

## ВНУТРЕННИЙ ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК: ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ

*В статье раскрывается дефиниция понятия «внутренний трудовой распорядок». Приводятся и анализируются мнения ученых в области трудового права по вопросам содержательной части исследуемого понятия. В заключении статьи излагается авторское определение понятия «внутренний трудовой распорядок». Автор выступает с предложением о его внесении в Трудовой кодекс Беларуси.*

Внутренний трудовой распорядок – неотъемлемый элемент трудовых правоотношений. Подчинение правилам внутреннего трудового распорядка – один из критериев, позволяющих отграничить трудовое правоотношение от гражданско-правового. Несмотря на очевидную важность указанной правовой категории в работах, посвященных анализу внутреннего трудового распорядка, до настоящего времени не выработано единого мнения об определении этого понятия, его структуре, содержании. Отдельные ученые, употребляя понятие «трудовой распорядок», нередко воспринимают его как социально-правовую категорию, которая понятна всем и не нуждается в отдельном научном анализе. К сожалению, на современном этапе внутреннему трудовому распорядку как правовому явлению в трудовом законодательстве также не уделено должного внимания. В ст. 53 Трудового кодекса Беларуси (далее – ТК Беларуси), закреплена норма, обязывающая работника подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка. Однако ТК Беларуси не содержит определения понятия «внутренний трудовой распорядок». Указанное также свидетельствует об актуальности исследования такого понятия, как «внутренний трудовой распорядок организации».

Отметим, что в научный оборот конструкцию «внутренний трудовой распорядок» в начале XX в. ввел Л.С. Таль. В монографии «Трудовой договор» особое внимание ученый уделил такому характерному признаку трудового договора, как обязанность лица, которое нанимается, согласовывать свое поведение с порядком, установленным нанимателем, и указал, что «соглашение в трудовом договоре сводится к подчинению работника внутреннему порядку предприятия и его хозяйской власти» [1, с. 392–405].

В учебном пособии «Очерки трудового права» 1927 г. В.М. Догадов определял внутренний трудовой распорядок как обязательный для всех работающих в предприятии (в том числе и для администрации) распорядок работ, детально регламентирующий трудовое отношение в самом процессе производства [2, с. 40].

В советском трудовом праве внутренний трудовой распорядок изучал Н.Т. Михайленко. Он определял его как систему правил поведения рабочих и

служащих социалистических предприятий, учреждений, организаций, направленных на полное и рациональное использование рабочего времени, повышение производительности труда и выпуск доброкачественной продукции [3, с. 209].

Н.А. Тимонов внутренний трудовой распорядок предприятия, учреждения, организации рассматривал как общеобязательное предписание, исходящее от государства, призванное обеспечить необходимую форму поведения участников трудового процесса в коллективном труде [4, с. 9].

В условиях перехода Республики Беларусь к рыночным отношениям указанный подход к дефиниции «внутренний трудовой распорядок» требует уточнения. Это касается прежде всего роли государства в формировании внутренней политики предприятия. Действующее законодательство о труде содержит только минимальные стандарты, которые не могут быть снижены на уровне локального регулирования. Следовательно, нормы, регламентирующие внутренний трудовой распорядок, принимаемые в пределах предприятия, не должны противоречить действующему законодательству о труде. Вследствие этого определение внутреннего трудового распорядка как предписания, исходящего от государства, не отвечает современному методу трудового права.

С. С. Алексеев под внутренним трудовым распорядком в трудовом праве понимает систему регулируемых нормами трудового права правил поведения работников, направленных на укрепление трудовой дисциплины, наиболее рациональную и правильную организацию труда, обеспечение его безопасных условий, полное и рациональное использование рабочего времени, повышение производительности труда, выпуск доброкачественной продукции, выполнение обязанностей всеми участниками трудового процесса [5, с. 116–117].

В 1972 г. В.М. Смирнов в своем монографическом исследовании определил, что внутренний трудовой распорядок – это система регулируемых нормами трудового права отношений, складывающаяся внутри трудового коллектива предприятия (учреждения) в ходе выполнения производственного задания и обеспечивающая осуществление субъективных прав и выполнение обязанностей всеми участниками трудового процесса [6, с. 11].

Т.М. Фахрутдинова предлагает определять понятие внутреннего трудового распорядка как систему требований работодателя к наемным работникам, действующую в организации, которая выражается в порядке приема и увольнения работников, установлении правил охраны труда, регламентации рабочего времени и времени отдыха, обеспечении дисциплины и других необходимых условий эффективного труда, обусловленных технологическим процессом и опосредованных хозяйской властью в системе локальных нормативных правовых актов, а также правоприменительной деятельностью работодателя [7, с. 66].

Таким образом, исходя из анализа представленных определений понятие «внутренний трудовой распорядок» содержит следующие аспекты:

во-первых, наличие обязательных для исполнения правил поведения в процессе трудовой деятельности;

во-вторых, соблюдение данных правил направлено на укрепление трудовой дисциплины;

в-третьих, правила поведения находят отражение в специальном нормативном правовом акте.

Следует отметить, что в юридической литературе внутренний трудовой распорядок нередко отождествляют с правилами внутреннего трудового распорядка. В соответствии с п. 2 Постановления Министерства труда Республики Беларусь «Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка» от 05.04.2000 № 46 (ред. от 16.06.2014) правила внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР) – локальный нормативный правовой акт, регулирующий в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, иными актами законодательства о труде трудовой распорядок у нанимателя, в том числе порядок приема и увольнения работников, основные обязанности сторон трудового договора, режим рабочего времени и времени отдыха, применяемые к работникам виды поощрений за труд и меры дисциплинарного взыскания. При подобном отождествлении допускается ряд погрешностей:

1) не следует устанавливать знак равенства между объективной категорией, т. е. внутренним трудовым распорядком, и результатом его опосредования;

2) внутренний трудовой распорядок кроме ПВТР регулируется рядом локальных нормативных правовых актов: штатным расписанием, должностными и технологическими инструкциями, графиками работ (сменности), графиками отпусков и др. Указанные локальные нормативные правовые акты закрепляют, обычно в категоричной форме, определенные варианты трудового поведения, которые обязательны для исполнения.

Внутренний трудовой распорядок предназначен для того, чтобы подчинить действия всех работников конкретного предприятия единой цели трудового процесса, а поэтому придает трудовой деятельности целенаправленный характер в интересах обеспечения высокой трудовой дисциплины. Необходимо отметить, что внутренний трудовой распорядок и трудовую дисциплину, с одной стороны, нельзя рассматривать в отрыве друг от друга, как нельзя оторвать форму от содержания, с другой, внутренний трудовой распорядок еще не составляет дисциплину труда. Он является ее основанием, предпосылкой, а трудовая дисциплина – следствием внутреннего распорядка.

Поскольку дисциплина труда выступает в виде обязанности людей соблюдать определенные правила поведения в процессе труда, неукоснительное соблюдение трудового распорядка – обязательное условие укрепления дисциплины труда.

Таким образом, следует отметить, что в условиях рыночной экономики внутренний трудовой распорядок представляет собой сложное социальное явление. Посредством внутреннего трудового распорядка происходит упорядоче-

ние, подчинение поведения людей в процессе их взаимодействия, юридической формой выражения которого являются правовые, в том числе локальные, нормативные акты, регулирующие внутренний трудовой распорядок предприятия. Трудовой распорядок не ограничивается своевременной явкой на работу, соблюдением длительности установленных перерывов, устранением прогулов, явных и скрытых простоев, хотя это является обязательным и очевидным элементом дисциплины труда и внутреннего трудового распорядка. Он включает в себя также добросовестное, творческое отношение каждого работника к своим обязанностям и неразрывно связан с высокопроизводительным трудом.

В заключение следует отметить, что Трудовой кодекс Республики Беларусь не содержит легального определения внутреннего трудового распорядка и, несмотря на вступившие в силу с 01.07.2014 г. изменения в Трудовой кодекс, редакции ст. 194 и ст. 195 излагаются по-прежнему. На наш взгляд, необходимо изложить ч. 1 ст. 194 Трудового кодекса Республики Беларусь в новой редакции, предусмотрев в ней, в частности, легальное определение внутреннего трудового распорядка, определив его следующим образом: внутренний трудовой распорядок – система обязательных правил поведения, надлежащее исполнение которых направлено на обеспечение трудовой дисциплины и иных необходимых условий эффективного труда, закрепленных в локальных нормативных правовых актах.

#### **Список основных источников**

1. Таль, Л.С. Трудовой договор: цивилистическое исследование / Л.С. Таль. – М. : Статут, 2006. – 539 с.
2. Догадов, В.М. Очерки трудового права / В.М. Догадов. – Л. : Прибой, 1927. – 164 с.
3. Михайленко, Н.Т. Правовые проблемы дисциплины труда в СССР: теоретический аспект / Н.Т. Михайленко. – Фрунзе : Мектеп, 1972. – 510 с.
4. Тимонов, Н.А. Трудовой распорядок на предприятии / Н.А. Тимонов. – М. : Юрид. лит., 1974. – 120 с.
5. Общая теория социалистического права: нормы права и правоотношения : учеб. пособие. Вып. 2 / С.С. Алексеев ; под ред. Г.И. Петрищева. – Свердловск : Сред.-Урал. кн. изд-во, 1964. – 226 с.
6. Смирнов, В.Н. Внутренний трудовой распорядок – основа дисциплины труда : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / В.И. Смирнов ; Всесоюзный юрид. заочн. ин-т. – М., 1982. – 31 с.
7. Фахрутдинова, Т. М. Внутренний трудовой распорядок организации : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Т.М. Фахрутдинова. – Томск, 2006. – 172 л.
8. Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка : постановление Министерства труда Респ. Беларусь, 5 апр. 2000 г., № 46 : в ред. постановления Министерства труда Республики Беларусь от 16.06.2014 // Консультант-Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.

*The article deals with the definition of the concept "internal labor schedule". Presented and analyzed the views of scientists in the field of labor law on the content of the concepts under study. In the conclusion of article author's definition of the concept "internal labor schedule" is stated. The author makes a proposal for its inclusion in the Labor code of Belarus.*

УДК 179.9

В. Е. Талынев

## **ПАТРИОТИЗМ КАК СОЦИАЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ РЕАЛЬНОСТИ**

*Формирование патриотических качеств личности молодого человека в современных условиях развития российской государственности является одним из важнейших направлений деятельности государственных органов и в целом приоритетом социально-правовой политики. В статье патриотизм представлен как социальный институт наряду с другими социальными институтами, также рассматриваются нормативно-правовые и отдельные отраслевые (образовательные) аспекты правового регулирования патриотического воспитания в военно-образовательной сфере. Подчеркивается необходимость дальнейшего совершенствования нормативно-правового сопровождения социального института патриотизма в современной России.*

Учитывая динамику социальных, политических, исторических событий в мировой практике, всевозможные попытки в условиях современности по-новому осмыслить памятные воинские даты, героические события, а также сложности в реализации процесса формирования у молодых граждан российского общества позитивного отношения к общественно полезной деятельности, служению Отечеству, в том числе военной службе, обеспечению национальной безопасности, возникает острая необходимость проанализировать условия повышения эффективности патриотического воспитания как вида государственной деятельности, что, на наш взгляд, особенно актуально в преддверии подготовки к празднованию 70-летия Победы советского народа в Великой Отечественной войне 1941–1945 годов.

Помимо этого, актуальность проблемы патриотизма заключается в том, что в стране общая государственная стратегия в обеспечении системы патриотического воспитания российских граждан сегодня сталкивается с нормативно-правовыми и организационно-техническими барьерами [1], следовательно, снижается ее эффективность.

При этом следует отметить, во-первых, что из-за элементарной неорганизованности произошло значительное ослабление уровня управления важнейшими структурными элементами и механизмами управления патриотической