

Научная статья

УДК 349.2

DOI 10.25205/2542-0410-2022-18-2-37-43

Понятие и система внутреннего трудового распорядка в организации

Екатерина Родионовна Воронкова

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС при Президенте РФ
Новосибирск, Россия

e.voronkova@g.nsu.ru, <https://orcid.org/0000-0003-1378-8119>

Аннотация

В статье делается вывод, что содержание внутреннего трудового распорядка предопределяется избранным работодателем технологическим процессом и признанием безусловной ценности участников наемного труда, их права на обеспечение достоинства в процессе трудовой деятельности. Систему требований внутреннего трудового распорядка составляют: требования, обусловленные избранным работодателем технологическим процессом, а также процедуры, обеспечивающие создание достойных условий труда на рабочем месте. Роль внутреннего трудового распорядка в обеспечении достойных условий труда реализуется за счет закрепления соответствующих процедур: 1) процедур, направленных на учет интересов работников при установлении и применении условий труда; 2) процедур по развитию персонала, усилению вовлеченности работников в процесс совместного труда; 3) процедур по обеспечению и защите прав и интересов работников. В конечном счете обеспечение достоинства работников может рассматриваться как диагностический фактор эффективности системы внутреннего трудового распорядка.

Ключевые слова

внутренний трудовой распорядок, достойные условия труда, трудовые процедуры

Для цитирования

Воронкова Е. Р. Понятие и система внутреннего трудового распорядка в организации // Юридическая наука и практика. 2022. Т. 18, № 2. С. 37–43. DOI10.25205/2542-0410-2022-18-2-37-43

The Concept and System of Internal Labor Regulations in the Organization

Ekaterina R. Voronkova

Siberian Institute of Management
Novosibirsk, Russian Federation

e.voronkova@g.nsu.ru, <https://orcid.org/0000-0003-1378-8119>

Abstract

The article concludes that the content of the internal labor regulations is predetermined by the technological process chosen by the employer and the recognition of the value of the participants in wage labor, their right to ensure dignity in the labor process. The system of requirements of the internal labor regulations consists of: a) requirements due to the technological process chosen by the employer, as well as b) procedures that ensure the creation of decent working conditions at the workplace. The role of the internal labor regulations in ensuring decent working conditions is realized by fixing the relevant procedures: 1) ones aimed at taking into account the interests of employees in the establishment and application of working conditions; 2) ones for the development of personnel, strengthening the involvement of employees in the labor process; 3) ones for ensuring and protecting the rights and interests of employees. Ultimately, ensuring the dignity of workers can be seen as a diagnostic factor for the effectiveness of the internal labor regulations.

© Воронкова Е. Р., 2022

Keywords

internal labor regulations, decent working conditions, labor procedures

For citation

Voronkova E. R. The Concept and System of Internal Labor Regulations in the Organization. Juridical Science and Practice, 2022, vol. 18, no. 1, pp. 37–43. (in Russ.) DOI 10.25205/2542-0410-2022-18-2-37-43

Общепринятым является понимание внутреннего трудового распорядка как объективной, обусловленной содержанием технологического процесса системы требований, сформулированных работодателем к поведению участников совместного труда [1, с. 29]. Правила поведения, устанавливаемые работодателем, обусловлены складывающимися социально-трудовыми отношениями в организации, содержание которых должно предопределяться не только избранной работодателем технологией производства или оказания услуг, но и признанием безусловной ценности участников наемного труда, их права на обеспечение достоинства в процессе трудовой деятельности¹. При таком «человекоориентированном» подходе система требований внутреннего трудового распорядка корректируется, совершенствуется в целях обеспечения достойных условий труда на рабочем месте. Он становится ключевым при выработке концепции, предопределяющей ориентиры экономико-социальных преобразований в организации, и формировании политики работодателя в области нормотворчества и правоприменения в сфере наемного труда². В итоге обеспечение достоинства может рассматриваться как диагностический фактор эффективности системы внутреннего трудового распорядка в случае оценки того, приводит ли реализация правил поведения к признанию ценности личности работника, развитию его потенциала и созданию достойных условий труда на рабочем месте.

Следовательно, внутренний трудовой распорядок можно определить как систему требований к участникам совместного процесса труда в организации, обусловленную технологическим процессом и обеспечивающую создание достойных условий труда и охрану достоинства личности, сформулированных работодателем в пределах, установленных законом.

Отсюда, система требований внутреннего трудового распорядка включает в себя: во-первых, требования, обусловленные избранным работодателем технологическим процессом; во-вторых, процедуры, обеспечивающие создание достойных условий труда на рабочем месте.

Требования, обусловленные избранным работодателем технологическим процессом, находят свое закрепление в технологических нормах и нормах профессионального и межличностного взаимодействия участников совместного труда.

Технологические нормы на уровне организации содержатся в локальных нормативных правовых актах, принимаемых работодателем самостоятельно для обеспечения эффективного ведения технологического процесса. Для работодателя (его представителей), наемных работников они программируют ведение технологического процесса при производстве товаров, оказании услуг, выполнении работ. В науке трудового права неоднократно рассматривался вопрос о значении актов технологического процесса [8, с. 26–27]. Они, как правило, носят процедур-

¹ К середине XX века гуманистическое движение завоевало популярность в науке, однако категория достоинства на рабочем месте не была центральным объектом исследования. Одним из первых комплексных исследований считается монография социолога Рэнди Ходсона «Достоинство на работе», опубликованная в 2001 г. [2]. Под достоинством на рабочем месте он понимал способность сохранять чувство самоуважения как личности и ценить уважение других [Цит.; 3]. Впоследствии данная проблема получила свое научное развитие. Ученые исследовали природу и источники достоинства работников, факторы, способствующие его обеспечению или подрывающие достоинство на рабочем месте, выявляли критерии оценки производственной среды, идентифицирующие ее как достойную [4; 5; 6].

² В западной юридической литературе анализируемая концепция противопоставляется модели хозяйской власти работодателя, основанной на его праве собственности на средства производства, как более прогрессивная [7].

ный характер, то есть устанавливают порядок деятельности участников совместного труда, определяющий эффективное ведение технологического процесса. Так, в сфере производства используются такие виды документов техпроцесса как технологические инструкции, карта эскизов, маршрутная карта, комплектовочная карта, ведомость оборудования, ведомость материалов и др. В сфере оказания услуг разрабатываются регламенты оказания услуг, инструкции, описывающие последовательность действий работника для выполнения отдельных трудовых операций.

Технологический процесс также предопределяет нормы профессионального и межличностного взаимодействия участников совместного труда. Это не только нормы права (нормы субординации и координации), содержащиеся в законодательстве о труде, локальных нормативных правовых актах, но и другие социальные нормы, в том числе нормы морали и нравственности, этические нормы и др.

Этические нормы устанавливают границы общественно-значимого поведения людей, в том числе и в процессе трудовой деятельности. Во взаимодействиях работника и работодателя они обеспечивают их должное отношение к выполнению своих трудовых обязанностей. В этических нормах находят отражение правила профессионального и межличностного взаимодействия при осуществлении заданного работодателем технологического процесса. Они предопределяют действия работника и побуждают исполнять трудовые обязанности и отстаивать свои права. Такое же значение имеют нормы морали и нравственности. Развитая система этических и морально-нравственных правил нередко исключает применение правовых норм для обеспечения должного отношения к труду.

Этические нормы, нормы морали и нравственности являются мощным регулятором социально-трудовых отношений в случае, если они совпадают с внутренними установками работника. Так, общепринятыми одобряемыми работодателем являются правила обращения с клиентами, например, в сфере услуг, которые основаны на принципах: внимательности, вежливости; выдержки, терпения, умения владеть собой; культуры речи; способности избегать конфликтных ситуаций. Принимая эти принципы как базисные установки, работник добросовестно исполняет свои трудовые обязанности. Если поведение работника расходится с этическими нормами, работодатель может воздействовать на работника методами убеждения и стимулирования, но не принуждением для обеспечения их исполнения. В этой связи в сферах, где требования к морально-нравственным критериям поведения работников имеют первостепенное значение, особенно важно этические, морально-нравственные нормы трансформировать в нормы права или нормативно санкционировать обязательность их применения. Так, статья 71 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» устанавливает, что медицинские работники и фармацевтические работники осуществляют свою деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации, руководствуясь принципами медицинской этики и деонтологии.

Таким образом, можно сделать вывод, что нормативное опосредование технологического процесса, во-первых, позволяет четко распределить и закрепить трудовые обязанности, права и ответственность работников, зафиксировать функциональные субординационные и координационные связи между участниками технологического процесса. Во-вторых, отлаженный технологический процесс предопределяет создание безопасных условий на рабочем месте. При этом можно говорить как о создании безопасных физических условий, проявляющихся в обеспечении норм и требований в сфере охраны труда, так и психологических условий, выражающихся в установлении правил профессионального и межличностного взаимодействия при осуществлении заданного работодателем технологического процесса.

Роль внутреннего трудового распорядка в обеспечении достойных условий труда заключается в правовом опосредовании деятельности участников совместного труда. Оно выражается в разработке процедур, направленных на реализацию и обеспечение достоинства работников, развитие их потенциала и создание достойных условий труда при осуществлении избранно-

го работодателем технологического процесса. Именно процедуры реализации материальных норм позволяют обеспечивать условия достойного труда.

Процедуры, обеспечивающие создание достойных условий труда на рабочем месте, можно разделить на: 1) процедуры, направленные на учет интересов работников при установлении и применении условий труда; 2) процедуры по развитию персонала, усилению вовлеченности работников в процесс совместного труда; 3) процедуры по обеспечению и защите прав и интересов работников.

Процедуры, направленные на учет интересов работников при установлении и применении условий труда, позволяют учитывать интересы работников в определении стратегии развития организации, технологического процесса, нормотворческой и правоприменительной деятельности.

Право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы устанавливается учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями. В них необходимо устанавливать формы участия работников в управлении организацией, процедуры реализации данных форм, а также определять локальные нормативные правовые акты, опосредующие порядок их реализации.

Согласно ст. 53.1 ТК РФ право представителей работников на участие в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса может устанавливаться учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями. Разработка процедур, закрепленных в локальных нормативных правовых актах, является неотъемлемым условием их реализации.

Право работников на получение информации согласно ст. 53 ТК РФ может быть беспрепятственно реализовано в случае, если такой перечень закреплен в учредительных документах организации или коллективном договоре. Права работников на обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию, а также обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации останутся декларативными без определения встречных обязанностей органов управления работодателя, установления процедуры обращения работников (их представителей), сроков и предполагаемых последствий таких обращений.

Для реализации взаимодействия работодателя и трудового коллектива (его представителей) в целях определения основных направлений развития организации, обсуждения планов социально-экономического развития организации и ее технологического процесса Трудовой кодекс РФ предоставил право работодателю проводить консультации с работниками через деятельность производственных советов. Под производственным советом понимается совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом.

Таким образом, предоставленные законом права по участию работников в управлении организацией могут быть реализованы только через разработанные на локальном уровне процедуры. Они позволяют учитывать интересы непосредственных участников совместного труда при формулировании требований технологического процесса, правил профессионального и межличностного взаимодействия. Участие работников в их разработке способствует повышению степени значимости устанавливаемых требований, их неукоснительному исполнению, воспитанию правосознания добросовестного работника.

Процедуры по развитию персонала, усилению вовлеченности работников в процесс совместного труда направлены на повышение производительности труда работников, развитие

профессиональных компетенций и роста личностного потенциала участников совместного труда.

Развитие персонала предполагает адаптацию новых сотрудников, оценку работников, непрерывное образование на рабочем месте, карьерное развитие. Данные процедуры находят отражение в таких локальных нормативных актах как положение об адаптации персонала, политика (положение, регламенты) о подготовке и дополнительном профессиональном образовании работников, положение об аттестации, положение о ротации работников, положение о кадровой политике и кадровом резерве и др.

Нормативным опосредованием процедур по повышению вовлеченности работников в процессе трудовой деятельности являются локальные нормативные акты, определяющие систему оплаты труда, положения о мотивации и стимулировании труда персонала, внутренние акты, устанавливающие правила корпоративной культуры, кодексы этики и др.

Процедуры по обеспечению и защите прав и интересов работников можно разделить на процедуры, опосредующие профилактику нарушений в социально-трудовой сфере и возникновения конфликтов; процедуры по привлечению работников к трудовправовой ответственности; процедуры обжалования работниками действий работодателя, его представителей и других участников трудового процесса; процедуры разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров. Придание нормативного характера отношениям по обеспечению и защите прав и интересов работников вносит стабильность и устойчивость в организацию труда, позволяет работникам чувствовать себя уверенными и защищенными в конфликтных ситуациях. Это связано с тем, что они понимают, как действовать в случаях возникающих разногласий с работодателем, его представителями и иными работниками, знают свои права и возможности для их реализации.

Процедуры по профилактике нарушений в сфере труда и возникновения разногласий направлены на: 1) стимулирование добросовестного соблюдения обязательных требований участниками совместного труда; 2) устранение условий, причин и факторов, способных привести к нарушению требований внутреннего трудового распорядка; 3) создание условий для доведения трудового законодательства, локальных нормативных актов и этических правил до участников совместного труда, повышение информированности о способах их соблюдения. Данная система предполагает предотвращение нарушений со стороны как работодателя (его представителей), так и работников.

Процедуры, направленные на прогнозирование и профилактику возникновения конфликтов, в том числе нарушений дисциплины труда, определяют: 1) утверждение системы локальных нормативных правовых актов, опосредующих профилактику нарушений в сфере труда; 2) распределение обязанностей в сфере обжалования работниками действий работодателя, его представителей и других участников трудового процесса; привлечения к трудовправовой ответственности; рассмотрения и разрешения трудовых споров; 3) порядок организации и проведения обучения должностных лиц, ответственных в сфере управления конфликтами; 4) информирование и консультирование работников по вопросам урегулирования и разрешения конфликтов в организации и др.

Привлечение работника к трудовправовой ответственности всегда затрагивает его честь и достоинство. Гарантии объективности и справедливости производства по привлечению работников к дисциплинарной и материальной ответственности могут быть обеспечены при наличии детально установленных процедур правил привлечения работников к трудовправовой ответственности. Данными процедурами должны быть предоставлены возможности работникам, привлекаемым к ответственности, реализовывать права в процессе дисциплинарного производства. Это позволит работнику стать его активным участником, обеспечить открытость дисциплинарных процедур, объективность расследования совершенных дисциплинарных проступков и справедливость принимаемых работодателем решений о применении мер дисциплинарной ответственности и взыскании материального ущерба.

Российский законодатель не регулирует процедурные вопросы обжалования работниками действий работодателя, его представителей и других участников трудового процесса. Обычно основаниями для подачи жалобы выступают: условия труда и занятости; введение новых методов организации труда и организационных изменений; неотлаженные бизнес-процессы; неправильно построенная система коммуникации в организации; нарушения работодателем, его представителем или иными работниками действующих норм морали и права; несоответствие взглядов в решении рабочих задач; межличностные и групповые конфликты; издевательства или домогательства на рабочем месте со стороны непосредственного руководителя или иных работников; дискриминация в сфере труда и др.

Процедуры, направленные на обжалование работниками действий работодателя (его представителей), других участников совместного труда могут быть представлены в виде следующих этапов: 1) неформальное рассмотрение жалобы работника непосредственным руководителем структурного подразделения; 2) проведение служебного расследования по заявлению работника для установления факта конфликта и обстоятельств его развития; 3) проведение заседания комиссии по рассмотрению жалобы работника на действия работодателя, его представителей и иных работников, а также принятие решения по жалобе работника с указанием конкретных мероприятий, направленных на урегулирование или разрешение конфликта; 4) апелляционное обжалование решения комиссии.

Порядок рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров регулируется Трудовым кодексом и иными федеральными законами (гл. 60, 61 ТК РФ). При этом работодатель вправе разрабатывать процедуры, конкретизирующие и детализирующие действующий порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров в организации, закрепляя их в локальных нормативных правовых актах. Примерами таких локальных актов могут служить Положение о комиссии по трудовым спорам, Положение о примирительной комиссии и др.

Из вышеизложенного можно сделать вывод, что содержание внутреннего трудового распорядка предопределяется избранным работодателем технологическим процессом и признанием безусловной ценности участников наемного труда, их права на обеспечение достоинства в процессе трудовой деятельности. Систему требований внутреннего трудового распорядка составляют: во-первых, требования, обусловленные избранным работодателем технологическим процессом; во-вторых, процедуры, обеспечивающие создание достойных условий труда на рабочем месте.

Роль внутреннего трудового распорядка в обеспечении достойных условий труда реализуется за счет разработки соответствующих процедур: 1) процедур, направленных на учет интересов работников при установлении и применении условий труда; 2) процедур по развитию персонала, усилению вовлеченности работников в процесс совместного труда; 3) процедур по обеспечению и защите прав и интересов работников. Обеспечение достоинства может рассматриваться как диагностический фактор эффективности системы внутреннего трудового распорядка.

Список литературы

1. **Лебедев В. М., Фахрутдинова Т. М., Чернышова И. В.** Внутренний трудовой распорядок организации. М., 2008. – 127 с.
2. **Hodson R.** Dignity at work. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 2001. – 338 p.
3. **Yamada D. C.** Human Dignity and American Employment Law (November 10, 2008) // University of Richmond Law Review, Vol. 43, p. 523, 2009, Suffolk University Law School Research Paper No. 08–36. – URL: SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1299176>.
4. **Sayer A.** Dignity at work: Broadening the agenda // Organization, Vol 14, Issue 4, 2007, 565–581. doi:10.1177/1350508407078053 – URL: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1350508407078053>;

5. **Zuckert M.** Human Dignity and the Basis of Justice: Freedom, Rights, and the Self // *Hedgehog Rev.* 32, 45, p. 540, (2007) – URL: <https://ssrn.com/abstract=1299176>.
6. **Thomas B., Lucas K.** Development and validation of the workplace dignity scale // *Group & Organization Management*. Advance online publication (2017). – URL: https://www.academia.edu/40105747/Development_and_Validation_of_the_Workplace_Dignity_Scale
7. **Lofaso A. M.** Toward a Foundational Theory of Workers' Rights: The Autonomous Dignified Worker // *University of Missouri-Kansas City Law Review*, Vol. 76, 2007. – URL: <https://ssrn.com/abstract=975040>
8. Трудовое право: учебник / под ред. В.М. Лебедева. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2022. – 376 с.

References

1. **Lebedev V. M., Fakhrutdinova T. M., Chernyshova I. V.** Internal labor regulations of the organization. М., 2008. – 127 p. (in Russ.)
2. **Hodson R.** Dignity at work. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 2001. – 338 p.
3. **Yamada D. C.** Human Dignity and American Employment Law (November 10, 2008) // *University of Richmond Law Review*, Vol. 43, p. 523, 2009, Suffolk University Law School Research Paper No. 08-36. – URL: SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1299176>.
4. **Sayer A.** Dignity at work: Broadening the agenda // *Organization*, Vol 14, Issue 4, 2007, 565–581. doi:10.1177/1350508407078053 – URL: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1350508407078053>;
5. **Zuckert M.** Human Dignity and the Basis of Justice: Freedom, Rights, and the Self // *Hedgehog Rev.* 32, 45, p. 540, (2007) – URL: <https://ssrn.com/abstract=1299176>.
6. **Thomas B., Lucas K.** Development and validation of the workplace dignity scale // *Group & Organization Management*. Advance online publication (2017). – URL: https://www.academia.edu/40105747/Development_and_Validation_of_the_Workplace_Dignity_Scale.
7. **Lofaso A. M.** Toward a Foundational Theory of Workers' Rights: The Autonomous Dignified Worker // *University of Missouri-Kansas City Law Review*, Vol. 76, 2007. - URL: <https://ssrn.com/abstract=975040>.
8. Labor law: textbook / ed. V.M. Lebedev. - М.: Norma: INFRA-M, 2022. – 376 p. (in Russ.)

Информация об авторе

Воронкова Екатерина Родионовна, кандидат юридических наук, доцент, Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС при Президенте РФ (Новосибирск, Россия)

Information about the Author

Ekaterina R. Voronkova, PhD in Law, Associate Professor, Siberian Institute of Management (Novosibirsk, Russian Federation)

Статья поступила в редакцию 29.04.2022;

одобрена после рецензирования 23.05.2022; принята к публикации 30.06.2022

The article was submitted 29.04.2022;

approved after reviewing 23.05.2022; accepted for publication 30.06.2022