

4. Климович, А. В К вопросу о понятии «Вред» в деликтных обязательствах [Электронный ресурс] / А. В. Климович // Сибирский юридический вестник. – 2015. – №3(70). – С. 44-48. – Режим доступа : <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-ponyatii-vred-v-deliktnyh-obyazatelstvah>. – Дата доступа : 23.11.2020.

5. Толстой, Ю. К. Гражданское право : учеб. пособие : в 3 т. Т. 3 / Ю.К. Толстой, А.П. Сергеев. – 4-е изд. – М. : Проспект, 2003. – 784 с.

<http://edoc.bseu.by>

А.А. Рыбакова
БІП (Гродно)

ПРОБЛЕМА ПОНИМАНИЯ ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

Необходимым условием повышения производительности и эффективности рыночного производства является четкий график работы на каждом предприятии, в учреждении, организации, а также надежная организация и дисциплина управления. Состояние производственной дисциплины во многом зависит от наличия необходимых организационных и экономических условий для нормальной работы.

В процессе выполнения должностных обязанностей каждый сотрудник предприятия вступает в отношения, регулируемые трудовым законодательством. Действующее трудовое законодательство создает все необходимые условия для регулирования этих отношений на организационном уровне. Инструментом такого регулирования является внутренний порядок организации, который опосредован локальными нормативными актами, учитывающими ее цели, задачи, особенности условий работы. К сожалению, на современном этапе внутреннему трудовому распорядку как правовому явлению в трудовом праве не уделяется должного внимания. В ст. 53 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Республики Беларусь) установлена норма, обязывающая работника соблюдать правила внутреннего трудового распорядка [4]. Однако ТК Республики Беларусь не содержит легального определения термина «внутренний трудовой распорядок». Несмотря на очевидную важность этой правовой категории, в настоящее время среди ученых и практиков нет единого мнения относительно определения этого понятия, его структуры и содержания.

На первый взгляд, понятие внутреннего трудового распорядка достаточно четкое и занимает устойчивое место в понятийном аппарате трудового права. Но можно с уверенностью сказать, что методологический «ресурс» этой концепции использован не в полной мере. Более того, во многих случаях происходит упрощение понимания сути понятия «внутренний трудовой распорядок». И если он полностью отвечал требованиям советского трудового законодательства, то современный период его развития требует новых подходов к правовому регулированию отношений между нанимателем и работником, организации деятельности предприятия (учреждения, организации).

Впервые о правовой конструкции «внутренний трудовой распорядок» упомянул в начале XX века профессор Лев Семенович Таль, который в своей монографии «Трудовой договор» уделил особое внимание такой характерной особенности трудового договора, как обязанность работника согласовывать свое поведение с порядком, установленным

нанимателем и показал, что «соглашение в трудовом договоре сводится к подчинению работника внутреннему порядку предприятия и его хозяйской власти» [3, с. 392–405].

Под внутренним трудовым распорядком Л.И. Филющенко понимала порядок взаимодействия и взаимоотношений всех участников совместной трудовой деятельности в данной организации, основанный на установлении общих правил поведения в процессе совместной работы, взаимных прав и обязанностей сторон трудовых отношений, основные условия труда (рабочее время и время отдыха, заработная плата, охрана труда, мер поощрения и обязанности) и другие вопросы трудовых отношений в организации [5, с. 133]. В.М. Смирнов рассматривал внутренний трудовой распорядок как систему отношений, которая складывается между субъектами трудового права и включающую систему нормативных актов, регулирующих общественно-трудовые и тесно связанные с ними отношения [2, с. 15]. С.А. Абрамович в своих работах обращал внимание на то, что под внутренним трудовым распорядком в трудовом праве обычно понимается «система правил поведения работников, регулируемая трудовым законодательством, направленная на укрепление трудовой дисциплины, наиболее правильную организацию труда, обеспечение ее безопасных условий, полную и рациональное использование рабочего времени, повышение производительности труда, производство продукции хорошего качества и выполнение обязанностей всех участников рабочего процесса» [1, с. 40].

Таким образом, неопределенность и низкий уровень научной разработанности внутреннего трудового распорядка, отсутствие четкого определения имеют отрицательное как теоретическое, так и практическое значение. Автору представляется, что уточнение терминологии и ее официальное закрепление в трудовом законодательстве приведет к большей ясности и точности понимания внутреннего трудового распорядка.

Список литературы

1. Абрамович, С. А. Дисциплинарная и материальная ответственность / С. А. Абрамович [и др.] ; под общ. и науч. ред. К. Л. Томашевский. – Минск : Агенство Владимира Гревцова, 2007. – 252 с.
2. Смирнов В. И. Внутренний трудовой распорядок – основа дисциплины труда : автореф. дис... д-ра юрид. наук. – М., 1982. – 377 с.
3. Таль, Л. С. Трудовой договор: цивилистическое исследование / Л. С. Таль. – М. : Статут, 2006. – 539 с.
4. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: Кодекс Респ. Беларусь, 26 июл. 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июн. 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 18 июл. 2019 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
5. Филющенко, Л. И. Трудовое право: учеб. пособие / Л. И. Филющенко, И. Н. Плешакова ; М-во науки и высш. образования Рос. Федерации, Урал. федер. ун-т. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2019. – 204 с.