

## АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ГРАЖДАНСКОГО ПРАВА И ПРОЦЕССА

*Г.Б. Шишко*  
(БГЭУ, Минск)

### ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Важнейшим условием проведения в жизнь экономической и социальной политики государства, повышения эффективности производства и качества работы, воспитания добросовестного отношения к труду является существенное улучшение организации работы по укреплению трудовой дисциплины и повышению ее результативности на всех уровнях управления и во всех звеньях народного хозяйства страны, особенно непосредственно в организациях промышленности — основных ячейках производства.

Под трудовой дисциплиной следует понимать определенный порядок в процессе труда, санкционированный нормами права, добросовестное выполнение работником своих обязанностей, предусмотренных трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, творческое отношение к своей работе, бережное отношение к оборудованию и материальным ценностям нанимателя, четкое исполнение приказов и распоряжений руководителей и достижение высоких результатов в труде. Трудовая дисциплина является необходимым условием любого коллективного труда, независимо от отрасли экономики, организационно-правовой формы организации и социально-экономических отношений общества, в которых он протекает.

Поскольку трудовая дисциплина служит необходимым условием для всякого совместного труда, ее укрепление является основой соблюдения всех других видов дисциплины (производственной, технологической, плановой, финансовой, договорной и др.) и, следовательно, основой улучшения качества работы. Этим в значительной мере определяется важность укрепления трудовой дисциплины на современном этапе социально-экономического развития страны.

О возрастающем значении работы по укреплению трудовой дисциплины как составной части всей системы воспитательной работы государства и общественных организаций указано в Декрете Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 29 “О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины” и отмечено в Дирек-

тиве Президента Республики Беларусь № 1 “О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины” от 11.03.2004 г.

Укреплять трудовую дисциплину — это добиваться выполнения каждым работником коллектива организации трудовых обязанностей и тем самым обеспечить надлежащее течение трудового процесса. В Республике Беларусь трудовая дисциплина обеспечивается с помощью нормативных актов различного уровня. К ним в первую очередь относится Конституция Республики Беларусь, которая не только провозглашает основные социально-экономические права граждан — право на труд, право на отдых, право на охрану здоровья, — но и закрепляет их обязанности в сфере применения труда. Естественно, что Конституция не может детально регламентировать дисциплину труда работников организаций промышленности и других органов государственного управления в нашей стране. Такая регламентация на основании Конституции Республики Беларусь осуществляется Трудовым кодексом Республики Беларусь и иными нормативными актами.

Среди нормативных актов, регулирующих дисциплину труда, важнейшее место занимают Типовые правила внутреннего трудового распорядка, утвержденные постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 05.04.2000 г. № 46, с дополнениями и изменениями. Эти правила являются актом общего значения и распространяются на все государственные, кооперативные и общественные организации, независимо от ведомственной принадлежности и подчиненности и являются своего рода образцом для разработки отраслевых и местных правил. Обычно в отраслевых правилах уточняются обязанности работников и нанимателя, связанные с особенностями отрасли, предусматриваются дополнительные меры поощрения работников за успехи в труде. Эти правила, также как и локальные, не должны противоречить Трудовому кодексу, типовым правилам и не могут устанавливать дополнительных мер дисциплинарных взысканий, но призваны отразить специфические условия организации труда предприятий (режим работы, дополнительные меры по охране труда и технике безопасности др.) в каждой отдельной отрасли народного хозяйства.

Локальные (местные) правила внутреннего трудового распорядка по сравнению с Типовыми правилами значительно шире и более детально отражают специфику производственных условий в определенной организации. Конкретные обязанности работников могут уточняться квалификационными справочниками, должностными инструкциями, техническими правилами и другими нормами, а также контрактами. В некоторых отраслях народного хозяйства наряду с правилами внутреннего трудового распорядка действуют уставы о дисциплине, которые утверждаются Советом Министров Республики Беларусь.

Методы обеспечения трудовой дисциплины в каждой организации применяются индивидуально с учетом специфики деятельности организации, контингента работающих, экономических возможностей. Особое место в укреплении дисциплины приобретают умения нанимателя правильно использовать стимулы к труду.

К сожалению, за последние годы количество нарушений трудовой дисциплины не уменьшается. Как было указано в Директиве Президента Республики Беларусь № 1, во многих организациях пренебрегают элементарными требованиями техники безопасности, не соблюдают технические нормы производства, трудовая и исполнительная дисциплина находятся на низком уровне.

Деятельность по профилактике нарушений трудовой дисциплины включает изучение характера, структуры и динамики правонарушений, исследование причин, условий, порождающих эти явления, и факторов, влияющих на них, правовое воспитание работников, совершенствование трудового законодательства. Представляется, что на государственном уровне по совершенствованию законодательства о труде, регулирующего трудовую дисциплину, было бы желательно внести ряд дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь, позволяющих нанимателю принимать более действенные меры к нарушителям дисциплины на локальном уровне. На наш взгляд, пункт 7 ст. 42 ТК следовало бы изложить в новой редакции, представляющей право нанимателю расторгнуть трудовой договор по инициативе нанимателя за появление работника в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения по месту работы.

Думается, что внесение изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь, ужесточающих меры дисциплинарного воздействия за нарушения трудовой дисциплины, будет способствовать профилактике правонарушений, обеспечению законности и дисциплины в организациях народного хозяйства.

*А.П. Кузьмич*  
(БГСХА, Горки)

## **ПРЕКРАЩЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ В СЛУЧАЕ ЕГО БАНКРОТСТВА**

Одним из оснований прекращения деятельности индивидуального предпринимателя может служить в соответствии со ст. 24 Гражданского кодекса Республики Беларусь, пунктами 41.2 и 44 Положения о государственной регистрации и ликвидации (прекращении деятельности) субъектов хозяйствования и Законом Республики Бе-