

Гумерова Э. Ф.

[КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОЙ АКТ КАК ИСТОЧНИК ТРУДОВОГО ПРАВА](#)

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2007/7-2/19.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

[Альманах современной науки и образования](#)

Тамбов: Грамота, 2007. № 7 (7): в 2-х ч. Ч. II. С. 52-53. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2007/7-2/

[© Издательство "Грамота"](#)

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

В течение нескольких лет при Самарском Государственном Техническом Университете существует социологический клуб «Социум», на котором студенты имеют возможность ознакомиться с деятельностью нетрадиционных религиозных объединений. Студенты посещают заседания клуба с большим интересом, иногда готовят встречи самостоятельно.

Итак, преподавание курса «Религиоведение» требует от педагога не только глубоких знаний изучаемой дисциплины и религиозного просвещения студенческой молодежи, но и объективного отношения к предмету, воспитанию в молодых людях духа толерантности, уважения взглядов других людей. Только в этом случае можно избежать возможных конфликтов на национальной почве, всплеск религиозного экстремизма, поскольку в такой многонациональной и многоконфессиональной стране, как Россия, это недопустимо. Изучение данной дисциплины должно стать важным средством противостояния подобным дестабилизирующим процессам в нашей стране.

КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОЙ АКТ КАК ИСТОЧНИК ТРУДОВОГО ПРАВА

Гумерова Э. Ф.

Филиал Казанского института экономики, управления и права, г. Набережные Челны

Значение коллективно-договорных актов определяется его регулятивными функциями и влиянием на общественное, групповое и индивидуальное правосознание и развитие трудового законодательства возможностью устранения коллективно-договорными актами пробелов в трудовом праве и первичном регулировании трудовых отношений по вопросам, которые не включены в централизованное регулирование.

Коллективно-договорные акты выполняют, прежде всего, защитную функцию. Они повышают уровень установленных государством гарантий трудовых прав работников.

По способу усиления гарантий коллективно-договорные нормы можно разделить на четыре группы:

1. Нормы, отнесенные к первой группе, направлены на повышение уровня гарантий в количественном выражении, по сравнению с централизованным законодательством.

Совершенствование правовой базы коллективно-договорного регулирования трудовых отношений на федеральном уровне заметно отстает от тех требований, которые предъявляются временем. Многие нормы коллективно-договорного регулирования еще не соответствуют рыночным условиям.

2. Вторая группа норм повышает уровень гарантий путем расширения круга работников, имеющих определенные права или преимущества.

3. Третья группа предоставляет работникам дополнительные права, аналогичные закрепленным в законе. Например, в соответствии с законодательством о занятости работодатель обязан заранее предупредить работника о предстоящем высвобождении и предпринять попытку его трудоустройства. В дополнении к этому многие коллективные договоры предусматривают обязанность администрации предоставить работнику свободное время для подыскания новой работы с сохранением среднего заработка.

4. Коллективно-договорное регулирование повышает роль представителей работников в решении вопросов кадровой перестановки, проведении реорганизации и сокращении численности штата работников [Нуртдинова 1998: 3].

Значение коллективно-договорного регулирования усугубляется еще и тем, что в коллективно-договорных актах важно восполнять пробелы в законодательстве по трудовому праву. Очевидно, что не любой пробел может быть восполнен коллективно-договорным актом, все же коллективно-договорные акты на сегодняшний день носят в большей части вспомогательный характер, однако думается, что Генеральные соглашения на уровне федерации могли бы устранить пробелы в трудовом законодательстве.

Коллективно-договорные акты уникальны, потому что они могут охватить более узкую сферу трудовых отношений, чем государственные акты, они не требуют громоздкой системы и длительного процесса принятия, к тому же они чрезвычайно мобильны.

Коллективно-договорные акты являются особыми нормативно-правовыми актами, так как принимаются не государственными органами, большей частью распространяются на тех субъектов права, которые путем оптимального согласования своих интересов сами или через своих представителей принимают коллективно-договорной акт.

Коллективные договоры, являясь нормативно-правовым актом, являются локальными коллективно-договорными актами, действующими только в пределах данной организации.

Как нормативно-правовой акт, коллективно-договорной акт имеет следующие особенности: правом на его принятие обладают представители работников и работодатели; принимается после успешного проведения коллективных переговоров; является актом временного действия; занимает особое место в иерархии нормативно-правовых актов и выполняет специфическую роль в правовом регулировании социально-трудовых отношений.

Коллективно-договорные акты выполняют следующие функции в коллективно-договорном регулировании трудовых отношений: повышение гарантий работников посредством норм в соглашениях и коллективных договорах, повышающих уровень гарантий трудовых прав централизованным трудовым законодатель-

ством; восполнением пробелов в праве посредством установления норм в соглашениях и коллективных договорах; первичным правовым регулированием, осуществляемым коллективно-договорными актами по вопросам, не урегулированными централизованным трудовым законодательством.

Коллективно-договорные акты занимают особое место среди источников трудового права. Являясь продуктом творчества сторон трудовых правоотношений и их представительных органов, они выполняют, прежде всего, защитную функцию. Законодательством установлен минимум правовых гарантий работников. Другие социальные вопросы в трудовом праве регулируются коллективно-договорными актами. Возникнув в результате борьбы работников за свои права и осознания работодателями необходимости вступить в диалог с профсоюзами, коллективно-договорные акты являются одним из ярчайших проявлений самостоятельности сторон трудовых отношений.

По мнению А.Ф. Нуртдиновой, роль коллективно-договорного акта в механизме правового регулирования трудовых отношений обусловлена его характеристикой вспомогательного регулятора. Это проявляется, во-первых, в том, что коллективно-договорные акты не могут применяться независимо от государственных регуляторов, они не обеспечивают полноты регулирования трудовых отношений. Во-вторых, содержание договорных актов тесно связано с нормами статутного права, они дополняют, конкретизируют, развивают положения нормативно-правовых актов. В механизме правового регулирования коллективно-договорный акт выполняет несколько функций. Это конкретизация правовых норм, содержащихся в нормативно-правовых актах; повышение гарантий трудовых прав работников; восполнение пробелов в праве; первичное правовое регулирование; воздействие на формирование правосознания и содержание государственного регулирования.

Коллективно-договорное регулирование является важным методом регулирования трудовых отношений, в силу его значимости в современный период, думается, что коллективно-договорные акты должны выступать как равный с трудовым законодательством источник.

Локальные акты и коллективно-договорные акты – не идентичные понятия. Локальные акты принимаются непосредственно на предприятиях и делятся на коллективные договоры и акты работодателя. Коллективно-договорные акты принимаются на федеральном, региональном, отраслевом, территориальном и локальном уровнях и делятся на нормативные соглашения и коллективные договоры. Локальные акты являются полноправными источниками права. Их отличие от других источников права в том, что локальные акты создаются при участии субъектов регулируемых отношений и действуют только на работников конкретной организации.

Для определения правовой природы коллективно-договорных актов рассмотрим соотношение коллективно-договорных актов с иными локальными актами.

Проблемам локального правового регулирования труда уделялось большое внимание учеными, ими разработан понятийный аппарат локального правового регулирования.

Н.Г. Александров указывал, что локальное регулирование трудовых отношений не составляет противоположности централизованному регулированию, а дополняет последнее, сочетается с ним...одно и то же общественное отношение может регулироваться одновременно и методом централизованного регулирования и методом децентрализованного регулирования [Александров 1948: 161].

В настоящее время законодательство регулирует только необходимый минимум гарантий прав работников. Остальное по принципу *in favorem* должно регулироваться коллективно-договорными актами.

Должен существовать действенный правовой механизм исполнения положений, заключенных в соглашениях и коллективных договорах. Такой подход не подорвет основы коллективно-договорного регулирования трудовых отношений. Усилит доверие к коллективно-договорному регулированию трудовых отношений со стороны работников, усилит ответственность работодателей, сделает коллективно-договорное регулирование эффективным социально-правовым процессом.

Основным механизмом решения вопросов, связанных с сохранением и развитием трудовых ресурсов, является коллективно-договорное регулирование трудовых отношений на основе коллективно-договорных актов.

Список литературы

Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. – М., 1948. – 334 с.

Нуртдинова А. Ф. Коллективный договор по действующему законодательству // Право и экономика. 1998. - № 11. - С. 3.

РЕОРГАНИЗАЦИЯ ОРГАНОВ ПОЛИТИЧЕСКОЙ ПОЛИЦИИ В НАЧАЛЕ XX В. (НА ПРИМЕРЕ ТОМСКОГО ОХРАННОГО ОТДЕЛЕНИЯ)

Дорохов В. Г.

ГОУ ВПО «Кемеровский государственный университет»

Вся вторая половина XIX века прошла для политической полиции Российской империи под знаком перманентной реорганизации. 1860-х гг. знаменовались появлением губернских жандармских управлений по