

права

1. Понятие и классификация источников трудового права

2. Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во

1. Понятие и классификация источников трудового права

Источниками трудового права называются результаты правотворческой деятельности компетентных органов государства, а также совместного нормотворчества работников и работодателей (их представителей) 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.**

Важнейшим источником отечественного права в целом, в том числе и трудового, является **Конституция КР**, принятая 27 июня 2010 года. Будучи основным законом, она обладает высшей юридической силой. Все другие законы и иные акты гос. органов издаются на основе и в соответствии с Конституцией.

В ч. 3 ст. 42 действующей Конституции КР провозглашены свобода труда, право свободно распоряжаться своими способностями к труду, право на выбор профессии и рода занятий, охрану и условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, а также право на вознаграждения за труд не ниже установленного законом прожиточного минимума.

Условием свободы труда в КР выступает Конституционный, запрет принудительного труда (ч. 3 ст. 23).

Законодательство КР о труде также запрещает принудительный труд (ст. 10 ТК КР).

В ст. 44 Конституции КР закреплено право на отдых, которое включает установление максимальной продолжительности рабочего времени, выходных и праздничных дней, а также оплачиваемого ежегодного отпуска.

Конституция КР признала право на забастовку, которое отнесено к сфере законодательства КР (ст. 43). Следовательно, законодатель полномочен определять порядок и условия допустимости такого способа разрешения спора. Важно, чтобы при реализации прав и свобод одних лиц не нарушались права других.

Содержание данных конституционных норм позволяет применять ее непосредственно при регулировании отношений, входящих в предмет ТД.

Одним из главных источников международно-правового регулирования труда являются акты, принятые Международной Организацией Труда (МОТ). Наиболее распространенными актами МОТ являются конвенции и рекомендации, которые при одинаковых требованиях к процедуре принятия имеют разную правовую природу.

Общее число конвенций и рекомендаций МОТ к 1999г. Достигло 370 (181 конвенция и 189 рекомендаций).

КР к 1998г. ратифицировала семь основополагающих Конвенций МОТ:

1. Конвенция № 29 1930г. «О принудительном труде»;
2. Конвенция № 87 1948г. «О свободе ассоциаций и защите права на организацию»;
3. Конвенция № 98 1949г. «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров»;
4. Конвенция № 100 1951 г. «О равном вознаграждении»;
5. Конвенция № 105 1957г. «Об упразднении принудительного труда»;
6. Конвенция №111 1958г. «О дискриминации в области труда и занятий»;
7. Конвенция №138 1973г. «О минимальном возрасте для приема на работу».

Конституционный закон КР от 9 июля 2008 г. № 141 «О статусе судей КР»

предусматривает особенности регулирования труда судей.

Важнейшим законом, своеобразным стержнем трудового права является *Трудовой кодекс КР* от 4 августа 2004 года № 106, вступивший в силу с 1 июля 2004 года.

Наряду со специальными нормами ТК КР систему трудового законодательства образуют и *отдельные специальные законы.*

значение других законов заключается в том, что они дополняют и развивают положения отдельных правовых институтов, которые не получили в ТК КР развернутой регламентации. Примером такого правового акта является **Закон КР от 16 октября 1998 г. № 130 «О профессиональных союзах», Закон КР от 27 июля 1998г. №113 «О содействии занятости», Закон КР от 1 августа 2003г. № 167 «Об охране труда», Закон КР от 25 июля 2003г. № 154 «О социальном партнерстве в области трудовых отношений в КР», Закон КР от 21 августа 2004г. № 164 «О коллективных договорах», Закон КР от 11 августа 2004 года № 114 «О государственной службе»**

определяет особенности регулирования труда государственных служащих и др.

Подзаконным источникам трудового права относятся:

- указы Президента КР;
- постановления Жогорку Кенеша КР;
- постановления Правительства КР;
- постановления, инструкции и разъяснения Минтруда КР;
- акты органов местного самоуправления;
- генеральные, отраслевые (межотраслевые), территориальные и иные соглашения;
- локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

Это – так называемые «традиционные» источники трудового права. Однако иногда отдельные нормативные положения, относящиеся к источникам трудового права, содержатся в нормативных актах других отраслей права. Так, в Гражданском кодексе КР имеются нормы, регламентирующие отдельные стороны (статуса) работников, предпринимателей, а также работодателей. Таким образом, следует различать традиционные и нетрадиционные источники трудового права.

**2. Действие законов и иных
нормативных правовых
актов, содержащих нормы
трудового права, во времени,
в пространстве и по кругу лиц**

Действие нпа во времени. По общему правилу закон или иной нпа о труде вступает в силу со дня, указанного в самом акте или акте о его введении в действие. Например, ст. 1 Закона КР от 4 августа 2004 года № 107 «О введении в действие ТК КР» устанавливает сроки введения в действие ТК.

Если же дата вступления в силу нпа не указана, то применяются правила, изложенные в Указе Президента КР от 24 апреля 1996 г. УП N 151 «О порядке опубликования и вступления в силу законов, актов Президента КР».

В соответствии со ст. 82 Конституции КР закон вступает в силу по истечении 10 дней со дня официального опубликования в официальном печатном органе, если иной срок не предусмотрен в самом законе или в законе о порядке введения его в действие.

Акты соц. партнерства (колл. договоры, генеральные, отраслевые, территориальные соглашения) являются правовыми актами. Они вступают в силу с момента их подписания сторонами либо со дня, установленного колл. договором, соглашением (ст. 43, 49 ТК КР).

Регламентация времени вступления в силу НПА в сфере труда имеет существенное значение, т.к. с этого момента они подлежат обязательному исполнению. Закон или иной нпа, содержащий нормы ТП, *не имеет обратной силы* и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие (ч. 3 ст. 11 ТК КР).

Закон или иной нпа, содержащий нормы ТП, прекращает свое действие в связи (ч. 2 ст. 11 ТК КР):

- с истечением срока его действия;
- с вступлением в силу другого акта равной или высшей юридической силы по тому же вопросу;
- с отменой (признанием утратившим силу) данного акта актом равной или высшей юридической силы.

Действие нпа в пространстве. Часть 2 статьи 6 ТК указывает, что ТК, законы и иные нпа, содержащие нормы ТП, обязательны для применения на всей территории КР для всех работодателей (юридических или физических лиц) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Акты органов МСУ и ЛНА имеют «свое» правовое пространство. Правовое пространство тесно связано с понятием «территория». Отдельные НПА распространяются только на определенные местности, составляющие часть их территории (например, нпа о труде для работающих в высокогорных районах и приравненных к ним местностях).

Акты органов МСУ действуют в пределах территории соответствующего муниципального образования. ЛНА организаций, содержащие нормы ТП, действуют в пределах этой организации.

Действие нпа о труде по категориям работников. Часть 1 статьи 6 ТК КР указывает, что ТК, законы и иные НПА, содержащие нормы ТП, распространяются на всех работников, заключивших ТД с работодателем.

Правовые нормы в сфере труда делятся на две группы: 1) общие нормы, распространяющиеся на всех работников наемного труда; 2) специальные нормы, которые действуют только для отдельных категорий работников (женщин; несовершеннолетних; работников бюджетной сферы; лиц, занятых на тяжелых и вредных работах; временных и сезонных работников и др.).

ТК, законы и иные нпа, содержащие нормы ТП, распространяется на иностранных граждан, лиц без гражданства, работающих в организациях, расположенных на территории КР, если иное не установлено законом КР или международным договором. Указанные категории работников и работодателей пользуются теми же правами и несут такие же обязанности, которые предусмотрены ст. 19, 20 ТК КР для всех работников и работодателей.

Часть 6 ст. 6 ТК КР указывает категории лиц, на которых не распространяется действие ТК и иных НПА, содержащих нормы ТП. К их числу относятся:

военнослужащие при исполнении обязанностей военной службы;

члены советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией труд. договор); лица, работающие по договорам гражданско-правового характера; другие лица, если это установлено законом.

Трудовое законодательство не распространяется на сотрудников ГКНБ. К отношениям, связанным с госслужбой, применяется Закон КР от 11 августа 2004 года № 114 «О государственной службе». Действие настоящего Закона распространяется на госслужащих, занимающих административные гос. должности, а также в отношении госслужащих аппаратов: судов, Омбудсмана (Акыйкатчы) КР, органов юстиции, прокуратуры, а также лиц, имеющих статус сотрудников правоохран-х органов, в той мере, в которой их профессиональная деятельность не урегулирована специальными законами.

Действие Закона О госслужбе не распространяется:

- на лиц, занимающих государственные политические должности, если иное не установлено настоящим Законом;
- на советников, консультантов и помощников лиц, занимающих государственные политические должности, в части назначения, продвижения, освобождения;
- на военнослужащих;
- на муниципальных служащих;
- на служащих, занятых в органах, учреждениях, предприятиях и организациях, находящихся в ведении гос. органов, осуществляющих научно-исследовательскую, творческую, преподавательскую, лечебно-оздоровительную и иную деятельность по обслуживанию населения, не связанную с исполнительно-распорядительными функциями государства, включая руководителей данных учреждений и организаций;
- на лиц технического и обслуживающего персонала, работающих в госорганах.