

МЕЖДУНАРОДНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

Е. А. Ковалева,

доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин
Гомельского государственного университета имени Ф. Скорины
кандидат юридических наук, доцент

Международная организация труда (далее – МОТ) была создана в 1919 году и призвана на мировом уровне содействовать установлению и поддержанию прочного мира на основе социальной справедливости. Акты МОТ нацелены также на установление социального взаимодействия в рамках организаций, включая и внутренний трудовой распорядок. Так, Филадельфийская декларация от 10 мая 1944 г. «О целях и задачах Международной организации труда» одной из программных задач закрепляет «действительное признание права на коллективные переговоры, совместные действия администрации и трудящихся в деле постоянного улучшения организации производства и сотрудничество трудящихся и предпринимателей в подготовке и применении мер социального и экономического порядка» [1, с. 29].

Одним из первых актов МОТ, относящихся к регулированию внутреннего трудового распорядка, является Рекомендация № 94 о консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия 1952 года. Рекомендация закрепляет, что на уровне предприятия должны приниматься надлежащие меры с целью содействия консультациям и сотрудничеству между предпринимателями и трудящимися по вопросам, представляющим общий интерес и не охватываемым процедурой коллективных переговоров или какой-либо другой процедурой, обычно применяемой при определении условий труда. Рекомендация также определяет пути такого сотрудничества: посредством добровольных соглашений между сторонами, либо посредством законодательства, учреждающего органы для проведения консультаций и обеспечения сотрудничества и определяющего их сферу деятельности, функции, структуру и порядок работы с надлежащим учетом специфических условий отдельных предприятий, либо с помощью обеих методов [2].

В развитие Рекомендации 1952 года МОТ в 1967 году принимает Рекомендацию № 129 о связях между администрацией и трудящимися на предприятии (далее – Рекомендация № 129). Данная Рекомендация предлагает организациям трудящихся и предпринимателям создавать на предприятиях такую систему взаимодействия (социальных связей), которая содействовала бы формированию атмосферы взаимопонимания и доверия. Создание такой атмосферы возможно путем распространения более полной и объективной информации по различным аспектам жизни предприятия и социальных условий трудящихся и обмена такой информацией [3].

Анализ указанных актов МОТ и трудового законодательства Республики Беларусь позволяет нам сделать вывод, что наше законодательство по вопросам установления внутреннего трудового распорядка соответствует международным стандартам.

Например, в п. 3 Рекомендации № 129 указывается: чтобы политика связей на предприятии была эффективной, необходимо до принятия администрацией решения по важным вопросам доводить информацию об этом и между заинтересованными сторонами проводить консультации, поскольку передача такой информации не причиняет ущерба ни одной из сторон [3].

В соответствии с ч. 2 ст. 55 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) наниматели осуществляют свои обязанности в соответствующих случаях по согласованию или с участием профсоюзов, в том числе при принятии локальных правовых актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права работников. А ст. 195 ТК закрепляет, что разработка локальных правил внутреннего трудового распорядка должна осуществляться с участием профсоюзов, то есть совместно представителями от нанимателя и от профсоюза [4].

В п. 15 Рекомендации № 129 зафиксировано, что предоставляемая администрацией информация должна быть адресована либо представителям трудящихся, либо трудящимся и должна по мере возможности включать все интересующие трудящихся вопросы, относящиеся к работе предприятия и его перспективам, а также к положению трудящихся в настоящее время и в будущем. В частности, администрация должна предоставлять информацию относительно следующих вопросов:

- 1) общих условий занятости, включая условия найма, перевода и увольнения;

2) описания обязанностей, подлежащих исполнению на различных работах, и место конкретной работы в структуре предприятия;

3) общих условий труда [3].

Правила внутреннего трудового распорядка у нанимателя разрабатываются в соответствии со ст. 195 ТК, в которой не содержится каких-либо условий или принципов создания основного локального акта о дисциплине. Для сравнения отметим, что первый Кодекс законов о труде Белорусской ССР 1929 года включал разд. 6 «Правила внутреннего распорядка» и состоял из пяти статей. В ст. ст. 50 и 51, в частности, определялось, что правила внутреннего распорядка устанавливаются в целях регулирования труда предприятия, учреждения и хозяйства, в которых работает не менее 5 рабочих или служащих. Эти правила обязательны для рабочего или служащего лишь в том случае, если они изданы в установленном порядке и доведены до сведения рабочих или служащих. Правила внутреннего распорядка должны содержать в себе указания на общие и специальные обязанности рабочих или служащих и администрации и ответственность за их нарушение [5].

На основании ст. 195 ТК локальные правила внутреннего трудового распорядка создаются на основании Типовых правил внутреннего трудового распорядка, утвержденных постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 5 апреля 2000 г. № 46 (далее – Типовые ПВТР). Структурно Типовые ПВТР включают семь разделов: общие положения, порядок приема и увольнения работников, обязанности работника, обязанности нанимателя, рабочее время и его использование, поощрения за успехи в работе, ответственность за нарушение трудовой дисциплины [6].

Исходя из практики создания локальных правил, структурно они содержат те же разделы, что и Типовые, отражают специфику своего производства и отношение нанимателя к поддержанию и укреплению дисциплины труда. Таким образом, информация, содержащаяся в правилах внутреннего трудового распорядка, соответствует международным трудовым стандартам.

Типовые ПВТР в большинстве воспроизводят нормы Трудового кодекса, а в связи с существенными его изменениями и дополнениями Законом Республики Беларусь от 18 июля 2019 г.

№ 219-З «Об изменении законов» [7] нанимателям следует вносить изменения и в свои правила. Это в основном касается вопросов рабочего времени и дисциплинарной ответственности. При изменении ПВТР нанимателям необходимо учитывать, в частности:

1. В разд. 5 «Рабочее время и его использование» Типовых ПВТР дано легальное определение рабочеГО времени, которое ранее содержалось в ст. 110 ТК. Обновленная ст. 110 ТК имеет следующие отличия, которые также необходимо зафиксировать в локальных ПВТР:

1) в рабочее время работник обязан находиться не только на рабочем месте, но и в ином установленном по согласованию с нанимателем месте и исполнять трудовые обязанности. Такое дополнение связано с распространением дистанционного и домашнего труда, когда работа выполняется за пределами организации;

2) понятие рабочего времени расширилось за счет включения в него работы сверх установленной продолжительности рабочего времени – сверхурочной работы, работы в выходные дни, в государственные праздники и праздничные дни;

3) существенно увеличен перечень актов, в соответствии с которыми работник обязан находиться на рабочем или ином согласованном месте (ТК, иные акты законодательства о труде, локальные правовые акты, условия трудового договора).

2. Часть 6 ст. 123 ТК дополнена нормой, согласно которой в случае производственной необходимости (ст. 33) наниматель имеет право изменить последовательность чередования работников по сменам, предупредив об этом работника не позднее чем за день до начала смены. Это правило также целесообразно отразить в ПВТР.

3. В связи с изложением ст. 42 ТК в новой редакции, уточнением ст. 47 ТК изменились и дополнены основания увольнения в качестве меры дисциплинарного взыскания, что обязательно необходимо отразить в ПВТР, поскольку речь идет о юридической ответственности, а за незаконное привлечение работника к ответственности наниматель сам может быть подвергнут наказанию.

Список использованных источников

1. Международная организация труда и права человека : авт.-сост. А. А. Войтик. – Минск : Тесей, 2002. – С. 28–35.
2. Рекомендация МОТ № 94 о консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия [Электронный ресурс] : [принята в г. Женеве 04.06.1952] // Сайт Междуна- р. организации труда. – Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r094_ru.htm. – Дата доступа: 25.08.2019.
3. Рекомендация МОТ № 129 о связях между администрацией и трудящимися на предприятии [Электронный ресурс] : [принята в г. Женеве 07.07.1967] // Сайт Междуна- р. организации труда. – Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r129_ru.htm. – Дата доступа: 25.08.2019.
4. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ре- сурс] : 26 июля 1999 г. № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. // ЭТАЛОН. За- конодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
5. Кодекс Законов о Труде Белорусской ССР, 1929 г. [Электрон- ный ресурс] // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. – Ре- жим доступа: http://www.pravo.by/ImgPravo/pdf/KZoT_BSSR_1929.pdf. – Дата доступа: 26.08.2019.
6. Типовые правила внутреннего трудового распорядка [Элек- тронный ресурс] : постановление Министерства труда Респ. Беларусь: 5 апр. 2000 г., № 46 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Бела- русь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
7. Об изменении законов [Электронный ресурс] : Закон Респ. Бе- ларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З // ЭТАЛОН. Законодательство Рес- публики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.