



Источниками трудового права являются нормативные акты самого различного уровня, содержащие в себе правовые нормы, регулирующие трудовые отношения. Все правовые акты в своей совокупности составляют законодательство о труде. Оно имеет ряд отличительных свойств. В нем пересекаются локальный и централизованный метод воздействия на трудовые правоотношения. Источниками являются законы, нормативные акты различных министерств и ведомств, корпоративные акты, принятые в соответствии с законодательством. Также к источникам относятся подзаконные акты и законы субъектов Российской Федерации, которые оказывают влияние на трудовые правоотношения. Главное место среди источников трудового права занимает Конституция Российской Федерации, в которой закреплены основные трудовые права и свободы граждан, а также гарантии их реализации.

В соответствии с ч. 1 ст. 15 Конституции РФ она имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории Российской Федерации.

Конституция Российской Федерации законодательно закрепляет право каждого гражданина на свободу труда, запрет на принудительный труд, право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, право на защиту от безработицы. Она признает право работников на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Также Конституция гарантирует работающим по трудовому договору право на отдых. Работнику, который заключил трудовой договор, гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

В ч. 4 ст. 15 Конституции РФ записано: «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 законом, то применяются правила международного договора». Поэтому вторым важным

источником трудового права России являются международные договоры (конвенции).

В сфере трудовых отношений первостепенное значение имеют международно-правовые нормы, содержащиеся в многочисленных конвенциях Международной организации труда (МОТ) (хотя Россия ратифицировала не все заключенные под эгидой этой организации конвенции).

Следующим по юридической силе источником трудового права являются федеральные конституционные законы и федеральные законы. Среди них главным источником трудового права является Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ). Он вступил в силу с 1 февраля 2002 г. и состоит из шести частей, 14 разделов, 62 глав и 424 статей. Нормы трудового права, содержащиеся в иных законах, должны соответствовать ТК РФ. В случае противоречий между этим Кодексом и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется Трудовой кодекс Российской Федерации. Если вновь принятый федеральный закон противоречит ТК РФ, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в данный Кодекс.

Следующую ступень в иерархии источников трудового права занимают подзаконные акты, среди которых главенствующее место принадлежит указам Президента Российской Федерации, регулирующим общественные отношения в сфере труда. Также к подзаконным актам как источникам трудового права относятся и постановления Правительства Российской Федерации. Постановления Правительства, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам и указам Президента Российской Федерации. Постановления, инструкции и разъяснения Федеральной службы по труду и занятости (до апреля 2004 г. — Минтруд РФ) — следующие источники трудового права. Эти акты, как правило, издаются с целью дать основу для закрепления соответствующих положений на локальном уровне, обеспечения правильного, единообразного толкования и применения, разъяснения трудового законодательства. Другие федеральные органы исполнительной власти могут издавать акты, содержащие нормы трудового права, в пределах, предусмотренных федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации. Нормативные правовые акты Федеральной службы по труду и занятости не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации и постановлениям Правительства Российской Федерации.

Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации также могут быть источниками трудового права. Они выстраиваются по такой же схеме, как и указанные выше федеральные нормативные правовые акты. Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти. В пределах своей компетенции документы, содержащие нормы трудового права, могут принимать также органы местного самоуправления (городские думы, администрации, мэрии, сельсоветы и т.п.). Такие источники трудового права действуют только на территории соответствующего муниципалитета.

Широкое распространение в настоящее время получили заключаемые на различном уровне акты-соглашения между работниками (в лице их представителей) и работодателями. Эти акты представляют собой результат договоренностей сторон, участвовавших в переговорах на равноправной основе. Они могут быть как дву- (представители работников и представители работодателя), так и трехсторонними (третья сторона — представители государства). Участники соглашений на основе двустороннего и трехстороннего сотрудничества уполномочиваются государством на соответствующее нормотворчество в сфере применения труда.

Наконец, специфическим источником трудового права являются локальные нормативные акты, т. е. акты, действующие в пределах только той организации, в которой они были приняты (от лат. *locus* — место). Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются работодателем в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями. Можно выделить следующие отличия этого вида источника трудового права:

- 1) локальные акты действуют в пределах конкретной организации (включая филиалы и представительства);
- 2) в основном действие их ограничено по времени;
- 3) они не должны противоречить указанным выше нормативным правовым актам, снижать установленный там уровень правовых и социальных гарантий работников;

4) локальные акты отражают специфику производства, характер и профиль деятельности организаций и учитывают их экономические возможности.

Примером локальных нормативных актов могут служить правила внутреннего трудового распорядка, положение о премировании или положение организации о вознаграждении по итогам работы за год и т. д.

В итоге можно сделать вывод, то в Российской Федерации существует сложная правовая система, регулирующая трудовые отношения, создание которой требовало учета отечественного и мирового опыта, а также высокого уровня профессионализма правоведов и законодателей в данной области.

Список использованной литературы

1. Минкина, Н.И. Трудовое право: сборник учебно-методических материалов : [16+] / Н.И. Минкина. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 191 с.