

ВНУТРІШНІЙ ТРУДОВИЙ РОЗПОРЯДОК ЯК СКЛАДНО-ОРГАНІЗОВАНА СИСТЕМА

У статті досліджуються теоретичні підходи до визначення змісту внутрішнього трудового розпорядку. Запропоновано авторське розуміння структури внутрішнього трудового розпорядку як складно-організованої трудо-правової системи. До неї автор відносить: нормування праці, режим робочого часу, організація й обслуговування робочих місць, створення належних умов праці, заходи забезпечення трудової дисципліни.

Ключові слова: внутрішній трудовий розпорядок, нормування праці, режим робочого часу, організація й обслуговування робочих місць, створення належних умов праці, заходи забезпечення трудової дисципліни.

Системність у вивченні внутрішнього трудового розпорядку дозволяє виявити його елементи, різноманіття зв'язків між ними та побудувати єдину теоретичну картину цього правового явища.

Теоретичні підходи до визначення змісту внутрішнього трудового розпорядку умовно поділимо на дві відносно самостійні групи.

Представниця першої, Т. В. Фахрутдінова обстоює позицію, що елементну базу цієї категорії складають: а) наявність норм (правил) належної поведінки, розроблених і запропонованих працівникові не тільки державою, а й роботодавцем або його представниками в установлених законом межах; б) неухильне підпорядкування учасників спільної праці, в тому числі й найманих працівників, хазяйській владі, що сформулювала й закріпила власні вимоги трудової поведінки в системі локальних нормативних правових актів [1, с. 34]. Міркування Т. В. Фахрутдінова, деталізує В. О. Голобородько: «Внутрішній трудовий розпорядок включає такі елементи, як-от: а) правовідносини, виникаючі в процесі організації колективної трудової діяльності працівників (трудові, з організації та управління працею, контрольно-наглядові та ін.); б) система нормативно-правових актів, які регламентують внутрішній трудовий розпорядок; в) суб'єкти правовідносин, що виникають у процесі організації колективної трудової діяльності працівників; г) акти реалізації трудових прав та обов'язків указаних суб'єктів» [2, с. 48]. Як бачимо, вказані правознавці роблять спробу розглянути категорію «внутрішній трудовий розпорядок» через призму змісту суспільних відносин у відповідній сфері і роблять акцент на об'єкти, суб'єктах цих відносин, системі актів, що їх врегульовують, надаючи форми правовідносин, тощо.

Натомість послідовники другого підходу при аналізі структури внутрішнього трудового розпорядку, його елементами визнають складові процесу організації праці на підприємстві. Наприклад, В. С. Ковригін пропагує таку структуру досліджуваного явища: а) внутрішня організація застосування праці; б) координаційні й субординаційні зв'язки у процесі трудової діяльності; в) трудова дисципліна; г) режим праці; д) вимоги до розподілу виробничих завдань і звітування про їх виконання [3, с. 37]. І. М. Алієв, М. А. Горелов та Л. О. Ільїна переконують, що відповідна система як

окремі складники об'єднує: а) організацію і нормування праці як основи побудови трудових процесів; б) визначення потреб у персоналі з врахуванням ринкових і внутрішньовиробничих факторів, в основі яких лежить регламентація робочого часу; в) оцінку витрат і результатів праці через показники трудомісткості і продуктивності праці; г) формування коштів на утримання персоналу [4, с. 37]. О. А. Марушева вважає за можливе виокремити такі складники внутрішнього трудового розпорядку: а) поєднання поділу й кооперації праці у процесі колективної трудової діяльності; б) нормування праці; в) організація й обслуговування робочих місць; г) раціоналізація трудових процесів; д) планування й облік праці; е) трудова дисципліна [5, с. 56].

Вважаємо, що прибічники першого із задекларованих підходів йдуть шляхом безпідставного ототожнення змісту внутрішнього трудового розпорядку з суттєвими ознаками цього трудо-правового явища. Такий концепт носить штучний характер і має незначну прикладну цінність. Натомість другий підхід, виходячи із ключової, системоутворюючої ідеї внутрішнього трудового розпорядку – необхідності врегулювання процесу організації праці, є не тільки теоретично виваженим, а й може бути ефективно використаний у процесі правозастосування.

Однак, погодившись із другим підходом, вважаємо, що він містить численні недоліки. Так, хоча розподіл і кооперація праці відіграють важливу роль у внутрішньому трудовому розпорядку, вони не є правовими категоріями. Не випадково, розподіл праці полягає в закріпленні роботодавцем за кожним працівником певних трудових прав та обов'язків, а за кожним структурним підрозділом – завдань і функцій. Такому розподілу властиві якісні й кількісні ознаки: перші передбачають обособлення видів робіт за їх складністю, другі встановлюють пропорційність між якісно різними видами праці. Розподіл праці має межі: а) економічні – враховуються витрати робочого часу; б) технологічні – враховується час виконання операцій, прийомів та ін.; в) фізіологічні – враховується інтенсивність праці; г) соціальні – враховується змістовність праці, задоволеність, монотонність та ін. Натомість, кооперація – це організована виробнича взаємодія у часі і просторі між окремими працівниками, колективами бригад, дільниць, цехів, служб у процесі праці для досягнення певного виробничого ефекту. Вона забезпечує безперебійне обслуговування машин, злагодженість роботи виконавців, розширяє виробничий профіль трудівників, створює можливості для суміщення професій, збільшення зон обслуговування та ін. Кооперація праці має межі: а) економічні – визначаються можливістю максимального зниження витрат живої й упредметненої праці на одиницю продукції, що випускається; б) організаційні – визначаються тим, що, з одного боку, не можна об'єднати для виконання будь-якої роботи менш двох працівників, а з іншого боку – існує норма керованості, перевищення якої приводить до непогодженості дій і значних втрат робочого часу. У поєднанні розподіл і кооперація праці становлять основу розстановки кадрів на підприємстві. На вибір конкретних форм розподілу й кооперації праці велике значення має технічний рівень виробництва. Так, від складу технологічного устаткування залежить спеціалізація праці основних і допоміжних працівників, зайнятих його обслуговуванням.

Позбавлена правової природи і така складова організації праці як раціоналізація трудових процесів. З точки зору О. А. Грішнєвої, раціоналізація трудового процесу передбачає послідовне проведення таких етапів, як виявлення, вивчення, аналіз, узагальнення, проектування й освоєння раціональних прийомів і способів роботи [6, с. 232].

Натомість, у багатьох випадках ігнорується такі безсумнівно важливі елементи внутрішнього трудового розпорядку як створення належних умов праці та режим праці й відпочинку. Не випадково, ст. 5 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. № 2694 покладає на роботодавця обов'язок під час укладання трудового договору проінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору. Працівнику не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я. До виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору, допускаються особи за наявності висновку психофізіологічної експертизи.

Підтримка працездатності на оптимальному рівні – основна мета раціонального режиму праці та відпочинку, тобто встановлюваного для кожного виду робіт порядок чергування періодів роботи і відпочинку та їх тривалість. При цьому, режим праці і відпочинку, якщо він відрізняється від загальних правил, встановлених у даного роботодавця, є обов'язковою умовою трудового договору.

У випадку із трудовою дисципліною, коректніше говорити про віднесення до складників внутрішнього трудового розпорядку не самої трудової дисципліни, а способів її забезпечення. Під регулюючою дією трудового права між сторонами суспільно-трудових відносин встановлюються зв'язки у вигляді суб'єктивних прав і обов'язків, що їм кореспондують. З цього приводу, досить слушним є твердження П. Д. Пилипенка, що трудова дисципліна має подвійний характер і передбачає взаємні зобов'язання сторін трудового договору: обов'язок роботодавця – створювати працівнику умови праці, необхідні для найбільш ефективного виконання трудової функції; обов'язок працівника – неухильно дотримуватися правил поведінки, встановлених законодавчими актами, локальними нормами та угодами сторін [7, с. 347, 348]. Трудова дисципліна носить складний, комплексний характер, адже вона не вичерпується належним виконанням якогось одного обов'язку. Вона завжди стосується системи прав і обов'язків, що кореспондують ним, іншими словами, сукупності норм, правил, стандартів, яких необхідно дотримуватись в інтересах високоякісного функціонування усього суспільного виробництва.

Виходячи із вищевказаного, пропонуємо таке розуміння структури внутрішнього трудового розпорядку як складно-організованої трудо-правової системи:

1. Нормування праці.

Складовою частиною (функцією) управління виробництвом, що включає (а) визначення необхідних витрат праці (часу) на виконання робіт (виготовлення продукції) як окремими працівниками, так і колективами працівників (бригадами), та (б) встановлення на цій основі норм праці, є нормування праці. В. М. Толкунова під ним розуміє встановлені для працівника об'єми праці в годину, день (зміну), тиждень, місяць, рік, що працівник зобов'язаний виконати при нормальних умовах праці [8, с. 184].

Не можна погодитись із В. Г. Ротанем, І. В. Зубом та Б. С. Стичинським, які відстоюють вузьке розуміння нормування праці як основи планово-організаційних розрахунків, інший підхід, на їх погляд, нібито буде заплутувати термінологію, сформульовану в законодавстві, врешті-решт, ускладнюватиме їх застосування [9, с. 410].

Суперечливість таких суджень полягає в наступному. По-перше, згадані науковці, аналізуючи чинне законодавство, самі при цьому наголошують на його суперечливості і застарілості. На їх думку інститут нормування праці ще при соціалізмі, коли контроль за законністю у трудових відносинах здійснювався більш задовільно, характеризувався істотним відривом правових норм від життя. Норми права, що стосуються нормування праці, існували здебільшого самі по собі, а суспільні відносини, які ті норми були покликані врегульовувати, – самі по собі. Та й самі правові положення, що регулювали нормування праці, були суперечливими. З одного боку, вони встановлювали публічно-правові та імперативні норми. З другого боку, основний нормативний акт, присвячений нормуванню праці, у оглядовій ретроспективі завжди називався рекомендаціями. По-друге, зазначений інститут необхідно розглядати з точки зору прийняття нового Трудового кодексу України на фоні численних порушень прав працівників щодо нормування праці.

Таким чином, сутність нормування праці полягає в аналізі організаційно-технічних умов виконання роботи, методів і прийомів праці й розробці заходів для впровадження наукової організації праці і найбільш раціонального порядку (технології) виконання нормованої роботи з подальшим установам норм витрат праці.

2. Режим робочого часу.

В. Є. Теліпко, О. Г. Дутова вважають, що під режимом робочого часу слід розуміти порядок розподілу робочого часу й відпочинку протягом певного календарного періоду по годинах доби, днях тижнів тощо, що забезпечує належний ритм трудового процесу і забезпечення вільного часу працівників [10, с. 196]. Поділяє їх підхід В. І. Щербина, з позиції якого режим робочого часу – це порядок розподілу тривалості робочого часу по відрізках календарного часу, з метою належного протікання трудового процесу й забезпечення вільного часу для працівників [11, с. 58].

Формування режиму робочого часу залежить від: характеру виробництва; суб'єктного складу працівників; роботи громадського транспорту та ін. Л. А. Муксінова розрізняє режим робочого часу за: а) сферою дії – загальні, звичайні, спеціальні; б) тривалістю календарного періоду, на який вони розраховані – внутрішньозмінні, тижневі, річні; в) структурою робочих і неробочих періодів – зміні й незмінні, з постійними і змінними вихідними днями та ін.; г) суб'єктом трудових правовідносин – підлітки, жінки-працівниці, які мають дітей тощо; г) характером впливу на нормальний робочий час – скорочена й нескорочена норма робочих годин; д) строками дії – тимчасові й постійні; е) відповідністю вимогам законодавства – правомірні й незаконні [12, с. 94].

Правильно обраний і закріплений, в локальних нормативних актах раціональний режим робочого часу сприяє збереженню здоров'я працівників, підтримці високої працездатності, раціональному використанню робочого часу, задоволенню потреб виробництва, а також поєднанню громадських і особистих інтересів. Зокрема, за ст. 30 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21.05.1997 № 260/97 виконавчим органам сільських, селищних, міських рад надано (а) власне повноваження встановлювати зручний для населення режим роботи розміщених на відповідній території підприємств, установ, організацій сфери обслуговування населення, незалежно від форми власності (за погодженням із власником), та (б) делеговане повноваження встановлювати зручний для населення режим роботи підприємств

комунального господарства, торгівлі та громадського харчування, побутового обслуговування, що є в комунальній власності відповідних територіальних громад.

3. Організація й обслуговування робочих місць.

За ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067 робоче місце – місце (приміщення), на якому працівник постійно чи тимчасово перебуває в процесі трудової діяльності і яке визначене, зокрема на підставі трудового договору (контракту). Близькими за змістом є наукові визначення цієї категорії. Зокрема, Г. С. Гончарова під робочим місцем розуміє визначену ділянку виробничої діяльності, що забезпечена необхідними пристроями та засобами для виконання роботи. Робочим місцем інколи можна вважати будь-яке місце, де перебуває працівник в зв'язку з виконанням покладених на нього трудових обов'язків [13, с. 34]. Поділяє її позицію О. А. Голованової, яка робоче місце розцінює як визначену ділянку виробничої площі, забезпечену устаткуванням, пристроями, інструментами для роботи; місце безпосереднього виконання трудової функції [14, с. 11]. При цьому, зміст поняття «місце роботи» є ширшим порівняно поняття «робоче місце». Одне місце роботи складається з декількох робочих місць. Кожен працівник всередині загального місця роботи має своє власне робоче місце, де він виконує обумовлену в трудовому договорі трудову функцію. Останнє повинно бути пристосовано для конкретного виду праці з урахуванням ергономічних вимог, що до нього ставляться, антропометричних і психофізіологічних особливостей працівника, санітарно-гігієнічних умов його роботи відповідно до характеру трудового процесу.

Організація робочого місця – це сукупність заходів, що забезпечують на робочому місці необхідні умови для високопродуктивної і безпечної трудової діяльності працівників, випуску продукції високої якості, а також якнайповніше використання устаткування й обладнання, підвищення змістовності і привабливості праці, збереження здоров'я працівників.

Обслуговування робочого місця пов'язане зі встановленням системи взаємодії певного робочого місця і працівника, зайнятого на ньому, з іншими робочими місцями і працівниками, які покликані забезпечувати його безперебійну і якісну роботу. Ефективна система обслуговування робочих місць повинна відповідати типу виробництва і характеру праці на робочих місцях, бути пов'язаною зі структурою виробництва і управління; бути гнучкою, тобто забезпечувати можливість оперативного втручання при виникненні відхилень від нормального ходу процесів обслуговування; забезпечувати комплексність обслуговування; бути економічною і забезпечувати функціоналізм і ступінчастість в організації обслуговування.

4. Створення належних умов праці.

З проголошенням на конституційному рівні пріоритетності прав і свобод людини та громадянина, кінцевою метою як держави, так і інших суб'єктів правозастосування, є захист та охорона прав громадян, в тому числі права на здорові та безпечні умови праці.

Згідно Додатку 1 Методичних рекомендацій для проведення атестації робочих місць за умовами праці, затверджених постановою Міністерства праці України від 1 вересня 1992 р., № 41, умови праці – це сукупність факторів виробничого середовища, що впливають на здоров'я і працездатність людини в процесі праці. Серед наукових трактувань найбільш влучне визначення запропонували Г. М. Черкасов і Ф. А. Громов: «Умови праці – це сукупність факторів, що визначають можливість продуктив-

ного використання працівників і ступінь сприятливого впливу процесу праці на здоров'я людини та розвиток її особистості» [15, с. 44].

Частина IV Конвенції МОП № 155 «Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище» 1981 р. встановлює, що від роботодавців повинно вимагатися настільки, наскільки це є обґрунтовано практично можливим, забезпечення (а) безпечності робочих місць, механізмів, обладнання та процесів, які перебувають під їхнім контролем, і відсутності загрози здоров'ю з їхнього боку, (б) відсутності загрози здоров'ю з боку хімічних, фізичних та біологічних речовин й агентів, які перебувають під їхнім контролем, тоді, коли вжито відповідних захисних заходів. Від роботодавців повинно вимагатися надавати у випадках, коли це є необхідним, відповідні захисні одяг і засоби для недопущення настільки, наскільки це є обґрунтовано практично можливим, загрози виникнення нещасних випадків або шкідливих наслідків для здоров'я.

5. Заходи забезпечення трудової дисципліни.

В ефективній системі організації процесу праці важливим чинником є трудова дисципліна. О. О. Кравченко висловлює міркування, що в сучасних умовах неможливо ігнорувати соціально-економічний аспект дисципліни праці: а) підґрунтям високих економічних показників діяльності господарюючого суб'єкта є загальний рівень і стан дисципліни праці його працівників; б) ефективність сучасного виробництва й інтенсивність його розвитку залежать від застосування новітніх технологій, що, безумовно, передбачає неухильне додержання й виконання відповідних правил працівниками, впевнене володіння ними технічними знаннями [16, с. 65].

Погодимось із С. М. Прилипко й О. М. Ярошенко, які переконливо доводять, що в сучасних умовах категорія «дисципліна праці» об'єднує чотири аспекти і може трактуватися, як: а) інститут трудового права; б) принцип трудового права; в) елемент трудових правовідносин; г) фактична поведінка [17, с. 510, 511]. Як інститут трудового права, дисципліна праці є сукупністю правових норм, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок та визначають трудові обов'язки сторін трудового договору, а також методи забезпечення виконання цих обов'язків. Як принцип трудового права трудова дисципліна передбачає обов'язок працівників дотримуватись дисципліни праці й право роботодавців вимагати від працівників виконання тільки тих обов'язків, які обумовлені чинним законодавством, локальними актами та трудовим договором. Крім того, дисципліна праці виступає як елемент трудових правовідносин, який полягає в обов'язку працівника підкорятися дисципліні праці даного виробництва, його внутрішньому трудовому розпорядку. Трудова дисципліна як фактична поведінка – це стан та рівень дотримання трудових обов'язків працівниками на конкретному підприємстві, в установі, організації.

При визначенні сутності трудової дисципліни необхідно брати до уваги те, що вона є невід'ємним елементом трудових правовідносин, суб'єкти яких працівник і роботодавець мають взаємні права й обов'язки. Ю. М. Полетаєв, аналізуючи правомочності працівника, підкреслює, що «так само як і адміністрація, працівник є активним учасником формування правопорядку на підприємстві, володіючи лише трохи іншими правовими засобами. І абсолютно очевидно, що здійснення правомочності працівником, як самостійного права вимоги, коли адміністрація нормально виконує свої обов'язки, так і домагань, які вступають в дію при невиконанні обов'язків представниками адмі-

ністрації, служить не тільки для задоволення інтересу конкретного працівника. Повсякденне здійснення зазначених правочинів формує правопорядок в організації, повертає його в рамки трудового законодавства в тих випадках, коли окремі керівники трудового процесу виходять за ці межі» [18, с. 31]. Отже, сутність трудової дисципліни полягає в заснованому на взаємному контролі суворому і сумлінному дотриманні всіма учасниками колективної праці нормативно встановленого порядку.

Відповідно правові заходи забезпечення належного рівня трудової дисципліни являють собою нормативно встановлену систему прийомів і способів, що створюють умови для свідомого, добросовісного й обов'язкового виконання всіма працівниками своїх трудових обов'язків. Законотворець у ст. 140 КЗпП України виходить із того, що дотримання трудової дисципліни забезпечується шляхом створення необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, заохоченням за сумлінну роботу. До працівників, які несумлінно виконують трудові обов'язки, у разі необхідності застосовуються заходи дисциплінарного стягнення. Отже, для забезпечення трудової дисципліни в трудовому законодавстві використовуються такі методи: а) створення необхідних організаційних та економічних умов для нормальної роботи; б) метод свідомого ставлення до праці; в) метод переконання, виховання, заохочення за сумлінну працю, успіхи в праці; г) по відношенню до окремих несумлінних працівників використовується метод примусу, що виражається в застосуванні до порушників заходів дисциплінарного і громадського впливу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Фахрутдинова Т. М. Внутренний трудовой распорядок организации (правовые вопросы) [Текст] : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Т. М. Фахрутдинова ; Томск. гос. ун-т. – Томск, 2006. – 172 с.
2. Голобородько В. О. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку [Текст] : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В. О. Голобородько ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. І. Даля. – Луганськ, 2012. – 190 с.
3. Ковригін В. С. Дисциплінарна відповідальність у трудовому праві [Текст] : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В. С. Ковригін ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2012. – 221 с.
4. Алиев И. М. Экономика труда [Текст] : учебник / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. – М. : Юрайт, 2012. – 671 с.
5. Марушева О. А. Поєднання централізованого та локального правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку [Текст] : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. А. Марушева ; НДІ прав. забезпечення інновац. розвитку НАПрН України. – Х., 2013. – 202 с.
6. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини [Текст] : підручник / О. А. Грішнова. – 4-те вид., оновл. – К. : Знання, 2009. – 390 с.
7. Трудове право України: Академічний курс [Текст] : підручник / за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Вид. Дім «Ін Юре», 2004. – 536 с.
8. Трудовое право России [Текст] : учеб. пособие / под ред. В. Н. Толкуновой. – М. : Юристъ, 1996. – 448 с.
9. Ротань В. Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю [Текст] / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, Б. С. Стичинський. – 8-ме вид., допов. і переробл. – К. : А. С. К., 2007. – 944 с.

10. Теліпко В. Е. Трудове право України [Текст] : навч. посіб. / В. Е. Теліпко, О. Г. Дугова. – К. : Центр учб. л-ри, 2009. – 456 с.
11. Щербина В. І. Курс лекцій з трудового права України [Текст] : навч. посіб. / В. І. Щербина. – Дніпропетровськ : Вид-во ДфУАДУ, 2001. – 435 с.
12. Муксинова Л. А. Проблемы регулирования рабочего времени в СССР [Текст] : монография / Л. А. Муксинова. – М. : Юрид. лит., 1969. – 216 с.
13. Гончарова Г. С. Переводы и перемещения в судебной практике [Текст] : монография / Г. С. Гончарова. – Харьков : Вища шк. : Изд-во при Харьк. ун-те, 1982. – 168 с.
14. Голованова Е. А. Переводы рабочих и служащих на другую работу [Текст] : монография / Е. А. Голованова. – М. : Юрид. лит., 1986. – 96 с.
15. Черкасов Г. Н. Условия труда: анализ и пути совершенствования [Текст] : монография / Г. Н. Черкасов, Ф. А. Громов. – М. : Профиздат, 1974. – 176 с.
16. Кравченко О. О. Дисциплінарна відповідальність посадових осіб митної служби України [Текст] : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. О. Кравченко ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2012. – 210 с.
17. Прилипко С. М. Трудове право України [Текст] : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – 2-ге вид., переробл. і допов. – Х. : ФІНН, 2009. – 728 с.
18. Полетаев Ю. Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве [Текст] : учеб. пособие / Ю. Н. Полетаев. – М. : Проспект, 2001. – 184 с.

Д. С. Подкопай

ВНУТРЕННИЙ ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК КАК СЛОЖНО-ОРГАНИЗОВАННАЯ СИСТЕМА

В статье исследуются теоретические подходы к определению содержания внутреннего трудового распорядка. Предложено авторское понимание структуры внутреннего трудового распорядка как сложно – организованной трудовой правовой системы. К ней автор относит: нормирование труда, режим рабочего времени, организация и обслуживание рабочих мест, создание условий труда, меры обеспечения трудовой дисциплины.

Ключевые слова: *внутренний трудовой распорядок, нормирования труда, режим рабочего времени, организация и обслуживание рабочих мест, создание условий труда, меры обеспечения трудовой дисциплины.*

D. Pidkopaj

INTERNAL LABOR REGULATION AS THE COMPLEX – ORGANIZED SYSTEM

The article studies the theoretical approaches to the determination of the internal labor regulations. Author's understanding of the structure of the internal labor regulations as hard – organized labor legal system. It shall include: regulation of labor, mode of working time, organization and maintenance of jobs, working conditions, measures to ensure labor discipline.

Key words: *internal labor regulation, rationing of labor ,regime of the working hours, organization and service of labor places, creating of the appropriate conditions of work, measures of the labor discipline providing.*