

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА КАК ЛОКАЛЬНЫЙ НОРМАТИВНЫЙ ПРАВОВОЙ АКТ



МИРОНЕНКО ЕЛЕНА СТАНИСЛАВОВНА

кандидат филологических наук, научный сотрудник
отдела редакционно-издательской деятельности и научно-информационного обеспечения
Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
Институт социально-экономического развития территорий Российской академии наук
E-mail: common@vscc.ac.ru.

Внутренний трудовой распорядок – важнейшая характеристика, неотъемлемое свойство трудовых правоотношений, складывающихся в организации. Регламентация трудового распорядка на локальном уровне является важнейшей обязанностью работодателя в условиях всякого совместного труда работников. В статье рассматриваются подходы современных авторов к определению понятий «дисциплина труда» и «внутренний трудовой распорядок». Дается анализ состава правил внутреннего трудового распорядка, организации их разработки и порядка утверждения. В статье проводится сравнительная характеристика правил внутреннего трудового распорядка, уставов и положений о дисциплине. Вносятся предложения по совершенствованию положений трудового законодательства, регулирующих вопросы дисциплины труда.

Дисциплина труда, правила внутреннего трудового распорядка, порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка, практика применения правил внутреннего трудового распорядка.

В современных условиях экономические преобразования в Российской Федерации требуют обеспечения трудовой дисциплины, что достигается путем усиления трудовой мотивации работников в процессе труда. Однако одного этого фактора недостаточно. Для обеспечения трудовой дисциплины необходимо создание организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы. В этом и состоит основная

обязанность работодателя, а именно – в обеспечении трудовой дисциплины, что в свою очередь является основой повышения качества работы и, соответственно, конкурентоспособности товаров и предоставляемых услуг.

В процессе выполнения трудовой функции (работы) на основании заключенного трудового договора каждый работник той или иной организации вступает с работодателем в отношения, регулируемые норма-

ми трудового права. В своей совокупности эти отношения образуют внутренний трудовой распорядок, который является частью правопорядка в обществе и действует в пределах конкретного работодателя.

В работах, посвященных внутреннему трудовому распорядку, нет единого мнения об определении и содержании этого понятия. Большинство исследователей делают акцент на изучении дисциплины труда, касаясь при этом и вопроса внутреннего трудового распорядка. Затрагивая проблему внутреннего трудового распорядка, ученые обычно пишут о взаимных правах и обязанностях работников и работодателя, дисциплинарной ответственности, вопросах стимулирования труда.

Трудовая дисциплина как правовая категория представляет собой «правовое отношение, выражающее субординацию людей в процессе труда и их подчинение юридически установленным правилам поведения (правилам внутреннего трудового распорядка организации, положениям и уставам о дисциплине)» [21, с. 457]. Ученые описывают объективные и субъективные аспекты правового понятия трудовой дисциплины. Объективные аспекты трудовой дисциплины – совокупность норм права, устанавливающих определенный правопорядок в организации [22, с. 368; 26, с. 457]. Субъективные аспекты дисциплины труда представляют собой «добросовестное выполнение работниками и работодателем обязанностей, установленных правилами внутреннего трудового распорядка, иными нормативными актами, трудовыми договорами (контрактами) этих работников с работодателем» [4, с. 28; 21, с. 457].

Дисциплина труда как правовая категория характеризуется учеными в области трудового права в нескольких аспектах (Н.А. Бриллиантова, К.Н. Гусов, Ю.П. Орловский, Ю.Н. Полетаев, А.В. Селянин, И.О. Снигирева, В.И. Шиян и др.):

1) как один из принципов трудового права – обеспечение исполнения трудовой обязанности соблюдать дисциплину труда. Дисциплина труда как принцип трудового права реализуется через права и обязанности работников и работодателей;

2) как элемент трудового правоотношения. Как составляющая часть трудовых отношений дисциплина труда определена через обязанности работников по соблюдению соответствующих правил поведения;

3) как институт трудового права – совокупность правовых норм, регулирующих внутренний трудовой распорядок организации, устанавливающих права и обязанности работника и работодателя (его представителя), определяющих меры поощрения за успехи в труде и меры дисциплинарной ответственности работников за неправомерное поведение в процессе трудовой деятельности, а также порядок их применения;

4) как фактическое поведение, т. е. уровень соблюдения всеми работающими в конкретной организации дисциплины труда (этот уровень может быть высоким, средним или низким).

Правовое регулирование дисциплины труда в зависимости от осуществляющих его субъектов можно подразделить на централизованное и децентрализованное. Централизованное регулирование осуществляется высшими органами государственной власти и управления применительно ко всем работникам (общегосударственное регулирование) либо к работникам отдельных отраслей экономики (отраслевое регулирование). Децентрализованное (локальное) регулирование осуществляется на уровне конкретного работодателя и заключается в модификации общегосударственных и отраслевых норм применительно к специфике деятельности данного работодателя [2].

Следовательно, нормативные акты, регулирующие дисциплину труда, можно подразделить на три группы [16, с. 45-46]:

1) нормы общего значения (Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ);

2) нормативные правовые акты, учитывающие особенности отдельных отраслей экономики России, а также деятельность организаций сферы управления: уставы и положения о дисциплине, действующие для отдельных категорий работников в ряде отраслей экономики;

3) локальные нормативные акты, принимаемые работодателем в установленном законом порядке, учитывающие особенности производства и организации труда у данного работодателя.

Основы правового регулирования дисциплины труда закреплены в Конституции РФ и Трудовом кодексе РФ. Действующая Конституция РФ предполагает организацию определенного правопорядка, в том числе и в сфере труда. Статья 37 Конституции РФ:

1) провозглашает свободу и добровольность труда;

2) запрещает принудительный труд;

3) закрепляет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;

4) провозглашает право на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы;

5) признает право работников на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку;

6) закрепляет право на отдых, а работающим по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Ныне действующий Трудовой кодекс, являющийся в истории нашей страны четвертым по счету кодексом, регулирующим отношения между работником и работодателем, был принят 30 декабря 2001 года и введен в действие с 1 февраля 2002 года. Являясь основным кодифицированным источником трудового права России, он регулирует весь комплекс общественных отношений, который входит в предмет данной отрасли права, включая отношения, связанные с дисциплиной труда.

Коллективные договоры и соглашения – это правовые акты социального партнерства работников и работодателей, т. е. акты согласования интересов работников и работодателей. Коллективный договор действует в рамках одного работодателя, и это всегда двусторонний акт. Соглашение действует в отношении нескольких работодателей и может быть как двусторонним, так и трехсторонним.

В соответствии со ст. 45 ТК РФ соглашения, регулирующие трудовые отношения, могут заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях. Заключенные между полномочными представителями работников и работодателей соглашения являются источником трудового права, поскольку они рассчитаны на неоднократное применение к неопределенному кругу лиц.

Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ). В соответствии с пп. 1 п. 2 ст. 2 Рекомендации № 91 Международной организации труда «О коллективных договорах» от 29.06.1951 под коллективным договором понимается всякое письменное соглашение относительно условий труда и найма, заключаемое, с одной стороны, между

предпринимателем, группой предпринимателей или одной или несколькими организациями предпринимателей и, с другой стороны, одной или несколькими представительными организациями трудящихся, при их отсутствии – представителями самих трудящихся, надлежащим образом избранными и уполномоченными согласно законодательству страны. Коллективный договор отражает интересы работников и работодателя в конкретной организации, ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях (ч. 4 ст. 40 ТК РФ).

Коллективные договоры, соглашения являются регуляторами трудовых отношений. Данные акты [2]:

1) восполняют пробелы в законодательстве либо конкретизируют нормы закона;

2) являются одной из форм реализации социально-партнерских отношений работников и работодателей;

3) содержат нормы права, которые в необходимых случаях обеспечены принудительной силой государства;

4) сочетают публичные и частные интересы;

5) не могут изменяться или прекращаться по усмотрению одной из сторон, если иное не предусмотрено в самом договоре или законе.

В ст. 56 ТК РФ трудовой договор определен как соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется выполнять лично опре-

деленную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут ухудшать положение работников по сравнению с федеральным и региональным законодательством. Если такие условия включены в коллективный договор, они не подлежат применению (ч. 2 ст. 9 ТК РФ).

Трудовой кодекс «не содержит определения понятия локального нормативного акта» [15, с. 25]. В соответствии с общепризнанным понятием им считается нормативный акт в сфере трудовых отношений, действующий в пределах конкретной организации или деятельности индивидуального предпринимателя. Согласно ст. 8 ТК РФ право принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, предоставлено всем работодателям, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями. Локальные нормативные акты принимаются работодателями в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями. Единственное условие, которое должно соблюдаться при принятии работодателем локальных нормативных актов, – данные акты не должны ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством. К локальным нормативным актам, регламентирующим у работодателя трудовой распорядок, относятся: правила внутреннего трудового распорядка, штатное расписание, положения о структурных подразделениях, должностные инструкции работников, графики отпусков, графики сменности, инструкции и правила по охране труда и технике безопасности,

иные локальные нормативные акты, связанные с обеспечением дисциплины труда (положение о премировании, положение о пропускном режиме и т. п.).

Из ч. 3 ст. 189 ТК РФ следует, что одним из локальных нормативных актов, создающих основу правомерного поведения в процессе трудовой деятельности, являются правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР). В ч. 4 ст. 189 ТК РФ правила внутреннего трудового распорядка организации определены как локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Актуальность правил внутреннего трудового распорядка проявляется в том, что это основной локальный нормативный акт, регулирующий, с одной стороны, общие взаимоотношения между работодателем и работниками, с другой – вопросы трудовой дисциплины.

Современные правила внутреннего трудового распорядка – это «комплексный нормативный акт, призванный регламентировать организацию труда в конкретных условиях. Он закрепляет принципы отбора, правила изучения, найма и передвижения персонала, приемы стимулирования и мотивации, устанавливает оптимальный режим трудовой деятельности, обеспечивает деловую рабочую атмосферу» [18, с. 36-46].

Можно согласиться с мнением Ю.Пелешенко, что по существу ПВТР являются своего рода «локальным миникодексом», который регулирует трудовые отношения в конкретной организации [13].

Разработка и внедрение в организациях ПВТР необходимы, во-первых, для создания требуемых условий для высокопроизводительного труда работников, во-вторых, для воспитания у них добросовестного отношения к труду [21, с. 460].

ТК РФ придает разработке и внедрению в организациях ПВТР первостепенное значение. Во многих главах и статьях ТК РФ имеются ссылки на данный локальный нормативный акт, на необходимость включения в него тех или иных положений. В ТК РФ включены две статьи (ст. 189, 190), непосредственно посвященные разработке и порядку утверждения ПВТР.

В соответствии с ч. 1 ст. 190 ТК РФ правила внутреннего трудового распорядка организации должны утверждаться работодателем с учетом мнения представительного органа работников. При этом возможны два варианта принятия и соответствующего документального оформления правил внутреннего трудового распорядка: в виде отдельного самостоятельного документа, в качестве приложения к коллективному договору (ч. 2 ст. 190 ТК РФ).

Следует отметить, что ч. 2 ст. 190 ТК РФ, предусматривающая, что правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору, не соответствует ч. 4 ст. 189 ТК РФ, в которой дано понятие правил внутреннего трудового распорядка, ст. 8 ТК РФ, определяющей порядок принятия локальных нормативных актов, а также ст. 40 – 43 ТК РФ, регламентирующим заключение коллективного договора.

Как видно из содержания указанных статей, правила внутреннего трудового распорядка и коллективный договор – это не равнозначные по своей сущности акты. Коллективный договор – это двухсторонний правовой акт, правила же внутреннего трудового распорядка – локальный норма-

тивный акт, утверждаемый работодателем. Различны они и по порядку их принятия и внесения изменений. Для принятия коллективного договора ТК РФ предусмотрена специальная процедура. Для разработки и принятия правил внутреннего трудового распорядка каких-либо специальных процедур не установлено. Следовательно, правила внутреннего трудового распорядка как локальный нормативный акт «не могут быть приложением к коллективному договору. Если же его рассматривать как приложение к коллективному договору, то он не может считаться локальным нормативным актом, как это установлено ч. 4 ст. 189 ТК РФ» [22, с. 182].

Юридической основой ПВТР является содержание трудового правоотношения, согласно которому работник обязан лично выполнять возложенную на него трудовую функцию и подчиняться ПВТР. Следовательно, обязанность работодателя заключается в создании условий для выполнения указанной работы и в разработке ПВТР.

В основу ПВТР должны быть положены принципы правового регулирования труда – сочетание единства и дифференциации. На практике это означает, с одной стороны, наличие общих трудовых прав и обязанностей сторон трудового договора, закрепленных в ст. 20 – 22 ТК РФ, с другой – специфических прав и обязанностей, связанных с особенностью производства и труда, присущих отдельной организации. Так, например, в соответствии со ст. 9 Федерального закона от 21.07.1997 № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» собственник опасного производственного объекта обязан предотвращать проникновение на опасный производственный объект посторонних лиц. Представляется, что реализация указанной нормы производится посредством установления в организации про-

пускного режима, соблюдение которого должно стать обязанностью для каждого работника. Это в свою очередь должно быть закреплено в правилах внутреннего трудового распорядка.

Содержание ПВТР не должно противоречить нормам трудового законодательства и иным правовым актам, содержащим нормы трудового права. Вместе с тем ПВТР не должны «дублировать» указанные акты, напротив: они должны развивать, конкретизировать, восполнять пробелы и другим образом содействовать улучшению положения сторон трудового договора и укреплению трудовой дисциплины. В случае если содержание отдельных норм ПВТР противоречит правовым актам, обладающим высшей юридической силой, такие нормы ПВТР не подлежат применению.

ПВТР выполняют функцию самозащиты прав работодателя, поскольку принимаются для разрешения разнообразных производственных ситуаций, которые невозможно предусмотреть законодательством федерального, регионального, местного уровней.

До 1 февраля 2002 года правила внутреннего трудового распорядка разрабатывались организациями и утверждались общим собранием (конференцией) работников по представлению администрации. Этот порядок в настоящее время не применяется.

ПВТР должны быть рассмотрены представительным органом работников. Для этого перед утверждением проект локального нормативного акта направляется для рассмотрения действующему у работодателя выборному органу первичной профсоюзной организации, представляющему всех или большинство работников. Не позднее, чем через пять рабочих дней с момента получения проекта правил, представительный орган работников должен

оформить и представить на рассмотрение работодателю мотивированное заключение по проекту правил в письменной форме (ч. 2 ст. 372 ТК РФ).

Если выборный орган первичной профсоюзной организации не согласен с проектом локального нормативного акта или предлагает его совершенствовать, работодатель вправе внести в текст правил предложенные изменения (дополнения) и утвердить правила или же в течение трех дней после получения заключения организовать и провести дополнительные консультации о рассмотрении предложенных изменений и дополнений.

В случае, если стороны не достигнут соглашения о каких-либо положениях проекта правил, оформляется протокол разногласий, в котором приводятся варианты спорных пунктов правил каждой из сторон. Вне зависимости от того, будут ли согласованы разногласия сторон трудовых отношений или нет, работодатель вправе утвердить правила внутреннего трудового распорядка.

В свою очередь, представительный орган работников вправе обжаловать текст утвержденных работодателем правил в соответствующей государственной инспекции труда или в суде. Параллельно с этим может быть начата процедура коллективного трудового спора в соответствии с порядком, установленным главой 61 ТК РФ.

С правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, работодатель обязан ознакомить работника при приеме на работу еще до подписания трудового договора (ч. 3 ст. 68 ТК РФ). Данное ознакомление должно происходить в письменной форме. В частности, при приеме на работу работник знакомится с действующими у работодателя правилами внутреннего трудово-

го распорядка и делает об этом запись в тексте трудового договора. Отсутствие у работодателя письменных доказательств ознакомления работника с правилами внутреннего трудового распорядка при возникновении спора лишает представителей работодателя права ссылаться на свидетельские показания для подтверждения такого ознакомления.

При разработке правил внутреннего трудового распорядка работодателями могут быть использованы [3]:

1. Типовые правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций, утвержденные Постановлением Госкомтруда СССР от 20.07.1984 № 213, которые действуют в части, не противоречащей ТК РФ.

2. Отраслевые правила, которые издавались на основе типовых правил по согласованию с соответствующими профсоюзными органами.

3. Правила внутреннего трудового распорядка, непосредственно принимаемые у работодателей в той или иной организации.

В настоящее время в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Институте социально-экономического развития территорий Российской академии наук действуют правила внутреннего трудового распорядка, структура которых состоит из следующих разделов, которые отражают специфику деятельности данной научной организации: общие положения (определяются назначение документа и субъекты, на которых распространяется его действие); порядок приема на работу (указываются совокупность документов, необходимых для приема на работу, категории сотрудников, для которых устанавливается испытание); условия труда (указывается начало и окончание рабочего дня, количество рабочих и выходных дней, порядок

работы в праздничные дни, порядок предоставления ежегодных отпусков и т. д.); основные права работника (закрепляются основные права работников организации); основные права работодателя (закрепляются основные права администрации в процессе осуществления трудовых отношений с сотрудниками организации); основные обязанности работника (закрепляются основные обязанности работников организации); основные обязанности работодателя (закрепляются основные обязанности администрации в процессе осуществления трудовых отношений с сотрудниками организации); поощрения за успехи в работе (указываются виды материального и морального поощрения, процедура применения мер поощрения); ответственность за нарушения трудовой дисциплины (указываются виды дисциплинарных взысканий и процедура применения дисциплинарных взысканий); изменение трудового договора (закрепляются правовые основания для внесения изменений в трудовой договор); основания прекращения трудового договора (указывается порядок прекращения трудовых отношений).

Данный перечень разделов правил внутреннего трудового распорядка не является исчерпывающим. Работодатель с учетом мнения представительного органа работников организации может включить в содержание правил и другие разделы, например, о порядке выплаты заработной платы, предоставления гарантий и компенсаций. В каждой конкретной ситуации их характер определяет по усмотрению самой организации.

Таким образом, правила внутреннего трудового распорядка – это важный нормативно-правовой акт в организации, цель которого – отразить специфику деятельности работодателя и урегулировать внутренний трудовой распорядок на локальном уровне. Отсутствие правил

внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных правовых актов, с которыми работник ознакомлен в письменной форме, позволяет работодателю требовать от работника соблюдения только условий трудового договора, которые соответствуют действующему законодательству. Отсутствие в трудовом договоре условия о режиме труда и отдыха и указанных правовых актов нормативного характера позволяет работнику самостоятельно определять рабочее время и время отдыха, в связи с чем работодатель лишается возможности привлечь работника к ответственности за нарушение действующих у него правил поведения.

В отдельных отраслях экономики (прежде всего, для тех, где «нарушение трудовой дисциплины работников может повлечь тяжкие последствия») для определенных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине [1, с. 34; 5, с. 404]. Они устанавливаются, как правило, федеральными законами. В настоящее время сохраняют свою силу следующие нормативно-правовые акты:

1. Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 25.08.1992.

2. Приказ Минтопэнерго РФ № 175, Госгортехнадзора РФ от 27.06.1997 № 107 «Об утверждении Устава ВГСЧ» (вместе с «Уставом военизированной горноспасательной части (ВГСЧ) по организации и ведению горноспасательных работ на предприятиях угольной и сланцевой промышленности»).

3. Устав о дисциплине работников морского транспорта, утвержденный Постановлением Правительства РФ от 23.05.2000.

4. Устав о дисциплине работников рыболовецкого флота Российской Федерации, утвержденный Постановлением Правительства РФ от 21.09.2000 № 708.

5. Устав о дисциплине экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота, утвержденный Постановлением Правительства РФ от 22.09.2000 № 715.

6. Указ Президента РФ от 14.10.2012 № 1377 «О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации».

7. Указ Президента РФ от 16.11.1998 № 1396 «Об утверждении Дисциплинарного устава таможенной службы Российской Федерации».

8. Федеральный закон РФ от 08.03.2011 № 35-ФЗ «Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии».

Уставы и положения о дисциплине распространяются лишь на тех работников соответствующей отрасли, которые выполняют основные работы. На работников, не подпадающих под действие уставов, положений, полностью распространяется действие правил внутреннего трудового распорядка, принятых в данной организации. Кроме того на работников, к которым применяются уставы и положения о дисциплине, также распространяется действие правил внутреннего трудового распорядка, за исключением раздела дисциплины труда. Таким образом, уставы и положения о дисциплине, действующие в некоторых отраслях экономики, не заменяют правил внутреннего трудового распорядка, они лишь в определенной степени «исключают из сферы действия указанных правил тех работников, на которых распространяется устав, положение». Значит, разработка и принятие правил внутреннего трудового распорядка у работодателей в тех отраслях народного хозяйства, где действуют уставы и положения о дисциплине, вовсе не исключаются.

Работодатель не вправе вносить в уставы и положения о дисциплине какие-либо

изменения, так как положения и уставы о дисциплине – не локальные нормативные акты, а нормативные правовые акты.

Уставы и положения о дисциплине отличаются от правил внутреннего трудового распорядка [2]:

– особенностями правотворческой процедуры (согласно ч. 5 ст. 189 ТК РФ все уставы и положения о дисциплине устанавливаются федеральными законами);

– по структуре (уставы имеют три раздела: «Общие положения», где перечисляются основные обязанности работников и руководителей, «Поощрения», «Дисциплинарные взыскания»);

– по содержанию (определяются круг лиц, на которых они распространяются, объем дисциплинарной власти различных должностных лиц и др.).

Должностная инструкция – это локальный нормативный акт, в котором производится юридическое закрепление комплекса обязанностей, прав и ответственности работника, связанных с осуществлением трудовой функции, определяется место должности в конкретной кооперации труда.

Технические правила, стандарты, инструкции и положения также относятся к числу нормативных актов, регулирующих внутренний трудовой распорядок, но лишь в той части, которая определяет права и обязанности работников, обслуживающих, например, систему механизмов, агрегаты, конвейеры и т. п., являющиеся источниками повышенной опасности, или отвечающих за обеспечение определенного технологического процесса.

Рассмотрев изложенные вопросы о внутреннем трудовом распорядке, можно сделать следующие выводы:

1. Раздел VIII ТК РФ «Трудовой распорядок. Дисциплина труда», состоящий из двух глав (29-й – «Общие положения» и 30-й – «Дисциплина труда»), не содержит определения внутреннего трудового рас-

порядка, воспроизводит терминологию, производную от понятия «дисциплина труда». Это свидетельствует об актуальности и практической значимости исследования такого понятия, как внутренний трудовой распорядок организации.

2. Внутренний трудовой распорядок регулируется системой локальных нормативных актов, важнейшими из которых являются правила внутреннего трудового распорядка. На наш взгляд, стремление объять одним документом все разнообразие социальных связей, сделать его «универсальным регулятором» вряд ли можно признать удачным.

Правила внутреннего трудового распорядка – это прежде всего управленческий акт, поэтому несколько неестественно выглядит норма ст. 190 ТК РФ, предусматривающая участие работников в принятии ПВТР.

В соответствии со ст. 190 ТК РФ ПВТР являются, как правило, приложением к коллективному договору, таким образом, они должны соответствовать по правовой природе коллективному договору, то есть представлять собой двусторонний правовой акт, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ). Однако ст. 189 ТК РФ относит правила внутреннего трудового распорядка к локальным нормативным

актам. Для этих актов ст. 8 ТК РФ установлена иная процедура утверждения, получившая конкретизацию в ст. 190 ТК РФ, в соответствии с которой правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации. Отсюда очевидно, что правила внутреннего трудового распорядка не могут одновременно являться и локальным нормативным актом, и составной частью коллективного договора. В связи с этим следует исключить ч. 2 ст. 190 ТК РФ как противоречащую статьям 8, 40, 189 ТК РФ.

3. С содержательной стороны правила внутреннего трудового распорядка – юридически сложный документ, в котором должны сочетаться и взаимодействовать между собой дозволения, запреты и позитивные обязывания. Назначение правил состоит в том, чтобы вместе с другими локальными нормативными актами придать определенное внешнее выражение организации труда, обеспечить правовой режим управления персоналом.

В завершение отметим, что необходимо далее исследовать проблему правового регулирования внутреннего трудового распорядка, изучать правовые методы обеспечения выполнения трудовых обязанностей работников.

ЛИТЕРАТУРА

1. Абрамова, О. Дисциплина труда и трудовой распорядок. Профессиональное обучение работников [Текст] / О. Абрамова // Хозяйство и право. – 2002. – № 9. – С. 33–45.
2. Азаров, Г. П. Трудовая дисциплина и ее правовое регулирование [Электронный ресурс] / Г. П. Азаров // КонсультантПлюс : справ.-поисковая система.
3. Анисимов, А. Внутренний трудовой распорядок организации и его юридическое содержание [Текст] / А. Анисимов // Вопросы трудового права. – 2010. – № 5. – С. 16–22.
4. Дубровин, А. Дисциплинарная ответственность в трудовых отношениях как вид юридической ответственности [Текст] / А. Дубровин // Вопросы трудового права. – 2008. – № 10. – С. 20–32.
5. Комментарий к Трудовому кодексу РФ [Текст] / отв. ред. Ю. П. Орловский. – М. : КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2009. – 1500 с.
6. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справ.-поисковая система.
7. О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации : Указ Президента РФ от 14.10.2012 № 1377 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справ.-поисковая система.

8. О промышленной безопасности опасных производственных объектов : Федеральный закон от 21.07.1997 № 116-ФЗ [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справ.-поисковая система.
9. Об утверждении Дисциплинарного устава таможенной службы Российской Федерации : Указ Президента РФ от 16.11.1998 № 1396 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справ.-поисковая система.
10. Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации : Постановление Правительства РФ от 25.08.1992 № 621 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справ.-поисковая система.
11. Об утверждении Устава ВГСЧ (вместе с «Уставом военизированной горноспасательной части (ВГСЧ) по организации и ведению горноспасательных работ на предприятиях угольной и сланцевой промышленности») : Приказ Минтопэнерго РФ № 175, Госгортехнадзора РФ № 107 от 27.06.1997 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справ.-поисковая система.
12. Об утверждении Устава о дисциплине работников морского транспорта : Постановление Правительства РФ от 23.05.2000 № 395 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справ.-поисковая система.
13. Об утверждении Устава о дисциплине работников рыбопромыслового флота Российской Федерации : Постановление Правительства РФ от 21.09.2000 № 708 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справ.-поисковая система.
14. Об утверждении Устава о дисциплине экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота : Постановление Правительства РФ от 22.09.2000 № 715 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справ.-поисковая система.
15. Орловский, Ю. П. 502 актуальных вопроса по Трудовому кодексу Российской Федерации: комментарии и разъяснения [Текст] : практич. пособие / Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова, Л. А. Чиканова. – М. : Издательство Юрайт, 2010.
16. Ответственность по российскому трудовому праву [Электронный ресурс] : научно-практическое пособие / К. Н. Гусов, Ю. Н. Полетаев; М-во образования и науки РФ, Моск. гос. юрид. акад. – М. : Проспект: ТК Велби, 2008. – 133 с. // КонсультантПлюс : справ.-поисковая система.
17. Пелешенко, Ю. О соблюдении правил внутреннего трудового распорядка [Текст] / Ю. Пелешенко // Вопросы трудового права. – 2009. – № 7. – С. 19–23.
18. Селянин, А. В. Дисциплина труда, трудовой распорядок [Текст] / А. В. Селянин. – М. : Издательство «Альфа-Пресс», 2005. – 104 с.
19. Татаринов, А. Организационно-правовые основы дисциплины труда [Текст] / А. Татаринов // Вопросы трудового права. – 2012. – № 1. – С. 36–46.
20. Типовые правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций : Постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 20.07.1984 № 213 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справ.-поисковая система.
21. Трудовое право [Текст]: учебник / Н. А. Бриллиантова и др. ; под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. – М. : Проспект, 2013. – 624 с.
22. Трудовое право России [Текст]: учебник / А. Ф. Нуртдинова, Ю. П. Орловский и др. ; отв. ред. Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова. – М. : КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2011. – 648 с.
23. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справ.-поисковая система.
24. Устав железнодорожного транспорта Российской Федерации : Федеральный закон от 10.01.2003 № 18-ФЗ [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справ.-поисковая система.
25. Устав о дисциплине работников организации, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии : Федеральный закон РФ от 08.03.2011 № 35-ФЗ [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справ.-поисковая система.
26. Шиян, В. И. Трудовое право [Текст] : учебное пособие / В. И. Шиян. – М. : МГИУ, 2008. – 172 с.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Мироненко Елена Станиславовна – кандидат филологических наук, научный сотрудник отдела редакционно-издательской деятельности и научно-информационного обеспечения. Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт социально-экономического развития территорий Российской академии наук. Россия, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а. E-mail: common@vscc.ac.ru. Тел.: (8172) 59-78-10.

RULES OF ORGANIZATION'S INTERNAL LABOUR REGULATIONS AS A LOCAL LEGAL ACT: ESTABLISHMENT, ADOPTION, APPLICATION

Internal labour policy is the most important characteristic, the inherent property of labour relations in the organization. The regulation of labour discipline at the local level is the most important duty of the employer. The article discusses different approaches of modern authors to the definition of "labour discipline" and "internal labour policy". The article gives an analysis of the rules of organization's internal labour regulations, the issues of its establishment and adoption are shown. The comparative characteristics of the rules of organization's internal labour regulations, statutes and regulations on discipline is given. The author makes some suggestions for improving the provisions of the Labour Code which regulate the issues of labour discipline.

Labour discipline, rules of organization's internal labour regulations, the adoption of the rules of organization's internal labour regulations, the application of the rules of organization's internal labour regulations.

REFERENCES

1. Abramova O. Distsiplina truda i trudovoi rasporyadok. Professional'noe obuchenie rabotnikov [Labour Discipline and Work Schedule. Vocational Training of Personnel]. *Khozyaistvo i pravo* [Economy and Law], 2002, no. 9, pp. 33–45.
2. Azarov G. P. Trudovaya distsiplina i ee pravovoe regulirovanie [Labor Discipline and its Legal Regulation]. *Spravochno-poiskovaya sistema "Konsul'tantPlyus"* [Reference-Legal System ConsultantPlus].
3. Anisimov A. Vnutrennii trudovoi rasporyadok organizatsii i ego yuridicheskoe sodержanie [Organization's Internal Labour Schedule and its Legal Content]. *Voprosy trudovogo prava* [Labour Law Issues], 2010, no. 5, pp. 16–22.
4. Dubrovin A. Distsiplinarnaya otvetstvennost' v trudovykh otnosheniyakh kak vid yuridicheskoi otvetstvennosti [Disciplinary Responsibility in Labour Relations as a Form of Legal Liability]. *Voprosy trudovogo prava* [Labour Law Issues], 2008, no. 10, pp. 20–32.
5. *Kommentarii k Trudovomu kodeksu RF* [Comment to the Labour Code]. Ed. by Yu. P. Orlovskii. Moscow: KONTRAKT, INFRA-M, 2009. 1500 p.
6. Konstitutsiya Rossiiskoi Federatsii ot 12.12.1993 [Constitution of the Russian Federation of 12.12.1993]. *Spravochno-poiskovaya sistema "Konsul'tantPlyus"* [Reference-Legal System ConsultantPlus].
7. O Distsiplinarnom ustave organov vnutrennikh del Rossiiskoi Federatsii: Ukaz Prezidenta RF ot 14.10.2012 № 1377 [Disciplinary Regulations of Internal Affairs Agencies of the Russian Federation: Presidential Decree of 14.10.2012 No. 1377]. *Spravochno-poiskovaya sistema "Konsul'tantPlyus"* [Reference-Legal System ConsultantPlus].
8. O promyshlennoi bezopasnosti opasnykh proizvodstvennykh ob"ektov: Federal'nyi zakon ot 21.07.1997 № 116-FZ [On Industrial Safety of Hazardous Industrial Facilities: Federal Law of 21.07.1997 No. 116-FZ]. *Spravochno-poiskovaya sistema "Konsul'tantPlyus"* [Reference-Legal System ConsultantPlus].
9. Ob utverzhdenii Distsiplinarnogo ustava tamozhennoi sluzhby Rossiiskoi Federatsii: Ukaz Prezidenta RF ot 16.11.1998 № 1396 [On Approval of the Disciplinary Code of the Customs Service of the Russian Federation: President of Russia Decree of 16.11.1998 No. 1396]. *Spravochno-poiskovaya sistema "Konsul'tantPlyus"* [Reference-Legal System ConsultantPlus].
10. Ob utverzhdenii Polozheniya o distsipline rabotnikov zheleznodorozhnogo transporta Rossiiskoi Federatsii: Postanovlenie Pravitel'stva RF ot 25.08.1992 № 621 [On Approval of the Discipline Regulations for Railway Workers of the Russian Federation: Government Decree of 25.08.1992 No. 621]. *Spravochno-poiskovaya sistema "Konsul'tantPlyus"* [Reference-Legal System ConsultantPlus].
11. Ob utverzhdenii Ustava VGsCh (vmeste s «Ustavom voenizirovannoi gornospasatel'noi chasti (VGsCh) po organizatsii i vedeniyu gornospasatel'nykh rabot na predpriyatiyakh ugol'noi i slantsevoi promyshlennosti»): Prikaz Mintopenergo RF № 175, Gosgortekhnadzora RF № 107 ot 27.06.1997 [On Approval of the Organization Regulations for VGsCh (with the "Organization Regulations for the Paramilitary Mountain Rescue

- (VGSCCH) on Organization and Conduct of Rescue Work in Coal and Oil Shale Industry”): Order of the Ministry of Energy of the Russian Federation No. 175, No. 107 Gosgortekhnadzor RF of 27.06.1997]. *Spravochno-pravovaya sistema “Konsul’tantPlyus”* [Reference-Legal System ConsultantPlus].
12. Ob utverzhdenii Ustava o distsipline rabotnikov morskogo transporta : Postanovlenie Pravitel’sтва RF ot 23.05.2000 № 395 [On Approval of the Discipline Regulations for Maritime Transport Workers: Government Decree of 23.05.2000 No. 395]. *Spravochno-poiskovaya sistema “Konsul’tantPlyus”* [Reference-Legal System ConsultantPlus].
 13. Ob utverzhdenii Ustava o distsipline rabotnikov rybopromyslovogo flota Rossiiskoi Federatsii : Postanovlenie Pravitel’sтва RF ot 21.09.2000 № 708 [On Approval of the Discipline Regulations for Employees of the Fishing Fleet of the Russian Federation: Government Decree of 21.09.2000 No. 708]. *Spravochno-poiskovaya sistema “Konsul’tantPlyus”* [Reference-Legal System ConsultantPlus].
 14. Ob utverzhdenii Ustava o distsipline ekipazhei sudov obespecheniya VoЕННО-Morskogo Flota : Postanovlenie Pravitel’sтва RF ot 22.09.2000 № 715 [On Approval of the Discipline Regulations for Navy Crews: Government Decree of 22.09.2000 No.715]. *Spravochno-poiskovaya sistema “Konsul’tantPlyus”* [Reference-Legal System ConsultantPlus].
 15. Orlovskii Yu. P., Nurtdinova A. F., Chikanova L. A. *502 aktual’nykh voprosa po Trudovomu kodeksu Rossiiskoi Federatsii: kommentarii i raz’yasneniya: prakticheskoe posobie* [502 Actual Questions about the Labour Code of the Russian Federation: Comments and Explanation: Practical Guide]. Moscow: Izdatel’stvo Yurait, 2010.
 16. Otvetstvennost’ po rossiiskomu trudovomu pravu: nauchno-prakticheskoe posobie [Russian Labour Law Responsibility: Research and Practice Textbook]. Ed. by K. N. Gusov, Yu. N. Poletaev; M-vo obrazovaniya i nauki RF, Mosk. gos. yurid. akad. Moscow : Prospekt: TK Velbi, 2008. 133 p. *Spravochno-poiskovaya sistema “Konsul’tantPlyus”* [Reference-Legal System ConsultantPlus].
 17. Peleshenko Yu. O soblyudeniі pravil vnutrennego trudovogo rasporyadka [On Compliance with Rules of Organization’s Internal Labour Regulations]. *Voprosy trudovogo prava* [Labour Law Issues], 2009, no. 7, pp. 19–23.
 18. Selyanin A. V. *Distsiplina truda, trudovoi rasporyadok* [Labour Discipline, Work Arrangements]. Moscow : Izdatel’stvo «Al’fa-Press», 2005. 104 p.
 19. Tatarinov A. Organizatsionno-pravovye osnovy distsipliny truda [Organizational and Legal Framework of Labour Discipline]. *Voprosy trudovogo prava* [Labour Law Issues], 2012. no. 1, pp. 36–46.
 20. Tipovye pravila vnutrennego trudovogo rasporyadka dlya rabochikh i sluzhashchikh predpriyatii, uchrezhdenii, organizatsii : Postanovlenie Gosudarstvennogo komiteta SSSR po trudu i sotsial’nym voprosam ot 20.07.1984 № 213 [Typical Internal Regulations for Workers and Employees of Enterprises, Institutions and Organizations: Resolution of the USSR State Committee for Labour and Social Affairs of 20.07.1984 No. 213]. *Spravochno-poiskovaya sistema “Konsul’tantPlyus”* [Reference-Legal System ConsultantPlus].
 21. *Trudovoe pravo*: uchebnik [Labour Law: Textbook]. Ed.by N. A. Brilliantova, O. V. Smirnova, I. O. Snigirevoi. Moscow : Prospekt, 2013. 624 p.
 22. *Trudovoe pravo Rossii*: uchebnik [Labour Law of the Russian Federation: Textbook]. A. F. Nurtdinova, Yu. P. Orlovskii. Moscow : KONTRAKT, INFRA-M, 2011. 648 p.
 23. Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii ot 30.12.2001 № 197-FZ [Labour Code of the Russian Federation]. *Spravochno-poiskovaya sistema “Konsul’tantPlyus”* [Reference-Legal System ConsultantPlus].
 24. Ustav zheleznodorozhnogo transporta Rossiiskoi Federatsii : Federal’nyi zakon ot 10.01.2003 № 18-FZ [Charter of Railway Transport of the Russian Federation: Federal Law of 10.01.2003 No. 18-FZ]. *Spravochno-poiskovaya sistema “Konsul’tantPlyus”* [Reference-Legal System ConsultantPlus].
 25. Ustav o distsipline rabotnikov organizatsii, ekspluatiruyushchikh osobo radiatsionno opasnye i yaderno opasnye proizvodstva i ob’ekty v oblasti ispol’zovaniya atomnoi energii : Federal’nyi zakon RF ot 08.03.2011 № 35-FZ [Discipline Regulations for Employees of the Organization Operating Dangerous Radiation and Nuclear Hazardous Production Facilities and Using Nuclear Energy: Federal Law of 08.03.2011 No. 35-FZ]. *Spravochno-poiskovaya sistema “Konsul’tantPlyus”* [Reference-Legal System ConsultantPlus].
 26. Shiyani V. I. *Trudovoe pravo*: uchebnoe posobie [Labour Law: Textbook]. Moscow : MGIU, 2008. 172 p.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Mironenko Elena Stanislavovna – Ph.D. in Philology, Scientific Associate at the Department of Editorial-and-Publishing Activity and Science-Information Support. Federal State-Financed Scientific Institution the Institute of Socio-Economic Development of Territories of the Russian Academy of Sciences. 56A, Gorky Street, Vologda, Russia, 160014. E-mail: common@vscc.ac.ru. Phone: +7(8172) 59-78-10.