|  |
| --- |
| **Институт финансов, экономики и права офицеров запаса** |

**Кафедра государственно-правовых дисциплин**

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

|  |  |
| --- | --- |
| **по дисциплине:** | *Трудовое право* |

|  |  |
| --- | --- |
| **Тема:** | *Источники трудового права. Их классификация.* |

|  |  |
| --- | --- |
| **Выполнил:** | *Новикова А.Ю.* |
|  |  |
| **Группа:** | *ЮЗ-19* |
|  |  |
| **Руководитель:** |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  | Дата сдачи законченной работы: |
|  | «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2004 г. |

**г. Москва - 2004 г.**

**СОДЕРЖАНИЕ**

Введение. 3

1. Понятие источников трудового права и их классификация. 4

**1.1. Понятие источников трудового права.** 4

**1.2. Классификация источников трудового права.** 5

2. Общая характеристика основных источников трудового права. 8

**2.1. Акты международного правового регулирования.** 8

**2.2. Конституция РФ.** 8

**2.3. Законы.** 10

**2.4. Подзаконные акты.** 12

**2.4.1. Указы Президента РФ.** 12

**2.4.2. Постановления и распоряжения Правительства РФ.** 13

**2.4.3. Акты министерств и ведомств.** 13

**2.5. Судебная практика.** 15

**2.6. Соглашения о труде.** 16

**2.7. Локальные акты о труде.** 18

Заключение. 20

Список используемой литературы 21

# Введение.

**Актуальность темы.** Выбранная тема имеет большое научное и практическое значение, а в настоящее время является особенно актуальной в связи с введением с 1 февраля 2002г. нового Трудового кодекса РФ (далее ТК) – кодифицированного источника трудового права охватывающего все важнейшие институты. Правильное регулирование трудовых отношений невозможно без знания источников трудового права и их классификации по различным основаниям. В новом ТК понятию источников трудового права отведена ст.5 в которой это понятие раскрывается и перечисляются источники трудового права в порядке убывания по юридической силе. В подтверждение актуальности данной темы хочу заметить, что рассматриваемая тема интересна еще и тем, что среди ученых юристов нет единого мнения по вопросу отнесения судебной практики к источникам трудового права. [[1]](#footnote-1)

**Целью исследования:** рассмотрение вопросов связанных с источниками трудового права и их классификацией.

**Задачи исследования:**

1. Определить. как понятие источников представлено в литературе и в новом ТК, с выражением своего понимания источников трудового права;

2. Рассмотреть классификацию источников трудового права по различным основаниям;

3. Рассмотреть основные источники трудового права и дать им общую характеристику.

# Понятие источников трудового права и их классификация.

## **1.1. Понятие источников трудового права.**

До введения в действие нового ТК, в КЗоТе РФ 1971г. понятие источников трудового права понятие источников трудового права не раскрывалось, и его можно было встретить только в научной и учебной литературе.Вот, например один из вариантов понятия источника трудового права: **источники трудового права** – *это нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения, устанавливающие права и обязанности участников этих отношений.[[2]](#footnote-2)* **Трудовые отношения,** согласно ст.15 ТК, - *это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.*

В ст.4 КЗоТ РФ было указано лишь то, что законодательство о труде РФ состоит из КЗоТ и иных актов трудового законодательства. Новый ТК не только раскрывает понятие источников трудового права, но перечисляет эти источники по юридической силе в порядке убывания.

Согласно ст.5 ТК, **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: настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, конституциями (уставами), законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Следует учесть, что Конституция РФ (ст.15), а вместе с ней и ТК (ст.10) устанавливают приоритет являющихся частью российской правовой системы международно-правовых норм, регулирующих трудовые и иные связанные с ними отношения, над внутригосударственными.

Учитывая вышеизложенное, можно сделать вывод, что **источники трудового права** – *это нормативные правовые акты трудового законодательства (включая нормативные правовые акты законодательства об охране труда) и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, регулирующие трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.*

## **1.2. Классификация источников трудового права.**

**Источники трудового права** многочисленны и многообразны, их **можно классифицировать** *по характеру принятия, по сфере действия, по юридической силе и др.* Рассмотрим, классификацию источников трудового права по некоторым основаниям: **[[3]](#footnote-3)**

**а) по характеру принятия:**

принимаемые государственными органами (законы, указы и др.);

принимаемые по соглашению между государственными органами, работодателями и профсоюзами (соглашения, коллективные договоры и др.);

принимаемые органами международно-правового регулирования труда (пакты о правах человека, конвенции и рекомендации Международной организации труда).

**б) по сфере действия:**

действующие в пределах всей РФ;

действующие в пределах отдельных субъектов РФ;

действующие в пределах отдельных регионов;

действующие в пределах организаций.

**в) по юридической силе:**

Конституция РФ;

акты международного правового регулирования труда;

законы;

подзаконные акты;

акты судебных органов;

соглашения о труде;

локальные акты.

Классификация источников трудового права по юридической силе наиболее удобна, т.к. она позволяет охарактеризовать степень и условия применения того или иного источника. Вышеприведенный вариант классификации источников трудового права в целом соответствует классификации закрепленной в ст.5 ТК с учетом того, что Конституция РФ (ст.15), а вместе с ней и ТК (ст.10) устанавливают приоритет являющихся частью российской правовой системы международно-правовых норм, регулирующих трудовые и иные связанные с ними отношения, над внутригосударственными. Однако в классификации закрепленной в нормах ТК нет места актам судебных органов.

Являются ли акты судебных органов источниками трудового права? До сегодняшнего дня среди ученых нет единого мнения по этому вопросу. Большинство ученых считают, что акты судебных органов являются источниками трудового права. Одни ученые считают, что акты судебных органов не являются источниками трудового права, т.к. акты судебных органов – это акты применения норм права.[[4]](#footnote-4) Другие ученые считают, что акты судебных органов, признавая незаконными нормы закрепленные в источниках трудового права, создают новую норму и поэтому сами являются источником трудового права.[[5]](#footnote-5) Причем, по этому мнению считается, что источниками трудового права могут являться не все акты судебных органов, а только опубликованные и реально изменяющие права и обязанности участников трудовых отношений.

Скорее всего, последняя точка зрения была бы более правильной, т.к. признание нормы трудового права незаконной означает создание новой нормы, а следовательно нового источника трудового права. [[6]](#footnote-6)

Место судебной практики, в общем смысле, нельзя определить в иерархической структуре источников трудового права. Каждый отдельно взятый акт судебного органа, который можно приравнять к источнику трудового права, будет занимать свое место среди источников трудового права в зависимости от его юридической силы. Место судебной практики, как источника трудового права, в классификации по юридической силе должно быть между актами органов местного самоуправления (соглашениями о труде) и централизованными актами о труде. [[7]](#footnote-7)

Учитывая вышеизложенное, и в соответствии со ст.15 Конституции РФ, ст.5 и ст.10 ТК РФ, можно сделать вывод, что **классификация источников трудового права по юридической силе должна выглядеть так:**

акты международного правового регулирования;

Конституция РФ;

федеральные конституционные законы;

Трудовой кодекс РФ;

иные федеральные законы;

указы Президента РФ;

постановления Правительства РФ и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти;

конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ;

судебная практика;

акты органов местного самоуправления (соглашения о труде) и локальные нормативные акты (коллективные договоры).

# 2. Общая характеристика основных источников трудового права.

## **2.1. Акты международного правового регулирования.**

Согласно ч.4 ст.15 Конституцией РФ, **общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются составной частью правовой системы РФ.** Данное положение так же отражено в ст.10 ТК.Если международным договором РФ установлены другие правила, чем предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора. В трудовом праве такими нормами международного права являются:

пакты о правах человека, одобренные Генеральной Ассамблеей ООН в 1966г.;

конвенции и рекомендации МОТ.

**В международном пакте об экономических, социальных и культурных правах** закреплены важнейшие трудовые права: право на труд, право на справедливые и благоприятные условия труда, включая справедливую заработную плату без дискриминации, право на отдых, право на профсоюзную организацию, право на забастовку др. **В международном пакте о гражданских и политических правах** содержатся нормы о запрещении принудительного труда и свободном осуществлении права на ассоциацию.

Уже в 1998 году число конвенций и рекомендаций МОТ превышало 350, из которых Россией было ратифицировано более 40. Конвенции и рекомендации МОТ обеспечивают сравнительно полное регулирование трудовых отношений.[[8]](#footnote-8)

## **2.2. Конституция РФ.**

**Конституция РФ,** принятая 12.12.1993г. всенародным голосованием, *является актом высшей юридической силы.* Основной закон РФ устанавливает основные положения российской правовой системы, закрепляет исходные начала всех отраслей права, в том числе и трудового права. В ч.1 ст.7 Конституции закреплено направление социальной политики государства: создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Одним из средств осуществления такой политики является свобода трудовой и предпринимательской деятельности (ст.37, 34 Конституции).

Основы правового регулирования труда заложены в ст.37 Конституции, которая определяет главным образом реализацию права на труд как работу по найму, выполняемую на основании трудового договора. Текст статьи начинается с закрепления свободного характера труда. Свобода труда означает прежде всего свободный для гражданина выбор – работать или не работать. Вместе с тем согласно ч.1 ст.37, свобода труда означает для гражданина свободный выбор рода деятельности и профессии. В Конституции нет указания на всеобщую обязанность граждан трудиться, а принудительный труд согласно ч.2 ст.37 запрещен. Выбор граждан в пользу работы подкрепляется материальными стимулами, т.к. для большинства граждан работа является основным источником существования.

Следует добавить, что в ст.37 Конституции закреплен ряд других важных положений согласно которым:

каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы (ч.3);

признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку (ч.4);

каждый имеет право на отдых, работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск (ч.5).

Важно так же заметить, что Конституция определяет компетенцию РФ и субъектов Федерации в области трудового законодательства. Согласно ч.1 ст.72 Конституции трудовое законодательство отнесено к совместному ведению РФ и ее субъектов, т.е. трудовые законы могут приниматься как на уровне Федерации, так и на уровне ее субъектов. В случае противоречия между федеральным законом о труде и законами о труде, принятыми субъектами РФ, действует федеральный закон (ч.5 ст.76 Конституции).

**Конституционные положения по вопросам правового регулирования труда** *составляют основу трудового законодательства РФ.* **Другие источники трудового права** *опираются на Конституцию и вместе с ней составляют систему трудового законодательства.*

Так же, как упоминалось ранее, следует учесть, что Конституция РФ (ст.15) устанавливают приоритет являющихся частью российской правовой системы международно-правовых норм, регулирующих трудовые и иные связанные с ними отношения, над внутригосударственными.

## **2.3. Законы.**

Следующим после конституции звеном в иерархии правовых актов являются законы. **Законы** - *это акты, принимаемые органом законодательной власти, Федеральным Собранием РФ.*Законы обладают высшей, после Конституции, юридической силой, все остальные акты должны соответствовать законам.

**Среди законов центральной место принадлежит** *Трудового кодексу РФ* вступившему в действие с 1 февраля 2002 года и являющемуся кодифицированным источником трудового права и охватывает важнейшие институты.

Если в Кодексе дано регулирование всех институтов трудового законодательства, то другие законы о труде посвящены отдельным институтам и потому обеспечивают более подробное регулирование. Таковы федеральные законы:

«О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г.;

«О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.1992г. (с изменениями и дополнениями);

«О занятости населения в РФ» в редакции Закона от 20.04.1996г.;

Основы законодательства РФ об охране труда от 06.08.1993г. (с изменениями и дополнениями);

«О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23.11.1995г.;

«Об основах государственной службы РФ» от 31.07.1995г.

Ряд законов о труде был принят еще в бывшем СССР Верховным Советом СССР. С принятием нового ТК, согласно ст.422 ТК, отдельные законодательные акты признанны утратившими силу. В ст.422 перечисляются в основном законодательные акты принятые еще до принятия Конституции 1993г. в т.ч. КЗоТ 1971г., а так же федеральные законы касающиеся внесения изменений и дополнений в ранее действовавший КЗоТ 1971г. Так же в ст.422 ТК указывается, что другие законы и иные нормативные правовые акты, действующие на территории РФ, подлежат приведению в соответствие с настоящим Кодексом.

В ст.423 ТК закреплен порядок применения законов и иных нормативных правовых актов действовавших до принятия ТК. В ч.1 данной статьи говорится, что впредь до приведения законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории РФ, в соответствие с настоящим Кодексом законы и иные правовые акты РФ, а также законодательные акты бывшего СССР, действующие на территории РФ в пределах и порядке, которые предусмотрены Конституцией РФ, постановлением Верховного Совета РСФСР от 12.12.1991г. № 2014-I "О ратификации Соглашения о создании СНГ", применяются постольку, поскольку они не противоречат настоящему Кодексу. Ч.2 упомянутой статьи указывает, что изданные до введения в действие настоящего Кодекса нормативные правовые акты Президента РФ, Правительства РФ и применяемые на территории РФ постановления Правительства СССР по вопросам, которые в соответствии с настоящим Кодексом могут регулироваться только федеральными законами, действуют впредь до введения в действие соответствующих федеральных законов.

Конституция (ст.72) отнесла трудовое законодательство к совместному ведению Федерации и ее субъектов. В ст.6 ТК закреплено разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Это значит, что субъекты Федерации могут принимать законы и другие нормативные правовые акты о труде с тем условием, что они не будут противоречить федеральным актам (ч.5 ст.76 Конституции). В некоторых субъектах РФ, главным образом в республиках, приняты свои законы о труде (ТК Республики Башкортостан, законы об охране труда в Республике Саха, Марий Эл, Чувашской Республике и Республике Карелия).[[9]](#footnote-9)

## **2.4. Подзаконные акты.**

В ст.5 ТК среди источников трудового права выделены нормативные правовые акты не относящиеся к трудовому законодательству, но имеющие немаловажное значение:

указы Президента РФ;

постановления Правительства РФ и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти;

конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ;

акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

Все эти акты носят подзаконный характер, т.е. должны непременно соответствовать закону. Рассмотрим некоторые подзаконные акты.

### ***2.4.1. Указы Президента РФ.***

Среди подзаконных актов они обладают высшей силой. Президент РФ согласно ст.80 Конституции РФ является главой государства, гарантом Конституции РФ, прав и свобод человека и гражданина. В ст.90 Конституции РФ закреплено право Президента РФ издавать указы и распоряжения обязательные для исполнения на всей территории РФ.

**Источниками права,** в т.ч. трудового*, являются указы Президента РФ, имеющие нормативный характер.* Не имеют нормативного характера указы, носящие персонифицированный характер и содержащие индивидуальные решения (например о назначениях, поощрениях, присвоении классных чинов и др.). Подзаконный характер указов заключается в том, что они не должны противоречить Конституции РФ и федеральным законам.

К указам Президента РФ, содержащим крупные нормативные решения, относятся:

Указ от 16.12.1993 г. «О привлечении и использовании в РФ иностранной рабочей силы»;

Указ от 04.05.1994 г. «о государственном надзоре и контроле за соблюдением законодательства РФ о труде и охране труда»;

Указ от 23.08.1994 г. «О повышении квалификации и переподготовке федеральных государственных служащих»;

Указ от 16.08.1995г. «О некоторых социальных гарантиях лиц замещающих государственные должности федеральных государственных служащих» и др.

### ***2.4.2. Постановления и распоряжения Правительства РФ.***

Согласно ст.115 Конституции РФ, они должны соответствовать Конституции РФ, федеральным законам и указам Президента РФ. Источниками трудового права так же являются акты органов управления субъектов Федерации.

В настоящее время наряду с ТК действуют законы о труде, которые в значительной степени обеспечивают регулирование трудовых отношений. Но законы не обеспечивают необходимой полноты регулирования, т.к. охватывают сравнительно крупные области правового регулирования. Постановления и распоряжения Правительства РФ на базе закона обеспечивают конкретизацию и оперативность регулирования, продолжают и развивают положения закона и тем самым придают большую полноту регулирования. В современных условиях на постановления Правительства РФ приходится основной объем правового регулирования труда.

К постановлениям Правительства РФ, регулирующим трудовые отношения и иные связанные с ними отношения, относятся следующие постановления Правительства РФ:

от 12.08.1994г. «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень»;

от 24.08.1995г. «О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы»;

от 03.06.1995г. «Об утверждении Положения о порядке расследования и учета несчастных случаев на производстве» и др.

### ***2.4.3. Акты министерств и ведомств.***

Акты министерств и ведомств так же являются одним из источников трудового права подзаконного характера. Главным образом к этим актам относятся акты Министерства труда и социального развития РФ, в меньшей степени – акты Министерства финансов РФ, Министерства юстиции РФ и др. В этих актах дается дальнейшая конкретизация норм трудового права, а так же разъяснения по вопросам трудового законодательства.

В прежние годы, когда преобладало централизованное регулирование трудовых отношений, многие частные, детальные вопросы регулировались постановлениями Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам. И тогда акты Госкомтруда (и ВЦСПС) составляли крупную, наиболее объемную часть правового регулирования труда.[[10]](#footnote-10)

В настоящее время многие вопросы из тех, которые раньше регулировал Госкомтруд, организации решают сами в актах локального регулирования. **За Минтрудом РФ, как нормотворческим органом, сохранились два важных направления деятельности:**

**Во-первых*,*** *в отношении государственных организаций сохранилось централизованное регулирование труда, которое главным образом в отношении заработной платы, осуществляет Минтруд РФ.* В качестве примера можно привести разъяснение Минтруда РФ от 20.01.1994г. «О порядке установления стимулирующих надбавок руководителям учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании», разъяснение Минтруда РФ от 23.12.1994г. «О порядке выплаты процентных надбавок должностным лицам и гражданам, допущенных к государственной тайне».

**Во-вторых,** *остается значительное число вопросов, требующих разъяснения и единого решения во всех организациях, независимо от формы собственности.* Эти вопросы Минтруд РФ решает по собственной инициативе, а так же по запросам с мест и по поручениям Правительства РФ. В качестве примера можно привести ежегодно принимаемые Минтрудом РФ постановления об исчислении среднего заработка или разъяснение Минтруда РФ от 27.06.1996г. «Об отпусках без сохранения заработной платы по инициативе работодателя».

С принятием нового ТК, согласно ст.422 ТК, ряд подзаконных актов утратили свою силу с 01.02.2002г., а другие законы и иные нормативные правовые акты, действующие на территории РФ, подлежат приведению в соответствие с ТК. Вместе с тем, в ст.423 ТК регламентируется применение законов и иных нормативных правовых актов действовавших до принятия нового ТК. В ст.423 ТК указывается, что впредь до приведения законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории РФ, в соответствие с настоящим Кодексом законы и иные правовые акты РФ, а также законодательные акты бывшего СССР, действующие на территории РФ в пределах и порядке, которые предусмотрены Конституцией РФ, постановлением Верховного Совета РСФСР от 12 декабря 1991 года № 2014-I "О ратификации Соглашения о создании СНГ", применяются постольку, поскольку они не противоречат настоящему Кодексу.

В ст.15 Конституции РФ говорится, что все подзаконные акты должны соответствовать Конституции РФ и федеральным законам. Кроме того, согласно ст.5 ТК, подзаконный акт, низший по иерархии, должен соответствовать высшему по иерархии подзаконному акту.

## **2.5. Судебная практика.**

С принятием в 1993г. Конституции РФ российская правовая действительность претерпела существенные изменения. К числу важнейших изменений относятся:

закрепление в Конституции РФ разделения государственной власти на законодательную, исполнительную и судебную (ст.10);

признание высокого статуса суда и судебной власти (Гл.7 Конституции РФ).

Для всех ветвей власти – законодательной, исполнительной и судебной характерно одно и то же средство осуществления власти – принятие правовых норм. Судебная система, являясь самостоятельной ветвью власти, предусматривает возможность принятия судами правовых норм. Для законодательной и исполнительной власти такая возможность не вызывала и не вызывает сомнения. Для судебной власти такую возможность стоит признать сейчас.

Акты судебных органов в современном обществе являются типичным средством управления. Разрешение конкретной спорной жизненной ситуации производится судом в виде судебного решения, являющегося правилом поведения принудительной силы. В этом смысле судебное решение схоже с правовой нормой. Отличие нормы от конкретного судебного решения в том, что норма имеет всеобщее применение, а судебное решение относится только в конкретной жизненной ситуации.

В последние годы, с признанием суда ветвью государственной власти, многие судебные решения приняли всеобщий характер, что обусловлено следующим:

**во-первых,** судам предоставлено право проверять нормативные акты и признавать их недействительными (ч.2 ст.46 Конституции РФ), т.е. суд, признавая норму незаконной, создает новую норму;

**во-вторых,** Верховный Суд РФ дает разъяснения по вопросам судебной практики (ст.126 Конституции РФ);

**в-третьих,** судам было предоставлено право непосредственного применения Конституции (постановление пленума Верховного Суда РФ от 31.10.1995г.), т.е. суд может не применять закон, если этот закон по мнению суда противоречит Конституции.[[11]](#footnote-11)

**в-четвертых,** суды своими решениями осуществляют конкретизацию законов, т.е. приспосабливают общую правовую норму закона к конкретным жизненным ситуациям.

Таким образом, **к источникам трудового права относятся** *опубликованные акты судебных органов реально изменяющие права и обязанности участников трудовых отношений:* постановления Пленума Верховного Суда РФ, постановления Конституционного Суда РФ, решения Верховного Суда РФ по отдельным делам, носящие принципиальных характер и опубликованные, решения нижестоящих судов, апробированные Верховным судом (при кассационном рассмотрении, при составлении обзоров судебной практики) и опубликованные.

## **2.6. Соглашения о труде.**

**Соглашения от труде** – *новый источник трудового права, появившийся в последние годы.* До принятия нового ТК, законодательной основой для соглашений о труде являлся Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях». В ТК положения о соглашениях о труде так же нашли свое отражение (Глава 7.). **Соглашения о труде,** в отличие от других источников исходящих от государственных органов, *являются актами социального партнерства.*

Согласно ст.45 ТК, **соглашение** - *правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции.*

Соглашения по договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, могут быть *двусторонними (*между представителями работодателей и трудящихся) и *трехсторонними* (принимает участие компетентный орган государственного управления).

Содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение.

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам: оплата труда, условия и охрана труда, режимы труда и отдыха, развитие социального партнерства, иные вопросы, определенные сторонами.

**В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения:**

***генеральное*** - устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне;

***региональное*** - устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъекта Российской Федерации;

***отраслевое (межотраслевое)*** - определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам отрасли (отраслей), может заключаться на федеральном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства;

***территориальное*** - устанавливает общие условия труда, трудовые гарантии и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования;

***иные соглашения*** - соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Соглашения о труде по юридической силе занимают промежуточное положение между централизованными и локальными актами о труде.

## **2.7. Локальные акты о труде.**

**Локальные нормы** *занимают низшую ступень в иерархии источников трудового права* и применяются непосредственно в организациях. Действие локальных актов распространяется на работников в той организации, в которой это акт принят. Многие локальные акты принимаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, и как правило, сводятся в *коллективный договор.*

Согласно ст.40 ТК, **коллективный договор** - *правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.*

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях. Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. При заключении коллективного договора в филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении организации представителем работодателя является руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный на это работодателем.

**В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя 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;

другие вопросы, определенные сторонами.

Так же в коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями. Следует заметить, что в коллективный договор включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

# Заключение.

В процессе работы было определено понятие источников трудового права, рассмотрена классификация источников трудового права по различным основаниям, а так же дана общая характеристика основным источникам трудового права.

Итак, **источники трудового права** – *это нормативные правовые акты трудового законодательства (включая нормативные правовые акты законодательства об охране труда) и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, регулирующие трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.*

Источники трудового права можно классифицировать *по характеру принятия, по сфере действия, по юридической силе и др.* Классификация источников трудового права по юридической силе наиболее удобна, т.к. она позволяет охарактеризовать степень и условия применения того или иного источника.

**В настоящее время классификацию источников трудового права по юридической силе большинство ученых юристов представляют так:**

акты международного правового регулирования;

Конституция РФ;

федеральные конституционные законы;

Трудовой кодекс РФ;

иные федеральные законы;

указы Президента РФ;

постановления Правительства РФ и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти;

конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ;

судебная практика;

акты органов местного самоуправления (соглашения о труде) и локальные нормативные акты (коллективные договоры).

# Список используемой литературы

**Нормативные документы**

1. Конституция Российской Федерации. – М.: Экмос, 2000.
2. Трудовой кодекс РФ. – М.: Юрист, 2002.
3. Полный сборник кодексов РФ. - М.: Информэкспо, 2001.
4. Закон РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» – М.: Ось-89, 2001.
5. Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» – М.: Ось-89, 2001.
6. Закон РФ «О занятости населения в Российской федерации» – М.: Ось-89, 2001.
7. Основы законодательства РФ об охране труда. – М.: Ось-89, 2001.
8. Закон РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» – М.: Ось-89, 2001.
9. Закон РФ «Об основах государственной службы РФ» – М.: Ось-89, 2001.

###### Учебно-методическая литература

1. Горбачева Ж.А. Комментарий к Трудовому кодексу РФ (вводный). – М.: Книжный мир, 2002.
2. Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Трудовое право России – М.: Статут, 2001.
3. Лыгин Р.Н., Толмачев А.П. Трудовое право (конспект лекций). – М.: Приор, 2001.

1. Данный вопрос будет рассмотрен работе. [↑](#footnote-ref-1)
2. См. Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Трудовое право России. Учебник для вузов. – М.: Ифра-М-НОРМА, 1998. – С.48 [↑](#footnote-ref-2)
3. См. Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Трудовое право России. Учебник для вузов. – М.: Ифра-М-НОРМА, 1998. – С.48 [↑](#footnote-ref-3)
4. См. Лыгин Р.Н., Толмачев А.П. Трудовое право (конспект лекций). – М.: Приор, 2001. – С.9 [↑](#footnote-ref-4)
5. См. Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Трудовое право России. Учебник для вузов. – М.: Ифра-М-НОРМА, 1998. – С.58 [↑](#footnote-ref-5)
6. Это вопрос будет подробнее рассмотрен в общей характеристике судебной практики. [↑](#footnote-ref-6)
7. Это учтено в первом приведенном варианте классификации источников трудового права. См. стр.5 данной работы. [↑](#footnote-ref-7)
8. См. Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Трудовое право России. Учебник для вузов. – М.: Ифра-М-НОРМА, 1998. – С.50 [↑](#footnote-ref-8)
9. См. Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Трудовое право России. Учебник для вузов. – М.: Ифра-М-НОРМА, 1998. – С.53 [↑](#footnote-ref-9)
10. Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Трудовое право России. Учебник для вузов. – М.: Ифра-М-НОРМА, 1998. – С.55 [↑](#footnote-ref-10)
11. См. Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Трудовое право России. Учебник для вузов. – М.: Ифра-М-НОРМА, 1998. – С.58 [↑](#footnote-ref-11)