

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

---

**ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ  
УКРЕПЛЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ  
ГОСУДАРСТВЕННОСТИ**

Часть 42



ИЗДАТЕЛЬСТВО ТОМСКОГО УНИВЕРСИТЕТА  
2009

циально-трудовых отношений, меры, обеспечивающие их надлежащую реализацию.

Применительно к правовому институту Трудовой кодекс РФ определяет приемы и способы взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений. Так, в ст. 36, 37 Трудового кодекса РФ закреплен порядок ведения коллективных переговоров, в гл. 11 ТК РФ установлен порядок заключения трудового договора. Трудовой кодекс РФ также содержит определенные положения о мерах юридической ответственности. В гл. 9 регламентирована ответственность сторон социального партнерства, разд. XI содержит предписания, касающиеся материальной ответственности сторон трудового договора.

В Заключительной части Трудового кодекса РФ устанавливаются порядок и сроки его вступления в силу, признание утратившими силу отдельных нормативных правовых актов, порядок применения нормативного акта к отношениям, возникшим до и после введения его в действие (ч. VI, разд. XIV ТК РФ).

Таким образом, основной закон, регулирующий социально-трудовые отношения имеет достаточно стройную логическую форму. Однако это не означает отсутствия в нем определенных проблем, вызванных отступлением от основ формально-логических требований. В случае нарушения логических правил при разработке и принятии нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нормотворческий орган будет вынужден впоследствии вносить в него соответствующие изменения. Достижение целей правового регулирования обеспечивается путем устранения противоречий между существующими социально-трудовыми отношениями и опосредующими их правовыми нормами. По различным причинам нормотворческий орган может сознательно допустить отступление от формально-логических правил при создании трудово-правовых норм. Однако следует понимать, что необходимым условием существования (действия) норм трудового права является их соответствие формально-логическим правилам, поскольку сущность любых общественных отношений изначально подчинена требованиям логики.

## **ПРАВОВАЯ ОСНОВА ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА**

**В.В. Бадер**

Правовую основу дисциплины труда составляет совокупность юридических норм (правил) поведения, установленных законом, иными нормативно-правовыми актами о труде, в том числе и локальными нормативными правовыми актами.

Правовое регулирование дисциплины труда объективно необходимо. Оно обеспечивает четкую регламентацию трудовых прав, обязанностей и ответственности работников и работодателя, без чего невозможна эффективная организация труда. Знание всеми работниками действующих юридических норм, обеспечивающих внутренний трудовой распорядок организации, способствует созданию в трудовых коллективах нормальных морально-психологических условий для высокопроизводительного труда, сознательного, добросовестного выполнения работниками своих обязанностей. Напротив, неопределенность трудовых прав и обязанностей нередко порождает бездействие, ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, безответственность, безнаказанность.

Невозможно судить об уровне дисциплины труда, если отсутствуют обязательные правовые нормы (правила), составляющие внутренний трудовой распорядок. Такие нормы могут содержаться в трудовом законодательстве (на федеральном и региональном уровне), а также в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных правовых актах.

Внутренний трудовой распорядок предопределяет трудовое поведение всех членов производственного коллектива организации, подчиняет их действия единой цели трудового процесса. Соблюдение внутреннего трудового распорядка вносит определенную согласованность во взаимоотношения между работодателем и наемными работниками, а также между самими работниками. Внутренний трудовой распорядок составляет нормативную основу дисциплины труда. Для того чтобы правила внутреннего трудового распорядка в организации приобрели общеобязательную силу, они нуждаются в правовом закреплении.

Первые упоминания относительно подчинения работающих в России определенному порядку встречаются в нормативно-правовых актах XIX – начала XX в., в частности в высочайше утвержденном Положении об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму от 24 мая 1835 г.<sup>1</sup>, в высочайше утвержденном мнении Государственного совета «По проекту правил о надзоре за заведениями фабричной промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции» от 3 июня 1886 г.<sup>2</sup>, административных рас-

---

<sup>1</sup> Полное собрание законов Российской империи. Собр. 2, т. 10, отд. 1. 8157.

<sup>2</sup> Цит. по: Хохлов А.В. Российское законодательство о труде в конце 19 – начале 20 века: Учеб.-метод. комментарий. Иваново, 1993. С. 22.

поряжениях, утвержденных министром финансов 11 июня 1894 г.<sup>1</sup>, Уставе о промышленном труде, изданном в 1913 г.<sup>2</sup>

Вышеуказанные источники дореволюционной России содержат лишь «зачатки» регулирования нормативной основы дисциплины труда. Но нельзя недооценивать их существенного значения и влияния на развитие отношений между рабочими и владельцами фабрик, на складывающийся порядок поведения во время работы в дореволюционный период. Некоторые из этих положений оказали влияние на формирование последующего российского законодательства о труде.

В настоящее время правовая основа дисциплины труда в зависимости от субъектов ее формирования различается как централизованная и децентрализованная (локальная). Централизованное регулирование в государственном масштабе проводится высшими органами представительной власти РФ и ее субъектов в соответствии со специальной процедурой принятия нормативных правовых актов, а также другими субъектами правотворчества – Президентом РФ, Правительством РФ, министерствами и ведомствами, которые принимают подзаконные нормативные акты о труде.

От уровня локальной (децентрализованной) нормоустановительной деятельности организаций и работодателей – физических лиц, являющихся индивидуальными предпринимателями, в большей мере зависит круг и содержание прав и обязанностей участников трудового правоотношения по обеспечению дисциплины труда.

При этом хотелось отметить, что нельзя относиться к нормативным актам, принятым на локальном уровне, как к актам, призванным восполнить законодательные пробелы федерального либо регионального уровня. Они не должны противоречить федеральному либо региональному нормативному акту, но при этом локальный нормативный правовой акт – это результат достигнутых соглашений между работником и работодателем и направленных на соблюдение интересов каждой стороны трудового правоотношения.

Исследуя правовую основу дисциплины труда, являющуюся основополагающей в ее содержании, не следует забывать, а тем более умалчивать о роли других социальных норм – этических, обычаев, традиций. Только их взаимодействие в организации обеспечивает наряду с другими факторами надлежащую эффективность нормативной основы дисциплины труда.

---

<sup>1</sup> Труды комиссии, Высочайше учрежденной. Об устройстве и содержании промышленных заведений и складов. Т. 4. Обеспечение жизни, здоровья и нравственности рабочих. СПб., 1895. С. 144.

<sup>2</sup> Хохлов Е.Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. Ч. 1: Правовое регулирование труда в Российской Империи. СПб., 1999. С. 148.

В рыночных условиях хозяйствования, которые сложились в современной России, юридические (правовые) нормы, принятые на федеральном, региональном, а также локальном уровнях, являются фундаментом нормативной основы дисциплины труда. Соблюдение необходимых правил поведения до настоящего времени еще не стало естественной привычкой для всех участников совместного наемного труда, а потому потребность в наличии правовых норм сохраняется.

## **ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ЖУРНАЛИСТОВ (СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ)**

**Д.В. Бахарева**

Легальное определение понятия «журналист» дано в ст. 2 Закона «О средствах массовой информации»<sup>1</sup> (далее – Закон): это лицо, занимающееся редактированием, созданием, сбором или подготовкой сообщений и материалов для редакции зарегистрированного средства массовой информации, связанное с ней трудовыми или иными договорными отношениями либо занимающееся такой деятельностью по ее уполномочию.

Помимо понятия «журналист», в Законе содержится понятие «профессиональный статус журналиста». Согласно ст. 52 Закона профессиональный статус журналиста, установленный Законом, распространяется: на штатных сотрудников редакций, занимающихся редактированием, созданием, сбором или подготовкой сообщений и материалов для многотиражных газет и других средств массовой информации, продукция которых распространяется исключительно в пределах одного предприятия (объединения), организации, учреждения; на авторов, не связанных с редакцией средства массовой информации трудовыми или иными договорными отношениями, но признаваемых ею своими внештатными авторами или корреспондентами, при выполнении ими поручений редакции. Таким образом, профессиональным статусом журналиста Закон наделяет лиц, не подпадающих под определение журналиста, данное в ст. 2 Закона, во-первых, по критерию места осуществления ими своей деятельности; во-вторых, по отсутствию договорных связей с редакцией при выполнении ими поручений редакции.

Правовому положению журналиста уделено внимание практически во всех законах стран СНГ и Прибалтики, регулирующих деятельность средств массовой информации. Таким образом, необходимо четкое оп-

---

<sup>1</sup> Рос. газ. 1992. 8 февр. № 32.