

Министерство образования и науки Российской Федерации
НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

ПРОБЛЕМЫ ЮРИСПРУДЕНЦИИ

СБОРНИК
НАУЧНЫХ СТАТЕЙ И ТЕЗИСОВ

Выпуск 11

НОВОСИБИРСК
2018

ББК 67я46
П 781

Редакционная коллегия:

канд. юрид. наук, доцент *С.А. Поляков* (отв. редактор)
канд. юрид. наук *Н.Ю. Лебедев*
канд. пед. наук *А.Л. Снигирев*

Рецензенты:

заслуженный юрист Российской Федерации
д-р юрид. наук, профессор *В.В. Векленко*
д-р филос. наук, профессор *А.А. Погорадзе*

П 781 **Проблемы юриспруденции:** сборник научных статей и тезисов / коллектив авторов; под ред. С.А. Полякова. – Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2018. – Вып. 11. – 124 с.

ISBN 978-5-7782-3487-1

В сборнике представлены научные статьи и тезисы преподавателей юридического факультета НГТУ и других вузов, подготовленные в 2017 году.

Сборник рекомендован преподавателям, аспирантам, студентам юридических вузов и всем, кто интересуется вопросами юриспруденции.

ББК 67я46

ISBN 978-5-7782-3487-1

© Коллектив авторов, 2018
© Новосибирский государственный
технический университет, 2018

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие	5
Бычков С.Н., Бадмаева Т.В. Проблемы законодательного регулирования правового положения трансгендеров, транссексуалов и гермафродитов	6
Виноградов А.В., Суховецкая Е.Ю. Зарубежное законодательство в сфере оборота оружия	14
Исаева О.А., Поляков С.А. Меры наказаний за террористический акт: сравнительно-правовой анализ законодательств Казахстана, Китая, Таиланда и России	25
Климов В.Г., Волков Г.В. Исламское право в Европе состояние. Тенденции	31
Коробейников А.А., Поляков С.А. К вопросу о понятии легализации доходов, добытых преступным путем	36
Кустов С.С. Правовое регулирование административно-территориального устройства субъектов РФ	41
Николаев А.П., Сажаев А.М. Организация работы по раскрытию и расследованию преступлений в ходе производства по уголовным делам	47
Поляков С.А. Совершенствование санкций уголовно-правовых норм УК РФ как одно из направлений борьбы с коррупцией	54
Рубцова Н.В. О влиянии предпринимательской деятельности на процессы модернизации экономики	58
Сабельфельд Т.Ю. Многоаспектность понятия дисциплины труда	65
Сажаев А.М. Об основах взаимодействия следователя и оперативных сотрудников с экспертно-криминалистическими подразделениями в процессе раскрытия и расследования преступлений	72
Сухарев Е.В. Функциональные основы правового статуса законодательных (представительных) органов государственной власти субъектов Российской Федерации	78

Т.Ю. Сабельфельд

*(канд. юрид. наук, зав. кафедрой уголовного процесса
третьего факультета повышения квалификации ИПК ФГКОУ ВО
«Московская академия Следственного комитета
Российской Федерации»)*

МНОГОАСПЕКТНОСТЬ ПОНЯТИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА

Понятие дисциплины труда исследуется в различных аспектах: философском, социологическом, экономическом, психологическом, правовом, этическом в зависимости от того, представители какой области знаний, отрасли науки занимаются разработкой этой проблемы. Многоаспектность дисциплины труда объясняется тем, что она представляет собой специфические общественные связи, отношения, возникающие между людьми в процессе коллективного труда: технологические, социально-экономические, правовые, этические и другие. Дисциплина труда – это социальная система, отдельные элементы которой до настоящего времени изучаются разрозненно представителями отдельных гуманитарных наук.

Наблюдения и выводы о понятии дисциплины труда, добытые представителями различных наук, приводят к взаимному обогащению и уточнению этого понятия. Так, с точки зрения экономистов, социальная сторона дисциплины труда выражает экономические (производственные) общественные отношения. Экономисты определяют дисциплину труда, как строгое и точное соблюдение необходимого порядка работы каждым участником процесса производства. Некоторые ученые-экономисты утверждают, что «дисциплина труда в ее реальности – атрибут самого процесса труда» [1, с. 66].

Дисциплина труда изучается как категория политической экономии в связи с тем, что она является необходимым условием всякого совместного труда, своеобразной экономической формой общественной связи между людьми. Однако такая трактовка дисциплины труда не позволяет выявить ее родовые признаки, а также элементы, составляющие содержание этого феномена как социальной системы.

В настоящее время экономисты определяют дисциплину труда и как отношение подчинения определенным правилам, требованиям,

установленному порядку осуществления трудовой деятельности. Дисциплина труда – это объективная необходимость, свойственная всякому совместному труду [2, с. 239]. Действительно, общественное производство независимо от экономического строя предполагает согласованную деятельность ее членов, а она немыслима без определенной организации труда и без того, чтобы каждый участник производства в отдельности и все работники вместе подчинялись единым общим правилам ведения трудового процесса.

Свойственный философам, социологам системный подход к изучаемому явлению позволил в дисциплине труда увидеть систему отношений. Стало возможным дисциплину труда рассматривать как определенную систему общественных отношений, содержание которых составляют акты поведения людей, регламентируемые нормами трудового права и иными социальными нормами [3, с. 76].

Исследуя вопрос о правопорядке, Л.С. Таль определял дисциплину труда следующим образом: «Дисциплиной называется совокупность правил поведения, требуемых от лиц, входящих в состав постоянного или временного соединения, в целях поддержания порядка, необходимого для его беспрепятственного функционирования» [4, с. 163].

В советское время юристы-трудовики по-разному определяли дисциплину труда. Ряд авторов обычно выделяли основной определяющий признак рассматриваемого явления. Одни особо подчеркивали в понятии дисциплины труда подчинение рабочих и служащих установленным правилам поведения в процессе труда. Другие обращали внимание на моральную, этическую сторону дисциплины труда.

Следует сказать, что определения дисциплины труда отвечали политическим запросам, а в известной степени и реалиям науки трудового права советского времени. Более ёмкое определение дисциплины труда в советское время было предложено Н.Г. Александровым. Им было высказано мнение относительно двоякого понимания (смысла) дисциплины труда – дисциплины в объективном и субъективном смысле: «Под трудовой дисциплиной в объективном смысле следует понимать совокупность правил поведения, требуемого от лиц, входящих в личный состав работников хозяйств (предприятий, учреждений), основанных не на единоличном труде. Из этих правил поведения складывается внутренний трудовой распорядок указанных хозяйств (предприятий, учреждений), а в субъективном смысле под дисциплиной труда следует понимать подчинение работника установленному в хозяйстве

(предприятия, учреждении) распорядку труда и, в частности, подчинение указаниям и контролю руководителя процесса труда» [5, с. 126].

Требования системного подхода обуславливают поиски такого определения дисциплины труда, которое полностью охватывало бы все элементы содержания рассматриваемого явления.

Исследуя проблему дисциплины труда того времени, В.М. Лебедев пришел к выводу, что сложные определения дисциплины труда не противоречат элементарным. Он предложил рассматривать данное явление в единстве трех его элементов: наличие четкого и строгого порядка труда, закрепленного в определенных социальных нормах, важнейшую часть которых составляют правовые; неуклонное сознательное и в массе своей добровольное соблюдение работниками внутреннего трудового распорядка организации; уровень соблюдения работниками правил совместного труда [6, с. 6].

В настоящее время определение дисциплины труда дается прежде всего исходя из системного понимания рассматриваемого явления и включает в него как объективные, так и субъективные свойства.

По мнению А.В. Гребенщикова, дисциплину труда можно определить как надлежащее поведение работника, соответствующее предписаниям законодательства о труде, условиям трудового договора и основанным на них распоряжениям работодателя [7, с. 443]. Так, О.В. Смирнов различает объективные (в смысле правопорядка) и субъективные (отношения к этому правопорядку) аспекты правового понятия дисциплины труда. Объективные аспекты находят выражение в устанавливаемых в организациях правилах внутреннего трудового распорядка, закрепляющих трудовые обязанности работников и работодателя и режим их выполнения. Субъективные аспекты дисциплины труда представляют собой добросовестное выполнение работниками и работодателем обязанностей, установленных правилами внутреннего трудового распорядка, иными нормативными актами, а также трудовыми договорами этих работников с работодателем [8, с. 400]. К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова, раскрывающие дисциплину труда как принцип трудового права, обращают внимание на исполнение трудовых обязанностей сторон трудового договора. Причем обеспечивать соблюдение дисциплины труда обязан работодатель и его менеджеры [9, с. 318].

Различные взгляды на определение дисциплины труда, которые высказывались учеными и обсуждались не одно десятилетие, позволя-

ют сделать вывод, что рассматриваемое понятие необходимо трактовать исходя из системного понимания данного явления.

Анализируя предложенные в науке советского и российского трудового права определения дисциплины труда, выделяют следующие элементы, которые присущи содержанию этого понятия и органически взаимосвязаны друг с другом: 1) установленная система норм (правил) внутреннего трудового распорядка организации; 2) фактическое поведение субъектов, которые обязаны соблюдать действующие в организации нормы; 3) обеспечение работодателем и его представителями соблюдения внутреннего трудового распорядка в организации. При отсутствии хотя бы одного из указанных элементов нельзя говорить о дисциплине труда в организации и тем более об уровне ее соблюдения.

Закрепление дисциплины труда в качестве правовой категории определяется необходимостью поддержания правопорядка в трудовых отношениях. Дисциплина необходима не только работодателю, но и производственному коллективу, отдельному работнику для успешного выполнения производственных задач.

В ст. 189 Трудового кодекса РФ законодателем впервые на уровне федерального закона закреплено понятие дисциплины труда, которое фактически имеет два аспекта: 1) обязательное подчинение работников правилам поведения, составляющих содержание трудового распорядка организации; 2) совокупность правил поведения, закрепленных в источниках трудового права.

Действительно, поведение работников в процессе трудовой деятельности регулируется ТК РФ, иными законами, соглашениями, коллективным договором, а также другими локальными нормативными правовыми актами организации, принимаемыми работодателем в пределах своей компетенции, в порядке, установленном ст. 8 ТК РФ. Кроме того, определенным регулятором трудового поведения работников служит и заключаемый с ними трудовой договор, поскольку в число существенных условий, составляющих содержание трудового договора, непременно включаются права и обязанности работника.

Дисциплина труда осуществляется созданием для производственного коллектива необходимых организационных, экономических и иных условий для нормальной высокопроизводительной работы. Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором

создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

В настоящее время в странах Запада происходит серьезная трансформация правового регулирования трудового распорядка на производстве. По сути, формируется новый институт трудового права, который можно назвать «Обеспечение трудового распорядка на производстве», он включает: регулирование дисциплины труда и создание комфортной психологической обстановки для работников на производстве [10, с. 178]. Содержание этой обязанности конкретизировано в ст. 22 ТК РФ. Необходимо отметить, что именно при четком выполнении работодателем своих обязанностей по организации труда и быта работников создаются необходимые условия для соблюдения ими дисциплины труда.

В законодательном определении дисциплины труда нет упоминания об обязанностях работника выполнять приказы и распоряжения своих руководителей. Между тем нередки случаи, когда за невыполнение этих обязанностей работники привлекаются к дисциплинарной ответственности.

Анализируя ст. 189 ТК РФ, можно прийти к выводу: законодатель рассматривает понятие дисциплины труда только в рамках организации и не учитывает то обстоятельство, что существуют и другие субъекты-работодатели – физические лица, например, индивидуальные предприниматели.

Из сказанного выше можно сделать вывод, что часть 1 ст. 189 ТК РФ целесообразно сформулировать следующим образом: «Дисциплина труда – это обязательное для всех участников совместного наемного труда соблюдение, обеспечиваемое работодателем, правил трудового поведения, подчинение приказам (распоряжениям) работодателя, его представителей, основанные на правилах внутреннего трудового распорядка, настоящем кодексе, иных законах, коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных правовых актах, трудовом договоре».

В предлагаемом определении приведены в систему все основные элементы дисциплины труда, характеризующие ее содержание и форму проявления. Во-первых, выделяется совокупность нормативных и индивидуальных актов, без которых трудно представить дисциплину труда, дисциплинированность наемных работников. Во-вторых, подчеркивается обязательность дисциплины труда как для работников, так

и работодателя и его представителей. В-третьих, в тех случаях, когда работник добровольно не соблюдает правила трудового поведения, включаются основанные на законе механизмы подчинения его поведения требованиям работодателя, его представителей, чем и обеспечивается должный уровень дисциплины труда, должное отношение каждого работника к своим обязанностям в процессе производства.

Основой содержания дисциплины труда являются правовые нормы, являющиеся основополагающими. Однако не следует забывать, а тем более умалчивать о роли других социальных норм – этических, обычаев, традиций, которые чаще всего проявляются в небольших корпоративных организациях со сложившимися трудовыми правоотношениями и высоким уровнем дисциплины труда. Только такое взаимодействие обеспечивает наряду с другими факторами достижение целей и надлежащую эффективность всей нормативной основы дисциплины труда.

В рыночных условиях хозяйствования, которые сложились в современной России, юридические (правовые) нормы являются фундаментом нормативной основы дисциплины труда. Соблюдение необходимых правил поведения до настоящего времени еще не стало естественной привычкой для всех участников совместного наемного труда, а потому потребность в наличии правовых норм сохраняется. Ложно понятая демократия, граничащая со вседозволенностью, практически разрушила нравственные основы отношения к труду. Сведена к минимуму функция труда как способа творческого самовыражения наемного работника. Труд все больше превращается в средство зарабатывания денег, в способ выживания.

Анализ правовой основы дисциплины труда позволяет сделать вывод, что это – совокупность норм, определяющих условия исполнения трудовых функций участников совместного наемного труда путем закрепления обязательных правил поведения и мер по обеспечению соблюдения этих правил. Правовую основу дисциплины труда составляет совокупность норм различных уровней. Первый уровень – государственный (централизованный), в который входят нормы, закрепленные в федеральных законах, например в ТК РФ, и нормы иных подзаконных нормативных правовых актах о труде – указах Президента РФ, постановлениях Правительства РФ и нормативно-правовых актах федеральных органов исполнительной власти. Второй уровень – региональный, который включает в себя нормы, опосредованные в конституциях (уставах), законах и иных нормативно-правовых актах

субъектов РФ. Третий уровень – местный, включающий нормы актов органов местного самоуправления. И, наконец, четвертый уровень – локальный, содержащий локальные нормы организаций и работодателей – физических лиц. Эти нормы содержатся в коллективных договорах, правилах внутреннего трудового распорядка, должностных инструкциях и др. Необходимо подчеркнуть, что именно от уровня локальной нормоустановительной деятельности организаций и работодателей – физических лиц в известной степени зависит круг и содержание средств обеспечения участниками трудового процесса дисциплины труда.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. *Кольцов Н., Гречишкин М.* Важнейшие факторы укрепления дисциплины труда // *Экономические науки.* – 1981. – № 2.
2. *Рофе А.И.* Организация и нормирование труда: учебник для вузов. – М., 2001.
3. *Керимов Д.А.* Трудовая дисциплина и план социального развития производственного коллектива // *Проблемы разработки планов социального развития на промышленных предприятиях.* – Л., 1967.
4. *Таль Л.С.* Трудовой договор: цивилистическое исследование. Внутренний правопорядок хозяйственных предприятий. – Ярославль, 1918.
5. *Александров Н.Г.* Трудовое правоотношение. – М., 1948.
6. *Лебедев В.М.* Дисциплина труда. – Барнаул, 1976.
7. Трудовое право России: учебник / под ред. С.М. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М., 2002.
8. Трудовое право: учебник / под ред. О.В. Смирнова. – М., 2004.
9. *Гусов К.Н., Толкунова В.Н.* Трудовое право России. – М., 2003.
10. *Киселев И.Я.* Сравнительное и международное трудовое право. – М., 1999.