

На правах рукописи

Фахрутдинова Татьяна Михайловна

**ВНУТРЕННИЙ ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ
(ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ)**

Специальность 12.00.05 – трудовое право;
право социального обеспечения

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата юридических наук

Томск – 2006

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Экономические преобразования в Российской Федерации обусловили существенные изменения в правовом регулировании социально-трудовых отношений, правовом положении субъектов трудового права, понимании его функций. В современных условиях сущность трудового права нельзя сводить только к совокупности правовых средств защиты интересов «слабой» стороны – работника. Так называемая «защитная» концепция и теория договорного трудового права достаточно успешно сочетаются в российском законодательстве. Результатом изменения функций трудового права в рыночных условиях хозяйствования стало усиление хозяйской власти работодателя. В соответствии со ст. 8 Трудового кодекса Российской Федерации локальные нормативные правовые акты включены в систему источников трудового права и являются эффективным регулятором социально-трудовых отношений. Действующее законодательство о труде создает необходимые условия для регулирования трудовых отношений на уровне организации. Инструментом такого регулирования является внутренний распорядок организации, который опосредуется в локальных нормативных правовых актах, учитывающих ее цели, задачи, особенности условий применения труда.

Внутренний трудовой распорядок – важнейшая характеристика, неотъемлемое свойство трудовых правоотношений, складывающихся в организации. Его соблюдение традиционно включается в число признаков трудового договора, трудового правоотношения. Подчинение правилам внутреннего трудового распорядка – критерий отграничения трудового договора от гражданско-правовых договоров. В ст. 56 ТК РФ, подчеркивается, что работник, выполняя предусмотренную договором трудовую

функцию, обязуется соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Употребляя понятие внутреннего трудового распорядка, ученые нередко воспринимают его как социально-правовую категорию понятную всем и не нуждающуюся в специальном научном анализе. В тех же работах, которые посвящены внутреннему трудовому распорядку, до настоящего времени нет единого мнения об определении этого понятия, его структуре, содержании.

В современной науке трудового права недостаточно изучена нормативно-правовая основа жизнедеятельности организации в рыночных условиях хозяйствования. Большинство исследователей сосредотачивают свои усилия на изучении дисциплины труда, касаясь при этом и вопросов внутреннего трудового распорядка. Затрагивая проблему внутреннего трудового распорядка, ученые обычно пишут о взаимных правах и обязанностях работников и работодателя, дисциплинарной ответственности, вопросах стимулирования труда, сравнивая нормы Трудового кодекса Российской Федерации и Кодекса законов о труде 1971 года, нередко отождествляя внутренний трудовой распорядок с локальным нормативно-правовым актом – правилами внутреннего трудового распорядка. Все эти работы, как правило, написаны до вступления в силу Трудового кодекса Российской Федерации, соответственно, не учитывают и его обновление в 2006 году.

К сожалению, на современном этапе внутреннему трудовому распорядку как правовому явлению законодатель также не уделяет должного внимания. Раздел VIII Трудового кодекса РФ «Трудовой распорядок. Дисциплина труда», состоящий из двух глав: 29-й – «Общие положения» и 30-й – «Дисциплина труда», – не содержит определения внутреннего трудового распорядка, воспроизводит терминологию, производную от

понятия «дисциплина труда». Последние поправки Трудового кодекса, его редакция от 30 июня 2006 года, существенно не изменили отношение законодателя к рассматриваемой проблеме. Все это свидетельствует об актуальности и практической значимости исследования такого понятия, как внутренний трудовой распорядок организации.

Объект диссертационного исследования составляют общественные отношения по формированию внутреннего трудового распорядка.

Предметом исследования являются социально-правовые нормы, закрепляющие требования работодателя к наемным работникам, определяющие понятие, структуру, содержание внутреннего трудового распорядка.

Цель диссертационного исследования – теоретическая разработка понятия, элементов и нормативной основы внутреннего трудового распорядка.

Для достижения поставленной цели определен ряд теоретических и прикладных **задач**, наиболее значимыми из которых являются:

1. Дать определение понятия «внутренний трудовой распорядок», отвечающее рыночным условиям хозяйствования.
2. Проанализировать внутренний трудовой распорядок организации как социально-правовую систему.
3. Провести анализ норм, составляющих правовую основу внутреннего трудового распорядка, предложить их классификацию.
4. Выявить особенности отдельных видов норм, составляющих нормативную основу внутреннего трудового распорядка организации.
5. Определить место и содержание требований внутреннего трудового распорядка в структуре нормы права.

Методологическую основу исследования составили общенаучные методы познания – диалектический и логический, системный и функцио-

нальный подходы, а также частнонаучные методы: конкретно-социологический, формально-юридический, историко-правовой, сравнительно-правовой. Конкретно-социологический метод позволил проанализировать нормативную основу внутреннего трудового распорядка ряда российских организаций, определить роль локальных норм в регулировании социально-трудовых отношений, предложить ряд теоретических конструкций, а также практических рекомендаций. В основу работы положены обобщение и анализ локальных нормативных правовых актов более чем 100 организаций различных форм собственности и организационно-правовых форм Омской, Новосибирской, Кемеровской, Томской областей, Алтайского края, ряда организаций Екатеринбурга и Ноябрьска. При исследовании социальных норм использовались грамматический и системный приемы. Последний позволил рассмотреть внутренний трудовой распорядок как многоаспектное явление социальной жизни, изучить различные средства регулирования должного трудового поведения, определить роль социальных норм в формировании его нормативной основы. В диссертации применялись также метод сравнительного правоведения и историко-правовой анализ. Ценность первого обусловлена тем, что большинство государств с развитой рыночной экономикой уже имеют сложившуюся практику установления внутреннего трудового распорядка организации, широко используя возможности социального партнерства. В связи с этим проведение в настоящее время сравнительного анализа норм российского законодательства с аналогичными нормами законодательства зарубежных государств, выявление и использование положительного опыта развитых стран будет способствовать совершенствованию нормативной основы внутреннего трудового распорядка. Подобный анализ в диссертации был осуществлен с использованием ряда переводных источников, а также иностранной литературы по

истории, экономике труда и трудовому праву. Метод историко-правового исследования позволил проследить изменение понятия и содержания внутреннего трудового распорядка в России. Хронологические рамки исследования включают период от начала XX века по настоящее время. Для удобства анализа выделяются следующие исторические этапы формирования правил должного поведения работников: начало прошлого века, когда формированием внутреннего трудового распорядка своего предприятия занимался только работодатель; 1918–1920 гг., когда начался определенный процесс демократизации этой сферы деятельности организации; период с конца 1920-х гг. и до начала 1990-х гг., в котором правила должного поведения рабочих и служащих в России устанавливались преимущественно централизованно государством; современный период, в котором нормативно-правовая основа жизнедеятельности организации в рыночных условиях хозяйствования определяется в пределах, установленных законом, в основном хозяйской властью с учетом мнения представительного органа работников.

Теоретическую базу диссертации составили труды общетеоретического и отраслевого характера, в частности: С.С. Алексеева, С.Н. Братуся, В.М. Горшенева, Т.В. Кашаниной, Д.А. Керимова, Н.М. Коркунова, А.С. Пиголкина, А.Ф. Шебанова, Л.С. Явича, В.Г. Яроцкого, а также работы представителей науки трудового права: Н.Г. Александрова, А.А. Абрамовой, М.И. Бару, Н.Н. Бородиной, Л.Я. Гинцбурга, С.Ю. Головиной, В.М. Догадова, С.С. Каринского, И.Я. Киселева, Р.И. Кондратьева, В.М. Лебедева, Ф.М. Левиант, А.М. Лушникова, М.В. Лушниковой, Н.Т. Михайленко, М.В. Молодцова, А.Ф. Нуртдиновой, Ю.П. Орловского, С.В. Передерина, В.И. Савича, А.Р. Саркисова, В.Н. Скобелкина, В.Н. Смирнова, Л.А. Сыроватской, Л.С. Таля, В.А. Тарасовой, В.Н. Толкуновой, С.Ю. Чучи и др.

Определенную долю источников составили монографические исследования в области менеджмента, корпоративных отношений, в том числе религиозных, а также периодические публицистические издания и источники, полученные благодаря технологии интернета.

Научная новизна результатов исследования. Диссертация является системным исследованием внутреннего трудового распорядка, его нормативной основы, проведенным с учетом изменений Трудового кодекса РФ в 2006 году. Научная новизна полученных в диссертации результатов основывается на обобщении практики 100 организаций, в основном Западно-Сибирского региона, а также на системном подходе к изучению внутреннего трудового распорядка, на его анализе как социально-правовой системы.

В диссертации сформулирован и обоснован ряд новых теоретических выводов и положений, из которых на защиту выносятся следующие:

1. В работе предлагается определение понятия внутреннего трудового распорядка как системы требований работодателя к наемным работникам, действующей в организации, которая выражается в порядке приема и увольнения работников, установлении правил охраны труда, регламентации рабочего времени и времени отдыха, обеспечивает дисциплину и другие необходимые условия эффективного труда, обусловленные технологическим процессом и опосредованные хозяйской властью в системе локальных нормативных правовых актов, а также правоприменительной деятельностью работодателя.

2. Указанная система включает в себя следующие элементы. Во-первых, установление и соблюдение требований субординации и координации в производственном коллективе. Во-вторых, установление и соблюдение режима рабочего времени и времени отдыха, пребывания (нахождения) в организации, выполнения работ по поручению работода-

ля, даже вне территории предприятия. В-третьих, установление и соблюдение требований ведения технологического процесса.

3. Работодатель, выступающий организатором подчиненного ему, несамостоятельного труда работников, формирует внутренний трудовой распорядок своего предприятия, его нормативную основу, руководствуясь социальными нормами, ядром которой являются правовые нормы. Их эффективность обеспечивается сочетанием с иными социальными нормами (обычаями, традициями, этическими правилами).

4. Нормативную основу внутреннего трудового распорядка наряду с императивными составляют и рекомендательные нормы. Они обеспечиваются возможностями стимулирования в пределах так называемого «социального пакета» организации в широком понимании этого термина.

Проявлением рекомендательных норм являются различные этические кодексы, получающие в последнее время нормативное закрепление на федеральном уровне в качестве примерных для отдельных профессий. Речь идет не просто о своде этических правил, а именно о нормативном акте, устанавливающем формально определенные, обязательные нормы поведения, за нарушение которых предусмотрена ответственность и порядок привлечения к ней. Таким образом, на современном этапе проявляется тенденция санкционирования этических норм нормотворческими органами, в том числе исполнительными органами государства и работодателем.

5. Уточнено понятие системы элементов внутреннего трудового распорядка как единства технологического, координационно-субординационного элементов организации наемного труда, а также режима рабочего времени и времени отдыха.

6. Внутренний трудовой распорядок организации в рыночных условиях хозяйствования представляет собой социально-правовую систему,

элементы которой находят детальное закрепление в нормативно-правовых актах, значительный удельный вес которых составляют локальные нормативные правовые акты, учитывающие цели, задачи организации, особенности условий ее создания и функционирования. Система норм, опосредующих внутренний трудовой распорядок организации, и система нормативно-правовых актов, объективирующая требования внутреннего трудового распорядка, соотносятся между собой как содержание и форма.

7. Практика локального регулирования все более уходит от использования локальных норм как восполняющих пробелы в правовой системе, имеющих в этом смысле дополнительный характер, к признанию за ними самостоятельного регулятивного значения. В современный период именно правила трудового поведения участников совместного, договорного, наемного труда, установленные или опосредованные работодателем с учетом особенностей конкретного производства, обеспеченные средствами хозяйской власти, и составляют в основном нормативную правовую основу внутреннего трудового распорядка организации.

8. Нормы, предусматривающие средства, способы обеспечения должного поведения работников не входят в понятие внутреннего трудового распорядка. Они его обеспечивают. Это, прежде всего, процедурные правила, позволяющие эффективно реализовывать установленные работодателем требования к трудовому поведению наемных работников, правовые формы применения мер убеждения, стимулирования добросовестного труда, материальной и дисциплинарной ответственности и иных мер принуждения.

Большинство требований, составляющих внутренний трудовой распорядок, исполняются наемными работниками добровольно. Поэтому можно говорить о статике (системе материальных норм, устанавливаю-

щих требования должного поведения наемных работников) и динамике (системе норм, обеспечивающих их добровольное соблюдение наемными работниками в конкретной организации) внутреннего трудового распорядка. Следовательно, внутренний трудовой распорядок предполагает единство двух слагаемых – закрепление в норме права требований должного поведения и их фактическое соблюдение исполнителем, которому они адресуются.

9. Предложена классификация локальных правовых норм по содержанию, которая имеет практическое значение для формирования системы локальных норм трудового права в организации, составляющих нормативную основу внутреннего трудового распорядка, определяющих его содержание. Юридические нормы, формально определенные в локальных нормативных актах организации, опосредующих ее внутренний трудовой распорядок, целесообразно различать как нормы субординации и координации, правовые нормативы рабочего времени и времени отдыха, технологические нормы. Выявлены следующие особенности норм координации и субординации. В рыночных условиях хозяйствования работодатель самостоятельно формирует и закрепляет в локальных нормативных правовых актах систему функциональных требований к участникам совместного, договорного труда. Так, он единолично утверждает должностные инструкции, положения о структурных подразделениях. В указанных локальных нормативных правовых актах, регулирующих деятельность представителей работодателя, нормы субординации выступают в форме закрепления уровня, степени соподчинения участников наемного труда.

Нормы координации в положениях о подразделениях организации обычно закрепляются в разделе «Взаимодействие с другими подразделениями». В них устанавливается процедура предоставления входящей и

исходящей информации (документационные связи) всех структур организации. Такие нормы оптимально, применительно к специфике предприятия, конкретизируют компетенцию представителей работодателя равных по статусу и включают так называемое «пошаговое» описание их взаимных обязанностей.

Нормы координации – это вид трудовых норм, прежде всего локальных, составляющих нормативный компонент внутреннего трудового распорядка организации, опосредующих согласованные действия работников, их упорядочение в целях гармонизации совместного наемного труда.

Нормы субординации – система трудовых норм, преимущественно локальных, опосредующих функции хозяйской (работодательской) власти, рациональное распределение властных полномочий, делегированных работодателем его представителям в производственном коллективе. Данный вид норм регулирует взаимоотношения между «вышестоящими» и «нижестоящими» работниками организации, а также определяет содержание дисциплинарной власти работодателя.

10. Предложена классификация технологических норм в зависимости от содержания техпроцесса в конкретных отраслях материального производства (хозяйства): технологические нормы строительства, производства металлоконструкций, эксплуатации энергосистем и т.д. Изучение практики локального регулирования позволяет также различать по характеру требований работодателя технологические нормы-рекомендации, технологические нормы позитивного обязывания и нормы-запреты.

11. Исследована структура правовой нормы. В частности, предложена трехэлементная система локальной нормы, в диспозиции которой формулируется требование внутреннего трудового распорядка, с пред-

полагаемым третьим ее элементом, обеспечивающим требование – стимулом (мерой материального и/или морального поощрения).

В работе содержатся и иные положения, отличающиеся новизной по своему содержанию. Например, сформулирован ряд положений, которые могут быть использованы работодателем при закреплении требований должного трудового поведения в локальном нормотворческом процессе, законодателем в совершенствовании трудового законодательства Российской Федерации.

Апробация результатов исследования. Диссертация выполнена и обсуждена на кафедре природоресурсного, земельного, экологического права Юридического института Томского государственного университета. Основные положения ее изложены в опубликованных автором работах, докладах и сообщениях, обсуждены на научно-практических конференциях и семинарах в Томском государственном университете, Красноярском государственном университете, Новосибирском государственном аграрном университете в 2004, 2005, 2006 гг., использовались при проведении занятий по трудовому праву со студентами Омского гуманитарного института.

Структурно диссертация состоит из введения, двух глав, включающих семь параграфов, заключения, списков нормативных актов и литературы.

СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность темы диссертации, определяются цели, задачи, предмет исследования, его методологические и теоретические основы, новизна полученных результатов, их теоретическая и практическая ценность.

Первая глава «Понятие внутреннего трудового распорядка организации» включает в себя два параграфа, в которых исследуется понятие внутреннего трудового распорядка как социально-правовой системы.

В первом параграфе «Определение внутреннего трудового распорядка в науке российского трудового права» дается определение внутреннего трудового распорядка организации. Внутренний трудовой распорядок рассматривается как система требований к наемному работнику, сформулированных работодателем, и как их соблюдение в процессе труда. В диссертации прослеживается генезис этих составляющих внутреннего трудового распорядка с начала прошлого века. Подробно рассматривается современный период, в котором нормативно-правовая основа жизнедеятельности организации в рыночных условиях хозяйствования устанавливается хозяйской властью с учетом мнения представительного органа работников.

В рыночных условиях хозяйствования внутренний трудовой распорядок – это, прежде всего, система требований, сформулированных работодателем для наемных работников в нормативно-правовой форме в пределах, предоставленных ему государством. Эти требования объективно обусловлены материальной базой организации, уровнем развития техники и технологии, содержанием технологического процесса производства товаров, оказания услуг, выполнения работ.

При определении внутреннего трудового распорядка подчеркивается, что для него характерна такая система требований, сформулированных и закрепленных работодателем в нормативном порядке, которая распространяется на всех участников совместного труда, в том числе на представителей работодателя. Следовательно, внутренний трудовой распорядок можно определить как систему требований к поведению всех участников наемного труда,

сформулированных работодателем в пределах, установленных законом. Эта система включает в себя следующие элементы. Во-первых, установление и соблюдение требований субординации и координации в производственном коллективе. Во-вторых, установление и соблюдение режима рабочего времени и времени отдыха, пребывания (нахождения) в организации, выполнение работ по поручению работодателя даже в случае нахождения работника вне территории предприятия (не на рабочем месте, в командировке и т.п.). В-третьих, установление и соблюдение требований ведения технологического процесса.

Во втором параграфе «Внутренний трудовой распорядок как социально-правовая система» рассматриваются элементы, составляющие систему внутреннего трудового распорядка организации, который, будучи социально-правовой системой, объективно обусловлен. Это действительно не случайное, суммативное объединение требований работодателя к наемным работникам, а необходимое для эффективной работы организации соединение таких требований, которые и создают качественно новое, отличное от содержания каждого из них социально-правовое явление, самостоятельный, качественно определенный социально-правовой институт.

Объективной основой анализируемой системы являются следующие факторы: особенности материально-технической базы организации; специфика внедренной работодателем технологии, ведения технологического процесса; содержание организации труда, трудовых отношений работодателя и наемных работников, а также внутриколлективных отношений, необходимых для эффективного сотрудничества на уровне первичных производственных коллективов. Именно эти слагаемые прежде всего обуславливают в конечном счете внутренний трудовой распорядок и обеспечивают эффективную работу

организации в целом. Наиболее ярко данные положения можно проиллюстрировать, исследуя нормативную основу внутреннего трудового распорядка, правила которой опосредуют, изменяются или отменяются в зависимости от наличия, изменения или частичного отмирания (содержательной замены) перечисленных объективных факторов, обеспечивающих нормальное функционирование любой организации.

Внутренний трудовой распорядок находит свое опосредование в системе трудового законодательства и иных актах, содержащих нормы трудового права. Статья 5 Трудового кодекса Российской Федерации включает в их состав Трудовой кодекс, иные нормативно-правовые акты, а также коллективные договоры, соглашения и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

Обе эти системы (система требований, закрепленных в нормах, опосредующих внутренний трудовой распорядок организации, и система нормативно-правовых актов, объективирующая требования внутреннего трудового распорядка) соотносятся между собой как содержание и форма. Для обеспечения внутреннего трудового распорядка организации они объективно необходимы, теоретически и практически оправданы. Система нормативных правовых актов организации, объективируя систему локальных норм, позволяет работодателю в пределах, установленных законом, закрепить внутренний трудовой распорядок организации.

Вторая глава «Правовая составляющая внутреннего трудового распорядка» состоит из пяти параграфов, в которых рассмотрена нормативная основа внутреннего трудового распорядка, отдельные виды правовых норм ее составляющих, а также место требований внутреннего трудового распорядка в структуре нормы права.

В первом параграфе «Понятие нормативной основы внутреннего трудового распорядка организации, классификация составляющих ее норм» дается определение нормативной основы внутреннего трудового распорядка организации. Она представляет собой систему норм трудового права, в том числе и локальных, опосредующих процесс установления и соблюдения требований работодателя к участникам совместного, наемного, договорного труда.

В современный период именно правила трудового поведения участников совместного, договорного, наемного труда, в основном установленные или опосредованные работодателем с учетом особенностей конкретного производства и обеспеченные возможностями хозяйской власти, составляют нормативную основу внутреннего трудового распорядка организации.

В сравнении с началом 90-х годов в настоящее время количество разрабатываемых работодателями локальных правовых норм значительно возросло. Порой они объективируются в локальных нормативных правовых актах, не свойственных советскому периоду. Например, в приложениях к коллективному договору приводятся Перечень сведений, составляющих коммерческую тайну, Положение об адаптации вновь принятых работников. Разрабатываются и принимаются такие стандарты предприятия, как Подготовка персонала в системе общего административного управления предприятием, Порядок набора и отбора персонала на вакантные должности (рабочие места) предприятия, Положение о полномочиях руководителей организации по подписанию ее документов, Положение об общих принципах служебного поведения сотрудников и др.

Значительно видоизменились традиционные для советского времени локальные нормативные акты – коллективные договоры, правила

внутреннего трудового распорядка, положения об отделах (структурных подразделениях), должностные инструкции. Они уже меньше дублируют нормы трудового законодательства Российской Федерации.

Ядром нормативной основы внутреннего трудового распорядка является правило, заложенное в структуре юридической нормы. Оно должно реализовываться в системе мероприятий, адресованных работнику, где работодатель на уровне документов формулирует свою концепцию должного поведения участников совместного подчиненного ему труда.

Внутренний трудовой распорядок как требование, адресованное работодателем участнику совместного наемного труда, нашедшее закрепление в норме трудового права, предполагает соблюдение, внедрение его в жизнь.

Наряду с юридическими правилами нормативная основа внутреннего трудового распорядка организации содержит и иные виды социальных норм. Правила, составляющие нормативную основу, можно классифицировать в зависимости от формы их объективации на правовые и иные социальные нормы. Последние устанавливают правила поведения для участников совместного труда в виде обычаев, традиций, этических, корпоративных и иных социальных правил поведения, принятых в конкретной организации, но не имеющих должного локального закрепления в виде официальных, так называемых внутренних документов, хотя часто в практике современных организаций встречается санкционирование таких норм в локальных нормативных правовых актах.

Следовательно, нормативная основа внутреннего трудового распорядка имеет две составляющие – правовую и неправовую, включающую в себя все иные (неюридические) социальные правила.

Нормативно-правовая основа внутреннего трудового распорядка организации как система юридических правил модифицируется в зависимости от изменения или частичного отмирания (содержательной замены) правовых норм ее составляющих.

Общепринятой классификацией норм права является выделение таких основных их видов, как регулятивные и правоохранительные; охранительные и правоустановительные; управомочивающие, запрещающие, обязывающие; императивные и диспозитивные. Они характерны и для локальных норм. Проведенный в диссертации анализ локальных нормативных правовых актов позволил сделать вывод, что нормы, опосредующие внутренний трудовой распорядок могут быть и рекомендательными. Рекомендательная норма не содержит санкции. Средством обеспечения ее становится стимул (мера поощрения).

В литературе по трудовому праву уже предпринимались попытки классификации локальных правовых норм. Ученые предлагали классифицировать их по нормотворческому органу, процедуре принятия, по действию в пространстве, времени и по кругу лиц, юридической силе. Такие разработки, безусловно, имеют научное и практическое значение. В диссертации обосновывается необходимость классификации локальных норм по содержанию, поскольку она имеет практическое значение для формирования системы локальных норм трудового права в организации, составляющих нормативную основу внутреннего трудового распорядка.

Юридические нормы, формально определенные в локальных нормативных актах организации, опосредующих ее внутренний трудовой распорядок, целесообразно различать как нормы субординации и координации, правовые нормативы рабочего времени и времени отдыха, технологические нормы.

Во втором параграфе «Нормы субординации и координации» исследуются нормы субординации и координации, опосредующие согласованные действия работников в интересах гармонизации совместного труда.

Любая совместная деятельность людей нуждается в определенном согласовании их действий. Особое значение фактор упорядоченности приобретает при объединении участников совместного, договорного, подчиненного работодателю труда, т.е. в процессе их трудового поведения.

Наличие сложных координационно-субординационных отношений между работником и работодателем обуславливает принятие уполномоченным нормотворческим органом организации норм соответствующего вида. Работодатель, формулируя систему требований внутреннего трудового распорядка, устанавливает нормы, которые содержат правила трудового поведения, определяют взаимоотношения субъектов в процессе наемного труда. В условиях рыночной экономики работодатель прежде всего разрабатывает, формулирует, закрепляет правила субординации и координации в производственном коллективе с учетом специфики своей организации, ее технологических особенностей. Установление норм субординации и координации – необходимый элемент (составляющая) внутреннего трудового распорядка. Их целесообразность оправдана потребностью в рациональном распределении полномочий в организации, упорядочении усилий участников совместного труда.

Нормы субординации закрепляют права и обязанности работников и работодателя. В наиболее общем виде они сформулированы в Трудовом кодексе Российской Федерации. Так, обязанности работника добросовестно трудиться, подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, соблюдать дисциплину труда и выполнять установленные нормы труда, соблюдать требования по охране труда и обеспечению его безо-

пасности, бережному отношению к имуществу работодателя и других работников установлены в ст. 21 ТК РФ.

Права и обязанности участников совместного договорного труда формулируются и устанавливаются в таких локальных нормативных правовых актах, как правила внутреннего трудового распорядка, положения о структурных подразделениях, должностные инструкции и др.

Правила внутреннего трудового распорядка регламентируют права и обязанности, которые можно отнести ко всем работникам организации в целом.

Нормы субординации в правилах внутреннего трудового распорядка обычно носят общий характер. Они подкрепляются средствами принуждения. У работодателя есть право в предусмотренных законом случаях привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности, использовать иные средства обеспечения установленных им общих организационных норм.

В рыночных условиях хозяйствования работодатель самостоятельно формирует и закрепляет в локальных нормативных правовых актах систему функциональных требований к участникам совместного договорного труда. Так, он единолично утверждает должностные инструкции, положения о структурных подразделениях.

В положениях об отделах нормы субординации закрепляют делегирование работодателем своих полномочий руководителям структурных подразделений.

В локальных нормативных правовых актах, регулирующих деятельность представителей работодателя, нормы субординации объективируются в форме закрепления своеобразных «показателей ответственности». Так, обобщение соответствующих внутренних документов организации позволяет сделать вывод, что они отвечают за: результаты и эффектив-

ность работы возглавляемого ими подразделения организации, поддержание благоприятного морально-психологического климата в коллективе, состояние дисциплины труда; ненадлежащее выполнение своих функциональных обязанностей, а также за работу подчиненных ему работников по вопросам их производственной деятельности; недостоверную информацию о состоянии выполнения планов работ его подчиненными; невыполнение приказов, распоряжений и поручений руководителя организации; непринятие мер по пресечению выявленных нарушений правил внутреннего трудового распорядка, положения о защите персональных данных работника, правил охраны труда, создающих угрозу деятельности организации, жизни и здоровью работников.

Нормы координации, например, в положениях об отделах представлены разделом «Взаимодействия с другими подразделениями». В них обычно четко прописывается входящая и исходящая информация (документационные связи) соответствующих структур организации, называются структурные подразделения и та документация, которую служба получает и представляет им. В некоторых организациях нормы координации закрепляются в специальном положении, которым регулируется взаимодействие подразделения с другими функциональными службами, производственными и иными структурами предприятия, определяется координационный механизм реализации задач и функций подразделения.

Должностная инструкция является локальным нормативным, правовым актом, имеющим отношение к трудовой функции работника. Именно в ней закрепляются конкретные нормы субординации и координации для отдельного работника в соответствии с его квалификацией, местом в структуре управления организации. Этот локальный документ оптимально конкретизирует компетенцию и сферу ответственности работника.

Должностные инструкции обычно включают «пошаговое» описание обязанностей.

Распространенной в локальном нормотворчестве ошибкой является составление должностных инструкций вахтеру, дворнику, уборщице и другим рабочим. Данная категория участников процесса труда не относится к должностным лицам. Нормы координации и субординации этих работников обычно конкретизируются в технологических инструкциях и инструкциях по охране труда.

В диссертации с учетом обобщения практики локального нормотворчества предложены определения норм координации и субординации.

Нормы координации – это вид трудовых норм, прежде всего локальных, составляющих нормативный компонент внутреннего трудового распорядка организации, опосредующих согласованные действия работников, их упорядочение в целях гармонизации совместного наемного труда.

Нормы субординации – система трудовых норм, преимущественно локальных, опосредующих функции хозяйской (работодательской) власти, рациональное распределение властных полномочий, делегированных работодателем своим представителям в производственном коллективе. Данный вид норм регулирует взаимоотношения между «вышестоящими» и «нижестоящими» работниками организации, а также определяет содержание дисциплинарной власти работодателя.

В третьем параграфе второй главы «Правовые нормативы рабочего времени и времени отдыха в структуре внутреннего трудового распорядка» исследуется нормативное установление временных рамок наемного труда, их роль в установлении внутреннего трудового распорядка. Законодательная регламентация режима рабочего времени свидетельствует о важности стандартизации меры труда. В науке трудового права

анализируются два способа определения меры труда: по его продолжительности (экстенсивности) и по его интенсивности, с точки зрения уплотнения затрат труда на единицу времени. В регулировании рабочего времени в Трудовом кодексе Российской Федерации достаточно широко применяется первый способ.

Норма времени, приобретая социальный характер, юридически закрепляется в качестве правового норматива. Правовой норматив рабочего времени – это норма рабочего времени, нашедшая закрепление в законодательстве о труде, локальных нормативных правовых актах. Правовые нормативы рабочего времени могут конкретизироваться и в трудовом договоре. Так, в соответствии с ч. 1 ст. 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем устанавливается неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Анализ Трудового кодекса РФ позволяет выделить следующие правовые нормативы рабочего времени: 1) рабочая неделя (ч. 2, ст. 91 ТК РФ); 2) рабочая смена (продолжительность ежедневной работы – ст. 94 ТК РФ); 3) учетный период (об учетном периоде упоминается в ч. 1, ст. 99, ч. 2, ст. 102, ч. 1, ст. 104 ТК РФ); 4) лимит занятости (в Трудовом кодексе РФ устанавливается предел занятости наемного работника в течение определенного календарного времени); 5) рабочий день. Вопрос о наличии в действующем законодательстве о труде такого правового норматива рабочего времени решается сложнее. Законодатель в Трудовом кодексе РФ упоминает об «общей продолжительности рабочего дня (ч. 1, ст. 102 ТК РФ), о работах, «интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня», о том, что «рабочий день может быть разделен на части» (ст. 105 ТК РФ, в заголовке (наименовании) которой законодатель также упоминает о рабочем дне). При этом законодатель одновременно

использует термины «смена» и «рабочий день», очевидно, подчеркивая тем самым их неидентичность.

Если в КЗоТ РСФСР 1922 г. основным правовым нормативом рабочего времени объявлял рабочий день, за сокращение которого и велась борьба рабочего класса до 1918 г., то в Трудовом кодексе РФ 2001 г. основным правовым нормативом рабочего времени становится рабочая неделя.

Правовые нормативы рабочего времени в Трудовом кодексе РФ различаются как правовые нормативы нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 91 ТК РФ) и иные правовые нормативы (сокращенная продолжительность рабочего времени ст. 92 ТК РФ и др.), неполные правовые нормативы (неполное рабочее время – ст. 93 ТК РФ).

В работе анализируются правовые нормативы времени отдыха, которые регламентируют внутренний трудовой распорядок лишь в той части, в какой они закрепляют перерывы в течение рабочего дня (смены) (п. 1. ст. 107 ТК РФ): перерывы для отдыха и питания (ст. 108 ТК РФ), специальные перерывы, для обогрева и отдыха (ст. 109 ТК РФ), а также технологические перерывы, установленные в ГОСТах и санитарных правилах. Они нашли свое закрепление (конкретизацию) и на локальном уровне.

Трудовой кодекс РФ позволяет работодателю, соблюдая минимальные правовые стандарты, определять в коллективном договоре и иных локальных нормативных правовых актах свои требования к временному режиму труда, устанавливая сменный режим работы, графики сменности, перерывы для отдыха и питания, перечень профессий работников, для которых в силу специфики труда не может быть установлен перерыв для отдыха и питания и др.

В коллективных договорах российских организаций традиционно

существует раздел «Режим труда и отдыха», который содержит общие правовые нормативы о нормальном, сокращенном и неполном рабочем времени, порядке работы в выходные и нерабочие праздничные дни, режиме неполного рабочего времени со ссылкой на ст. 91-95 Трудового кодекса Российской Федерации. Таким образом, в коллективных договорах этого раздела содержится ряд информационных норм. В нем также закрепляется, исходя из особенностей организаций, система специальных локальных нормативов рабочего времени и времени отдыха.

В четвертом параграфе «Технологические нормы» исследован особый вид юридических норм – технологических. В юридической литературе давно идет дискуссия по поводу существования технологических норм, отличных от технических (технико-юридических норм). Следует согласиться с точкой зрения авторов, признающих существование технологических норм, регламентирующих технологические отношения, возникающие в процессе наемного труда, как общественные отношения, которые складываются между работодателем и наемным работником по поводу использования (применения) орудий, предмета и получения запрограммированного работодателем (его представителями) результата труда.

В нормативной основе внутреннего трудового распорядка организации технологические нормы занимают значительное место. Они опосредуют установление и соблюдение требований работодателя к ведению технологического процесса для участников совместного, наемного труда.

Для технологических норм, как и для любой правовой нормы, свойственна формальная определенность. Формой их объективации на уровне организации являются локальные нормативные правовые акты – документы технологического процесса.

В известной мере можно говорить о формировании на современном этапе правовой иерархии технологических норм. Научно-технический прогресс позволил современному работодателю выбирать из множества вариантов подходящий ему технологический цикл. Технология основывается на законах природы и техники. Выбор работодателя объективно ограничивается требованиями государства к безопасности, охране жизни и здоровья потребителей. Законодатель, осуществляя техническое регулирование предпринимательской деятельности, в национальных стандартах формулирует рекомендации, в технических регламентах закрепляет стандарты качества отдельных производственных технологий и продукции. По сути, это технологические нормы, закрепляющие на уровне федерального законодательства рекомендательные и обязательные правила ведения отдельных технологических процессов.

Хотя в основе технологических норм лежат законы природы и техники, практика их применения зависит от воли работодателя, то есть из многих вариантов возможных, известных науке техпроцессов, он выбирает один, который ему представляется наиболее эффективным в данных условиях его применения. Интересно, что судебная практика, например, республики Казахстан различает технические и технологические нормы по принципу юридических последствий и обязанности государственной регистрации нормативных актов их содержащих.

В диссертации предложена классификация технологических норм в зависимости от содержания техпроцесса в конкретных отраслях материального производства (хозяйства): технологические нормы строительства, производства металлоконструкций, эксплуатации энергосистем и т.д.

По характеру излагаемых требований работодателя практика локального регулирования позволяет также различать технологические

нормы-рекомендации, технологические нормы позитивного обязывания, и нормы-запреты.

В пятом параграфе «Отражение требований внутреннего трудового распорядка в структуре нормы трудового права» рассматривается структура нормы права, прежде всего, локальной.

Структура отдельных норм трудового права, в том числе и локальных, может быть представлена с известными оговорками как совокупность трех ее элементов – гипотезы, диспозиции и стимула. Поскольку внутренний трудовой распорядок опосредуется в основном локальными нормативными актами, в диссертации уделяется особое внимание анализу структуры локальных норм трудового права.

Гипотеза в теории права служит критерием, определяющим применимость или неприменимость диспозиции нормы в конкретных обстоятельствах. Она устанавливает область действия нормы во времени, пространстве и по кругу лиц, содержит указание на фактические условия реализации нормы в виде юридических фактов. Анализ локальных норм ряда организаций, содержащих требования внутреннего трудового распорядка, показал, что гипотеза обычно устанавливает круг лиц, субъектов, на которых распространяется диспозиция нормы. Гипотеза локальной нормы формулируется и как установление области действия нормы во времени. Как правило, речь идет о требованиях, предъявляемых работодателем к наемному работнику перед началом работы, во время работы, после ее окончания.

Такой элемент нормы трудового права, как стимул, характеризуется наделением дисциплинированного работника дополнительными правами по сравнению с нарушителями требований внутреннего трудового распорядка. Это, как уже отмечалось, свойственно прежде всего рекоменда-

тельными нормам, устанавливающим требования должного трудового поведения работников.

Стимул часто так же, как и санкция, непосредственно не входит в структуру локальной нормы трудового права. Но если санкция, действительно, самостоятельно не разрабатывается и не принимается работодателем, то стимулы добросовестного труда формулируются и закрепляются работодателем в локальных нормативных правовых актах.

Юридические правила, составляющие нормативную основу внутреннего трудового распорядка, закрепляются в диспозиции норм трудового права. В диспозиции локальной нормы трудового права обычно содержатся требования субординации и координации, производительного использования рабочего времени, соблюдения порядка ведения технологического процесса.

Внутренний трудовой распорядок опосредуется не только в Особенной, но и в Специальной части. Это позволяет рассматривать внутренний трудовой распорядок как сквозной институт трудового права, содержащий систему требований работодателя к должному трудовому поведению участников совместного, договорного труда.

В заключении подведены итоги исследования и сформулированы его основные выводы и рекомендации для законодателя и других нормотворческих органов.

Основные положения диссертации изложены в следующих опубликованных научных работах, включая научные издания, рекомендованные Высшей аттестационной комиссией:

1. Фахрутдинова Т.М. Внутренний трудовой распорядок организации (правовые вопросы) // Актуальные проблемы высшего гуманитарного образования и воспитания в Сибири : сб. науч. тр. Омск : НОУ ВПО ОГИ – ООО ИПЦ «Сфера», 2004. С. 29-32. 0,25 п.л.

2. Фахрутдинова Т.М. Внутренний трудовой распорядок организации // Правовые проблемы укрепления российской государственности : сборник статей. Ч. 24 / под ред. В.Л. Хаскельберга, В.М. Лебедева, Г.Л. Осокиной. Томск : Изд-во Томского ун-та, 2005. С. 196-200. 0,3 п.л.

3. Фахрутдинова Т.М. Нормативная основа внутреннего трудового распорядка организации // Правовые проблемы становления и развития гражданского общества в России : материалы Второй Международной научно-практической конференции. (Новосибирск, 26-27 мая 2005 г.) / Новосиб. гос. аграр. ун-т. Новосибирск, 2005. С. 115-123. 0,5 п.л.

4. Фахрутдинова Т.М. Роль норм субординации и координации в обеспечении внутреннего трудового распорядка организации // Актуальные проблемы юридических наук : сб. материалов Первой Всероссийской научно-практической конференции. Пенза : РИО ПГСХА, 2005. С. 163-165. 0,18 п.л.

5. Фахрутдинова Т.М. Правовые нормативы рабочего времени // Ученые записки Юридического института Красноярского государственного университета : вып. 1 : по итогам научной конференции, посвященной 50-летию со дня основания юридического института (факультета) КрасГУ / отв. ред. Т.В. Сахнова. Красноярск, 2005. 0,2 п.л.

6. Фахрутдинова Т.М. Внутренний трудовой распорядок вуза // Трудовое право. 2005. № 11. С. 13-16. 0,25 п.л.

Отпечатано на участке оперативной полиграфии
Редакционно-издательского отдела ТГУ
Лицензия ПД № 00208 от 20 декабря 1999 г.

Заказ № 432 от «05» октября 2006 г. Тираж 100 экз.