

10. Куракин, А. В. Предупреждение и пресечение коррупции в период формирования и функционирования административно-командной системы (1917-1991 гг.) / А. В. Куракин // Следователь, 2003. – № 3. – С. 26.
11. Российское законодательство X–XX веков. – М., 1984. – Т. 1. – С. 306, 336.
12. Российское законодательство X–XX веков. – М., 1988. – Т. 2. – С. 133.
13. Российское законодательство X–XX веков. Законодательство первой половины XIX века. – М.: Юридическая литература, 1988. – Т. 6. – С. 396.
14. Российское законодательство X–XX веков. Законодательство становления абсолютизма. – М.: Юридическая литература, 1988. – Т. 5. – С. 334.
15. Сборник документов по истории государства и права СССР. Досоветский период. – Свердловск, 1987. – С. 64, 122.
16. Сборник документов по истории уголовного законодательства СССР и РСФСР 1917–1952 г. / ред. И. Т. Голякова. – М.: Госиздат Юридическая литература, 1953. – С. 25, 101, 116, 149, 298.
17. Соборное Уложение 1649 г. Соборное Уложение Алексея Михайловича 1649 года. – М.: Изд. Историко-филологического факультета Императорского Московского университета, 1907. – С. 192.
18. Судебник 1497 г. // Сборник документов по истории государства и права СССР. Досоветский период. – Свердловск, 1987. – С. 28–35.
19. Уголовное Уложение 22 марта 1903 г. Издание Н. С. Таганцева. – СПб., 1904. – С. 958.
20. Уголовный кодекс РСФСР. – М.: Госюриздат, 1950.
21. Уложение о наказаниях уголовных и исправительных 1885 года. Издано Н. С. Таганцевым. – СПб., 1985. – С. 339.

УДК 349.2

Е. Ю. Вылегжанина

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ

Особая значимость трудового права состоит в том, что на него возлагается решение важнейших для жизни общества и государства проблем формирования и охраны правопорядка в сфере труда на уровне организаций и их трудовых коллективов. Именно нормы трудового права регулируют возникающие в процессе производственной деятельности организации трудовые и тесно связанные с ними отношения. В своей совокупности такие правоотношения и образуют правопорядок в организации, который на практике называется внутренним трудовым распорядком, во многом обеспечивающим дисциплину труда в организации. Это своеобразное социальное явление выступает как часть общего государственного правопорядка, которая должна быть приспособлена государством к современным условиям производства и организации труда.

Проблема правового обеспечения дисциплины труда в организации и ответственности в трудовых правоотношениях по своей теоретической и практической значимости являлась и является актуальной. При этом в современной науке российского трудового права этой проблеме не уделяется должного внимания.

Любой коллективный труд требует согласованных действий, что вызывает необходимость хорошей организации и управления трудовой деятельностью, четкого трудового распорядка. Неподчинение участников трудового процесса конкретному распорядку, отсутствие координации и слаженности в работе, несоблюдение установленной дисциплины труда не позволяют достичь той цели, для которой организуется совместный трудовой процесс.

В соответствии со ст. 189 Трудового кодекса РФ, дисциплина труда – это обязательное для всех

работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами, коллективным трудом, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации. Следуя данному определению, дисциплина труда – это определенный порядок поведения участников современного трудового процесса, определяющий их трудовые обязанности и обеспечивающий согласованность в действиях при выполнении ими конкретных трудовых функций, но при этом следует учитывать, что трудовое право в основу обеспечения дисциплины труда в организации закладывает также как принципы равенство всех перед законом, демократизм, гуманизм, справедливость. По мнению К. Н. Гусова и В. Н. Толкуновой, основные принципы правового регулирования труда являются фундаментом и каркасом всего строения трудовой организации труда, отражая одновременно суть норм трудового законодательства [4, с. 60].

Трудовая дисциплина исследуется наукой в различных аспектах (экономическом, философском, психологическом, юридическом). Как юридическая категория в сфере трудового права дисциплина труда рассматривается в трех аспектах: как принцип трудового права, как самостоятельный институт трудового права (объективное свойство) и как элемент трудового правоотношения (субъективное свойство). Все названные аспекты органически связаны между собой [5, с. 274].

Под трудовой дисциплиной в объективном смысле понимается совокупность правил поведения, требуемых от лиц, входящих в личный состав работников организации, основанных не на едино-

личном труде, то есть в содержание объективной стороны дисциплины труда включаются все регулируемые трудовым правом отношения, возникающие в процессе труда в данной организации, которые лежат вне индивидуальных правовых связей конкретного работника. Эти отношения в своей совокупности и образуют в организации внутренний трудовой распорядок, который является определенной самостоятельной социальной величиной [9, с. 222].

В субъективном смысле под дисциплиной труда понимается четкое и безупречное выполнение трудовой функции конкретным участником трудового процесса. То есть трудовая дисциплина как элемент трудового правоотношения проявляется в установлении должного поведения конкретных работников в общем коллективном труде, в индивидуализации (персонификации) их трудовых обязанностей в связи с заключенным трудовым договором [5, с. 275]. Трудовой договор, как известно, является основной правовой формой привлечения, распределения, перераспределения, закрепления и рационального использования трудовых ресурсов страны. Заключая трудовой договор с работодателем, работник становится участником трудового правоотношения, вследствие чего он приобретает ряд правомочий и обязанностей. В своей совокупности эти правомочия и обязанности являются юридической формой осуществления трудовой функции.

Трудовое правоотношение является двусторонним. Оно представляет собой связь субъектов права, выражающуюся во взаимных правомочиях и юридических обязанностях [6, с. 77]. В этой связи очевидно, что четкое соблюдение обязанностей, так же как и правильное осуществление правомочий, обязательно для обеих сторон (работника и работодателя), что составляет правовое содержание подчинения членов трудового коллектива внутреннему трудовому распорядку. Совместный труд невозможен без подчинения определенному порядку и его соблюдению. С этой точки зрения необходимым условием общественной организации труда, всякого совместного труда, независимо от формы собственности и сферы деятельности, является дисциплина труда, которая с субъективной стороны и отношения к закону понимается как строгое соблюдение всеми участниками процесса труда, правил, установленных действующими правовыми нормами, в том числе и локальными. Воздействие правовых норм на поведение людей достигается посредством того, что эти нормы для одной стороны правоотношения устанавливают определенный вид и меры возможного поведения, а для другой – меру должного поведения. И возможное и должное поведение должно быть правомерным, то есть трудовая дисциплина – это правомерное поведение всех участников процесса труда в конкретной организации. В этом поведении участников реализуются их субъективные права и обязанности. Следовательно, дисциплина труда с субъективной стороны означает подчинение требованиям правопорядка в организации, проявляющееся в четком и сознательном выполне-

нии прав и обязанностей каждым работником. Так как трудовое правоотношение является двусторонним, то к субъективной стороне дисциплины труда следует отнести и обязанности работодателя.

Таким образом, дисциплина труда есть сложное правовое явление, обладающее объективной и субъективной сторонами. Объективная сторона – внутренний трудовой распорядок, который, являясь самостоятельным социальным и правовым явлением, составляет объективную основу дисциплины труда.

Понятие внутреннего трудового распорядка, как части правопорядка в обществе, было известно еще в дореволюционной цивилистической литературе. Так, в исследовании Л. С. Таля «Трудовой договор» часть вторая была посвящена анализу внутреннего трудового распорядка [8].

Глубокое исследование внутреннего трудового распорядка заложено в исследовании Н. Г. Александрова о трудовом правоотношении. Автор сформулировал ряд важных положений, дающих теоретические предпосылки к правильному пониманию внутреннего трудового распорядка как неотъемлемой части правопорядка в обществе, а также к тому, что внутренний трудовой распорядок складывается на основании правил внутреннего трудового распорядка [1, с. 126].

Трудовой кодекс Российской Федерации, как и другие нормативные акты, не содержит легального определения понятия внутреннего трудового распорядка. В Трудовом кодексе РФ лишь указывается, что трудовой распорядок в организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ч. 3, ст. 189).

В науке трудового права высказывается точка зрения о том, что внутренний трудовой распорядок – это порядок поведения участников трудового правоотношения в процессе трудовой деятельности организации, определяемый правилами внутреннего трудового распорядка и регулируемый нормами трудового права [7, с. 226].

В КЗоТе РФ, в статье 130 было отмечено, что Правила внутреннего распорядка – это локальный акт, действующий в организации, а его главная цель – поддержание правопорядка в организации, укрепление трудовой дисциплины.

В действующем Трудовом кодексе РФ отмечено, что правила внутреннего трудового распорядка, как локального акта, определяются применительно к условиям труда в организации и, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 189, 190).

Исходя из данных норм Трудового кодекса Российской Федерации, при разработке правил внутреннего трудового распорядка в организациях могут возникнуть вопросы, связанные с определением структуры и содержания. Общеизвестно, что основное содержание внутреннего трудового распорядка в каждой конкретной организации составляют права и обязанности сторон трудового договора. Основные права и обязанности сторон трудового договора определены в статьях 21 и 22

Трудового кодекса РФ, а индивидуальные обязанности сторон трудового договора должны отражаться в трудовом договоре.

Прежде чем начать работу над проектом Правил, необходимо обратиться к нормативно-правовым актам, регламентирующим как общие вопросы подготовки и утверждения Правил, так и вопросы, относящиеся к их содержанию (т. е. к включаемым в них конкретным условиям). При этом главным источником является Трудовой кодекс РФ, а именно его третий раздел «Трудовой распорядок. Дисциплина труда» – ключевой в процессе подготовки Правил. В статье этого раздела дается легальное определение правил внутреннего трудового распорядка, очерчивает круг вопросов, регулируемых Правилами, устанавливается порядок их утверждения. Помимо Трудового кодекса Российской Федерации, в процессе подготовки Правил необходимо учитывать нормы и других нормативных актов – федеральных, субъектов РФ, отраслевых, локальных и т. п., содержащих особенности правового регулирования труда в организациях, а также действующие по сей день Типовые правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций, утвержденные постановлением Госкомтруда СССР по согласованию с ВЦСПС 20 июля 1984 г. [3].

Но так как эти правила были утверждены почти двадцать лет назад, содержащиеся в них положения действуют лишь в части, не противоречащей современному российскому законодательству.

Собственные типовые или примерные правила внутреннего трудового распорядка действуют и в некоторых отраслях экономики: на железнодорожном, морском транспорте, на особо опасных производствах, в таможенных органах и т. п.

Учитывая, что Правила являются локальным нормативным документом, в них непременно должны быть учтены специфика и особенности организации. По этой причине в них целесообразно зафиксировать максимум типичных для организации ситуаций, регламентировать различные варианты поведения работников в процессе работы. Грамотно составленные Правила дадут возможность как устранить, так и предотвратить конфликты и споры, возникающие в процессе выполнения работниками своих трудовых функций.

Действующий Трудовой кодекс изменил порядок утверждения Правил. До 1 февраля 2002 г. (т. е. до дня введения в действие Трудового кодекса

Российской Федерации) они утверждались общим собранием (конференцией) работников организации по представлению администрации.

В соответствии с действующим кодексом Правила утверждаются единолично работодателем, но с учетом мнения представительного органа работников. Порядок учета мнения представительного органа работников (в частности, выборного профсоюзного органа) регулируется ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации. Трудовой кодекс не конкретизирует порядок утверждения Правил. Он лишь указывает, что Правила утверждаются работодателем. Действующая практика знает два способа утверждения Правил: специально издаваемым распорядительным документом (чаще всего приказом или распоряжением) или должностным лицом. Оба способа являются законными и имеющими одинаковую юридическую силу. Правила внутреннего трудового распорядка должны быть доведены до сведения работников организации.

Итак, правила внутреннего трудового распорядка, наряду с коллективным договором, является одним из основных локальных актов, обеспечивающих трудовой правопорядок и способствующий поддержанию дисциплины труда в организации. Правила призваны обеспечить должное поведение работников организации, подчинение единым требованиям, предъявляемым к работникам со стороны работодателей, основанных на общих нормах и принципах трудового законодательства, а также обеспечить необходимый уровень дисциплины труда в организации.

Литература

1. Александров, Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М., 1948. – С. 126.
2. Бюллетень Госкомтруда СССР. – М., 1984. – № 11.
3. Гусов, К. Н. Трудовое право России / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. – М., 2003. – С. 60.
4. Российское трудовое право / отв. ред. А. Д. Зайкин. – М., 1998. – С. 274, 275.
5. Скобелкин, В. Н. Трудовые правоотношения / В. Н. Скобелкин. – М., 1999. – С. 77.
6. Сыроватская Л. А. Трудовое право. – М., 1998.
7. Таль, Л. С. Трудовой договор / Л. С. Таль. – Ярославль, 1918. – С. 226.
8. Трудовое право России: учеб. для вузов / отв. ред. Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. – М., 1998. – С. 222.