управленческими функциями работодателя, его руководством процессом подбора работников, с которыми был заключен индивидуальный трудовой договор.

Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции, предусмотренной законом, иным нормативным правовым актом, а также коллективным договором, соглашением.

В случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, работодатель при применении нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обязан учитывать мнение представительного органа работников.

Трудовой кодекс расширил и конкретизировал формы участия работников в принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Особенность локальных нормативных актов состоит в том, что все они имеют юридическую силу только в рамках конкретной организации.

Если локальный нормативный акт ухудшает положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением либо принят без соблюдения предусмотренного Трудовым кодексом порядка учета мнения представительного органа работников, то он является недействительным и не подлежит применению с момента их принятия. В таких случаях применяются трудовое законодательство или иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

Еще один источник трудового права представляют собой соглашения: генеральные, региональные, межотраслевые тарифные, отраслевые тарифные, профессиональные тарифные, территориальные и др. Соглашения являются результатом договоренностей всех участников соглашений, выступающих как равноправные партнеры. Это представители интересов работников на отраслевом, профессиональном и территориальном (федеральном, субъекта Российской Федерации, местном) уровнях в лице соответствующих органов профсоюзов и их объединений.

Представителями интересов работодателей на указанных уровнях выступают полномочные органы объединений работодателей или иные уполномоченные работодателями органы. Государственные органы являются третьей стороной, участвующей в коллективных переговорах и заключении соглашений.

Действующая Конституция РФ позволяет сделать важный теоретический и практический вывод: международное право является источником права в России.

Впервые в Трудовом кодексе содержится самостоятельная статья, (ст.10) которая посвящена соотношению между нормами международного права, международными договорами и национальным трудовым законодательством. Данная норма основана на положениях п. 4 ст. 15 Конституции Российской Федерации, где сказано, что общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, то применяются правила международного договора.

Следовательно, нормы международного права следует рассматривать как нормы прямого действия, которые должны применяться всеми государственными органами, включая судебные.

Положение, содержащееся в ч. 2 статьи 10, подчеркивает приоритет норм международного права и международных договоров при условии, что ими установлены более льготные для граждан нормы и правила по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации.

Международные договоры приобретают юридическую силу с момента их ратификации. Они могут затрагивать вопросы об установлении определенных условий труда иностранных работников

В сфере труда к основным актам, принятым Международной организацией труда, относятся конвенции МОТ, которые определяют содержание всех правовых институтов трудового законодательства.

Совокупность конвенций и рекомендаций, принятых МОТ, характеризуется в зарубежной литературе и официальных изданиях Международного бюро труда, таких, как Международный трудовой кодекс. По мере появления нового нормативного материала он дополняется и пересматривается. Международный трудовой кодекс является тематическим систематизированным сводом трудовых норм по вопросам, входящим в компетенцию МОТ, и содержит даты их ратификации.

1. **Правовое регулирование дисциплины труда**

Дисциплина труда есть необходимое условие всякой общей работы, всякого совместного труда. Совместный труд нуждается в определенном порядке, в том, чтобы все совместно работающие подчинялись этой дисциплине, порядку. Любая совместная деятельность людей нуждается в определенном согласовании. Особое значение упорядочение приобретает при объединении работников для производства и распределения материальных и духовных благ.

Применительно к рассматриваемому вопросу, в житейском смысле, категорию «трудовая дисциплина» признают как строгое соблюдение установленного порядка в трудовом коллективе; трудовая дисциплина предусматривает своевременный приход на работу, соблюдение установленной продолжительности рабочего дня, рациональное использование времени для наиболее производительного (плодотворного) труда, точное исполнение распоряжений администрации.

Говоря о государственном регулировании трудовых отношений, следует отметить, что законодатель указывает специальное, используемое в трудовом законодательстве определение содержания понятия «дисциплина труда».

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (статья 189 ТК РФ).

Дисциплина труда как юридическая (правовая) категория выступает в четырех аспектах:

1) как один из основных принципов трудового права;

2) как элемент трудового правоотношения;

3) как институт особенной части трудового права;

4) как фактическое поведение участников трудового процесса.

Как самостоятельный институт трудового права дисциплина труда есть совокупность норм, правил поведения, регулирующих отношения в сфере трудовой дисциплины.

В связи с этим содержание трудовой дисциплины может быть рассмотрено в двух аспектах: объективном и субъективном.

В объективном смысле трудовая дисциплина включает в себя нормы, устанавливающие трудовой распорядок путем закрепления трудовых обязанностей работников и работодателя, правил поведения в процессе труда, определенного режима труда и отдыха. Этот распорядок регулируется нормами ТК РФ, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов, трудового договора, приспосабливается к условиям производства, особенностям организации труда и действует у конкретного работодателя в виде внутреннего трудового распорядка.

Субъективную сторону трудовой дисциплины составляет оценка поведения работников в процессе труда, включающая в себя меры поощрения за успехи в труде, стимулирующие дисциплинированный труд, а также привлечение к ответственности за нарушение трудовой дисциплины. В субъективном смысле дисциплину труда можно рассмотреть как показатель соблюдения внутреннего трудового распорядка, как правомерное поведение участников трудовых отношений.

Трудовая дисциплина есть форма общественной связи между людьми, что обусловливает изменение ее содержания, стимулов и методов ее обеспечения вместе с развитием общественных отношений.

Дисциплина труда взаимосвязана с производственной и технологической дисциплиной. Производственная дисциплина означает порядок на производстве. Она охватывает дисциплину трудовую и даже выходит за ее пределы. Кроме трудовой, в производственную дисциплину включаются обеспечение четкой и ритмичной работы организации, обеспечение работающих лиц сырьем, инструментами, материалами, работой без простоев и т.д. Работодатель несет ответственность за производственную дисциплину. Что же касается работников, то они отвечают лишь за нарушение трудовой дисциплины.

Кроме производственной, дисциплина труда связана и с технологической дисциплиной. Она заключается в соблюдении технологических правил на производстве. Если работник нарушает технологическую дисциплину, это является производственным упущением и дает основание работодателю наряду с привлечением виновного к дисциплинарной ответственности для полного или частичного лишения его премии.

Исходя из норм трудового законодательства, можно выделить комплекс дисциплинарных прав и обязанностей работника и работодателя.

Работник обязан сознательно относиться к своим обязанностям, добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, дисциплину труда, в том числе своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя, выполнять установленные нормы труда, соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу работодателя.

А работодатель обязан организовать труд работников и произвести оплату труда, создать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда, в том числе обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей, а также создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

При этом работодатель должен руководствоваться требованиями и положениями ТК РФ, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов, трудового договора.

Работодатель должен стимулировать труд, поощрять работников за добросовестный труд, успехи в работе. По отношению к отдельным недобросовестным работникам следует применять принуждение. Оно должно выражаться в применении к нарушителям трудовой дисциплины мер дисциплинарного воздействия.

Итак, работодатель в силу управленческих полномочий обладает, в том числе, дисциплинарной властью. Наемный работник, заключая трудовой договор, признает эту власть за работодателем и обязуется ей подчиняться.

Трудовой кодекс предусматривает для всех работников обязательное подчинение правилам поведения, предусмотренным, кроме ТК, законами, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, локальными нормативными актами организаций.

Таким образом, в сфере дисциплины труда работодатель обладает следующими полномочиями:

- принимает локальные нормативные акты, регулирующие правила внутреннего трудового распорядка;

- конкретизирует права и обязанности каждого работника в соответствии с трудовым договором (должностной инструкцией) и действующим трудовым законодательством;

- требует от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- требует от работников соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- оценивает деятельность работника с позиций исполнения им трудовых обязанностей;

- поощряет работников за добросовестный эффективный труд;

- проводит дисциплинарное расследование;

- привлекает работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

В отдельных отраслях экономики для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, которые принимаются указом Президента РФ или утверждаются Правительством РФ в соответствии с федеральными законами. Как правило, положения и уставы о дисциплине не распространяются на всех работников, а применяются только к отдельным категориям, предусмотренным в этих актах. В отношении тех работников, которые не подпадают под действие уставов или положений о дисциплине, распространяются правила внутреннего трудового распорядка в полном объеме.

Положения и уставы о дисциплине обязательны для тех работников, которые подпадают под их действие. Сами работодатели не имеют права вносить в них дополнения и изменения. Одна из отличительных особенностей этих актов - наличие в них более строгих, чем для остальных работников, мер взыскания.

Уставы о дисциплине издаются с учетом Типовых правил внутреннего трудового распорядка и по существу в части применения мер дисциплинарных взысканий заменяют правила внутреннего трудового распорядка. Однако поскольку уставы о дисциплине не касаются вопросов рабочего времени и его использования, времени отдыха, порядка приема и увольнения и т.п., то в этой части правила внутреннего трудового распорядка полностью распространяются и на те отрасли народного хозяйства, где введены уставы о дисциплине. Уставы определяют содержание трудовой дисциплины, основные обязанности работников данной отрасли народного хозяйства, дисциплинарные взыскания, порядок их наложения и порядок обжалования, а также поощрения и награды.

Воспроизводя положения об основных обязанностях рабочих и служащих, содержащиеся в Типовых правилах внутреннего трудового распорядка, уставы в отличие от последних особо не выделяют обязанностей администрации. Кроме того, они предусматривают и ряд дополнительных обязанностей, определяемых спецификой условий труда в соответствующих отраслях народного хозяйства.

Например, Устав о дисциплине работников железнодорожного транспорта обязывает каждого работника хорошо знать свое дело и постоянно в нем совершенствоваться, точно исполнять возложенные по службе обязанности, проявляя при этом необходимую инициативу; неуклонно выполнять требования Правил технической эксплуатации железных дорог, приказы и инструкции, действующие на железнодорожном транспорте; строго хранить государственную и военную тайну; проявлять заботу о пассажирах и внимание к ним и т. п.

В уставе подробно регламентируются обязанности должностных лиц (начальников) по укреплению трудовой дисциплины и определяется объем их дисциплинарной власти, подчеркивается, что начальник обязан подавать пример выполнения служебного долга, четко отдавать приказы и распоряжения подчиненным, неуклонно требовать и проверять точное их исполнение, решительно и твердо требовать соблюдения трудовой дисциплины, постоянно воспитывать своих подчиненных в духе неуклонного выполнения всех ее требований, развивать и поддерживать у них сознание служебного долга, поощрять отличившихся и строго взыскивать с нарушителей дисциплины. В случае нецелесообразности наложения дисциплинарного взыскания начальник может передать дело о проступке на обсуждение общественности.

Методы управления дисциплиной труда можно разделить на три группы: экономические, психологические и правовые. Остановимся более подробно на методах правового воздействия.

Если ранее «Кодекс законов о труде Российской Федерации» (утратил силу с 1 февраля 2002 года) различал три метода: убеждение, поощрение и принуждение, то в рамках ныне действующего ТК РФ, отразившего изменение общественных отношений в нашей стране, нормативно закреплены только методы поощрения и принуждения.

Дисциплину труда можно рассмотреть как комплекс правовых средств и мероприятий по установлению, соблюдению и обеспечению внутреннего трудового распорядка.

К методам регулирования дисциплины труда многие авторы относят: убеждение, поощрение, принуждение (то есть привлечение к дисциплинарной ответственности).

При этом большинство указывают на исключительно психологический и моральный характер метода убеждения.

Метод убеждения, как воспитательная мера воздействия на сознание работника с целью побудить его к полезной деятельности или предотвратить нежелательные поступки, в современных условиях рыночной экономики, безработицы, переизбытка рабочей силы практически утратил свою актуальность. Сейчас работодатель с нарушителями дисциплины труда может расторгнуть трудовой договор и заполнить вакантные места грамотными, дисциплинированными профессионалами. Однако очень важно в этих случаях, чтобы работодатель помнил о своей обязанности строго руководствоваться законом и нормами локальных нормативных актов.

Причем, если метод убеждения может использоваться исключительно по усмотрению работодателя, администрации или трудового коллектива, то применение мер поощрения и дисциплинарных взысканий регулируется правовыми нормами федерального и локального уровня.

Развитию моральных и материальных стимулов к труду призвана способствовать предусмотренная законодательством система мер поощрения за успехи в труде. Под поощрением следует понимать публичное признание трудовых заслуг, оказание почета как отдельным работникам, так и коллективу работников в форме установленных действующим трудовым законодательством мер поощрения, льгот и преимуществ.

Кроме мер поощрения работников, добросовестно выполняющих свои трудовые обязанности, но трудовое законодательство одновременно устанавливает и конкретные меры дисциплинарного воздействия к нарушителям трудовой дисциплины.

Дисциплинарная ответственность работников является самостоятельным видом юридической ответственности. К дисциплинарной ответственности могут привлекаться работники, совершившие дисциплинарный проступок. Следовательно, основанием такой ответственности всегда служит дисциплинарный проступок, совершенный конкретным работником.

**Задача.** Работник Вольнов без уважительных причин на два часа опоздал на работу. По этому факту с него было взято письменное объяснение. В этот же день он демонстративно ушел с работы на три часа раньше. Считая, что в течение рабочего дня работник Вольнов отсутствовал на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов, администрация уволила его за прогул.

Что такое прогул? Ответьте, правомерно ли решение администрации? Ответ аргументируйте.

Решение администрации не правомерно.

В соответствии с подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК прогул – это отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

Увольнение по этому основанию может быть произведено, как указано в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 (п. 39), и за следующие нарушения:

а) оставление работы без уважительной причины лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении трудового договора, а равно до истечения двухнедельного срока предупреждения;

б) невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены);

в) нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места;

г) самовольное использование дней отгулов, а также самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный).

В данном случае Вольнов отсутствовал на рабочем месте без уважительных причин менее четырех часов, поэтому не подлежит увольнению за прогул.

**Список использованной литературы**

1. Конституция РФ
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.01 № 197-ФЗ (в ред. от 07.05.2009).
3. Ершова Е.А. Трудовое право в России. – М.: Статут, 2007.
4. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. / Под ред. К.Н. Гусова. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007.
5. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 2 **от 17 марта 2004 г. «**О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации**».**