

УДК 349.225.6

СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ДИСЦИПЛИНЕ ТРУДА

М. В. Новицкая

старший преподаватель

Могилевский институт МВД Республики Беларусь

Я. В. Сорокин

курсант

Могилевский институт МВД Республики Беларусь

Статья посвящена исследованию вопросов становления и развития законодательства о дисциплине труда. Авторами проанализированы особенности правового регулирования в данной области в дореволюционный период, в советское время и на современном этапе. На основе проведенного исследования сформулированы предложения по совершенствованию трудового законодательства Республики Беларусь в части правового регулирования дисциплины труда.

Ключевые слова: дисциплина труда, правила внутреннего распорядка, дисциплинарная ответственность, товарищеские суды, меры дисциплинарного взыскания, штраф, замечание, выговор, увольнение, дисциплинарный проступок, поощрения работников, наемный труд, фабричное производство, дисциплинарные переводы, работники.

Введение

На протяжении всей истории развития законодательства о труде происходило постоянное совершенствование института дисциплины труда. Практика показала, что многие нормы были неудачно сформулированы, понятия нечетко определены, обнаруживались пробелы в законодательстве, что препятствовало эффективной реализации трудовозраховых норм.

Прекращение существования СССР, провозглашение независимости Беларуси, закрепление Конституцией Республики Беларусь плюрализма форм собственности, переход к рыночным отношениям повлияли на процесс совершенствования законодательства о труде в целом и дисциплины труда в частности. Однако до сих пор отдельные вопросы требуют разрешения, назрела необходимость создания такого правового механизма, который направлен на учет интересов всех участников трудовых отношений в процессе укрепления дисциплины труда.

Следовательно, целью настоящей статьи является исследование генезиса законодательства о дисциплине труда, выявление пробелов в правовом регулировании законодательства о дисциплине труда и выработка предложений по совершенствованию национального законодательства в анализируемой области.

© Новицкая М.В., 2015

© Сорокин Я.В., 2015

Основная часть

При рассмотрении вопросов становления и развития белорусского трудового законодательства следует исходить из того, что этот процесс неразрывно связан с развитием наемного труда и поэтому проходил параллельно с развитием машинного фабричного производства. К.Л. Томашевский отмечает, что с 30-х гг. XIX в., когда прекратил действовать Статут ВКЛ 1588 г., на большей части белорусских земель, важное значение в регулировании наемного труда приобретает законодательство Российской империи [1, с. 26]. В России фабричное производство, в том числе свободный труд в промышленности начали развиваться с реформ Петра I. Именно в этот период вводится термин “договор”, им заменяется слово “запись”, используемое в XVII в. для составления документа, на основании которого работники принимались на работу.

Важным этапом в развитии капиталистических отношений было перерастание в 30–50-х гг. XIX в. мануфактуры в капиталистическую фабрику. Промышленный переворот усилил процесс формирования новых классов и значительно расширил применение наемного труда в промышленности. В указанный период в основе правового регулирования вольнонаемного труда лежало гражданское законодательство. В качестве примера можно привести Том X Свода законов Российской империи 1825 года. Свод законов допускал взыскание с работников штрафа по усмотрению “хозяина”. Хозяин располагал правом “во всякую минуту уволить рабочего в случае ненадобности его услуг”. Анализ положений, закрепленных в Своде законов по поводу регулирования договора о личном найме, позволяет отметить, что он не регулировал порядок расчета с рабочими, не включал норм о дисциплине труда, не предусматривал механизмов контроля за соблюдением принятых сторонами обязательств.

Следующим шагом в государственном упорядочивании трудовых правоотношений можно признать принятие “Положения об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на них по найму” от 24 мая 1835 г., утвержденное императором Российской империи, которое регулировало взаимоотношения работников и нанимателей, вопросы заключения договоров на определенный срок, оплаты труда и др. В этом акте также устанавливалось, что хозяин имел право уволить работника до истечения срока договора “по причине невыполнения им обязанностей или дурного поведения”, при условии предупреждения об этом работника за две недели.

В ведении хозяев находилось издание “Правил о порядке”, который должен быть соблюден на фабрике: “Дабы рабочие в подробности знали внутренний распорядок фабрики, хозяину оной вменяется в обязанность иметь на стенах рабочих комнат или конторы, фабрики печатные или писанные за его подписанием общие правила о порядке, который должен быть соблюдаем работниками на оной”; “При разборе споров во внимание должны приниматься означенные правила для фабрик, расчетные

листы и книга”. Указанное “Положение” было одним из первых актов царской России, регулирующих вопросы дисциплины труда наемных рабочих [2, с. 6].

Затяжной процесс развития промышленности привел к позднему становлению рабочего законодательства. Лишь в 80-е гг. XIX в. ему стали уделять серьезное внимание. С развитием капиталистического способа производства, основанного на наемном труде, образованием рынка труда и выделением трудового договора из сферы гражданско-правового регулирования проходил и процесс формирования трудового права как самостоятельной правовой отрасли. Кроме того, как отмечает Ю.О. Алмаева, одним из основных мотивов попыток корректировки законодательства о найме труда явилась необходимость устранения массовых волнений среди рабочего населения, находящегося в состоянии крайне жестокой эксплуатации на капиталистических фабриках. С этими целями в период 60-80-х гг. XIX в. многочисленными административными и правительственными комиссиями разрабатывались различные фабричные законопроекты [3, с. 52].

Так, 3 июня 1886 г. был принят Закон “Об утверждении проекта правил о надзоре за фабричной промышленностью, о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции” (далее – Закон 1886). Указанный закон был чрезвычайно важным, причиной его принятия явились массовые выступления рабочих в 1884–1885 гг., сопровождаемые погромами. Закон 1886 – сводный комплексный акт, который содержал большое число норм, регулирующих различные институты фабрично-трудоустройства, в том числе дисциплину труда и внутренний трудовой распорядок, регламентирующих наложение штрафов, ответственности работников за самовольный отказ от работы до истечения срока найма. Так же Законом 1886 были запрещены произвольные удержания штрафов, запрещалось использовать штрафные деньги в пользу хозяев и предусматривалось направление их на нужды работников.

Названный Закон практически без изменений был включен в Устав о промышленном труде, принятый в 1913 г. (далее – Устав 1913).

О начале развития института дисциплины труда свидетельствует наличие в Уставе 1913 ст. ст. 60, 62, закрепляющих порядок составления правил внутреннего распорядка, а также основания увольнения работников за виновные действия. Так, на основании ст. 60 Устава 1913 обязанность по составлению правил внутреннего распорядка возлагалась на управления предприятием. Принятые Правила должны были соблюдаться на предприятии всеми рабочими. В соответствии со ст. 62 Устава 1913 увольнение работника по инициативе работодателя без предупреждения осуществлялось в случае: неявки рабочего на работу более трех дней подряд или в общей сложности шести дней в течение одного месяца без уважительных причин; дерзости или дурного поведения рабочего, если

оно угрожает имущественным интересам предприятия или личной безопасности кого-либо из лиц управления предприятием или наблюдающих за работами. В Примечание 1 к ст. 62 Устава 1913 разъяснялось, что примером дурного поведения рабочих законодательство считало неосторожное обращение с огнем, а равно курение и держание при себе спичек, трубок и папирос в тех помещениях, в которых это запрещено. Судебная практика рассматривала в качестве дерзости и дурного поведения действия рабочих, в которых по обстоятельствам дела содержалась угроза фабричным интересам, в том числе – порча и остановка машин по неосторожности, непослушание, произнесение бранных слов, требование рабочих об удалении мастера.

В соответствии со ст. 109 Устава 1913 “взыскания, налагаемые за неисправную работу, за прогул и за нарушение порядка, в общей их сложности, не должны превышать одной трети заработка, действительно причитающегося рабочему к установленному сроку расплаты”. “Если по числу сделанных рабочим нарушений взыскания с него должны превысить указанную... норму”, то работодатель вправе был расторгнуть заключенный с рабочим договор найма (ст. 110) [4].

Таким образом, можно отметить, что указанный Устав определил рамки применения дисциплинарной ответственности, общие основания привлечения к ней. Конкретизация положений Устава 1913 осуществлялась в правилах трудового распорядка, особых табелях и иных локальных актах.

10 декабря 1918 г. в Собрании Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства был опубликован и таким образом введен в действие первый советский Кодекс законов о труде (далее – КЗоТ 1918) – единый систематизированный законодательный акт, предназначенный для регулирования труда лиц, работавших за вознаграждение. Все действовавшие и вновь созданные постановления по вопросам труда, а также отдельные договоры и соглашения учитывались при условии, если они не противоречили кодексу. При разработке КЗоТ 1918 были использованы нормативные правовые акты, изданные различными государственными органами, документы профсоюзных и иных общественных организаций, тарифные соглашения, также учитывалась практика регулирования трудовых отношений.

Необходимо отметить, что до принятия КЗоТа 1918 г. правовое регулирование дисциплины труда осуществлялось исключительно на локальном уровне. На отдельных предприятиях действовали следующие виды локальных актов: уставы дисциплины (самодисциплины); уставы наказаний за нарушение трудовой дисциплины; положения о трудовой дисциплине; правила трудовой дисциплины; инструкции о правилах внутреннего распорядка и др. Принятие КЗоТ 1918 г. существенных изменений в регулирование трудовой дисциплины не внесло, на этот счет он содержал несколько статей. Так, в соответствии со ст. 124 правила внут-

ренного распорядка должны были вырабатываться для предприятий и хозяйств профсоюзами и утверждаться отделом труда. Эти правила должны были быть ясными и точными, содержать по возможности исчерпывающее указание на пределы и порядок ответственности за нарушение указанных в них обязанностей. Допускалось увольнение работника в случае, если недостижение нормы выработки явилось следствием его недобросовестности или грубой небрежности. На основании статьи 119 КЗоТ такое увольнение осуществлялось без предупреждения [5].

После окончания первой мировой войны в связи с особо тяжелым продовольственным и топливным положением Советской Республики, а также в целях укрепления трудовой дисциплины и производительности труда Совет Народных Комиссаров 14 ноября 1919 г. постановил ввести в действие Положение “О рабочих дисциплинарных товарищеских судах”. В соответствии с п. 9 которого суд налагает следующие наказания: 1) выговор с объявлением такового по предприятию или учреждению, 2) временное лишение права участия в выборах и права быть избранным в союзные организации на срок не более 6 месяцев, 3) временное перемещение на низшую должность с оплатой по низшей тарифной ставке на срок не более одного месяца, 4) посылка на тяжелые общественно-необходимые работы с оплатой по ставке исполняемых работ, а в случае упорного нежелания подчиниться товарищеской дисциплине и неоднократных взысканий подвергаются, как нетрудовой элемент, увольнению из предприятий с передачей в концентрационный лагерь [6]. Следовательно, в целях наведения трудовой дисциплины к нарушителям могли применяться меры уголовного характера, а соблюдение трудовой дисциплины, по сути, являлось публично-правовой обязанностью работника. Деятельность специальных дисциплинарных судов была прекращена в 1922 г.

В начале 20-х гг. XX в. значительные изменения в трудовом законодательстве произошли с переходом советского государства к новой экономической политике. В условиях многоукладности хозяйственной жизни прежние трудовые акты, закреплявшие “полное господство принуждения в области привлечения к труду и распределения рабочей силы, а также последовательное проведение твердого централизованного регулирования условий труда” [7, с. 31–32], не могли осуществлять эффективное регулирование трудовых отношений. Ответом на назревшую необходимость адекватного нормативного правового обеспечения стало принятие КЗоТ РСФСР 1922 г. Как отмечал И.Я. Киселев, Кодекс 1922 “по сути дела окончательно конституировал основные институты трудового права, дав им нормативное содержание” [8, с. 141]. Постановлением ВЦИК от 9 ноября 1922 г. кодекс был введен в действие “на всей территории РСФСР и всех союзных и автономных советских республик”. Следовательно, как отмечает Л.Я. Островский, КЗоТ РСФСР 1922 г. стал первым трудовым кодексом Белорусской ССР. Все изменения и дополнения в него вносились законодательными органами Белоруссии [9, с. 264].

Несмотря на очевидную прогрессивность данного нормативного правового акта, следует отметить, что перечень дисциплинарных взысканий за нарушение дисциплины труда по-прежнему отсутствовал. В целях устранения указанного пробела в конце 1923 г. ВЦСПС был разработан “Табель взысканий”, он стал основополагающим в регулировании трудовых отношений на производстве и определении мер наказания за нарушение трудовой дисциплины. Эти правила, согласно ст. 53 КЗоТ 1922, представляли собой примерные правила, простой образец. Они обладали обязательной силой для тех учреждений и предприятий, где по какой-либо причине не имелось своих правил внутреннего распорядка. Данный Табель в последующем был расширен Постановлением СНК СССР “Об утверждении типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих государственных, кооперативных и общественных предприятий и учреждений” от 18.01.1941 № 120. В соответствии с п. 20 данных Правил были предусмотрены следующие дисциплинарные взыскания: а) замечание; б) выговор; в) строгий выговор; г) перевод на другую нижеоплачиваемую работу на срок до 3 месяцев или смещение на низшую должность [10].

Как отмечает К.Л. Томашевский, с началом Второй мировой войны в СССР были приняты некоторые чрезвычайные законы, которые существенно ограничивали конституционные права граждан. Начали действовать Указы Президиума Верховного Совета СССР “О переводе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений” от 26.06.1940, “О запрещении самовольного ухода с работы трактористов и комбайнеров, работающих в машинно-тракторных станциях” от 17.07.1940, “О порядке обязательного перевода инженеров, техников, мастеров, служащих и квалифицированных работников с одного предприятия и учреждения в другие” от 19.10.1940, “О военном положении” от 22.06.1941 и ряд других актов, “запретивших под угрозой судебной ответственности самовольный уход с работы, допускавших перевод в обязательном порядке квалифицированных работников с одних предприятий в другие, из одной местности в другую и т.д.”. Другими словами, были запрещены переводы и увольнения по инициативе работника. За самовольный уход с работы предусматривалась мера наказания в виде лишения свободы на срок от 2 до 4 месяцев. Именно к периоду 1930-х – 1940-х гг. относится появление еще одной формы принудительного труда и трудовой повинности – временных переводов, как разновидностей дисциплинарных взысканий [1, с. 46].

После окончания войны были восстановлены очередные и дополнительные отпуска, прекратились ежедневные сверхурочные работы на предприятиях, обслуживающих фронт, и трудовые мобилизации. Законом о пятилетнем плане восстановления и развития народного хозяйства СССР на 1946–1950 гг. предусматривался ряд поощрительных мер, направленных на поддержку результативного труда. В 1951 г. была отменена судеб-

ная ответственность за прогул (кроме случаев неоднократного и длительного прогула), восстанавливались товарищеские суды [11, с. 16].

В правовом регулировании дисциплинарной ответственности в послевоенный период существенные изменения произошли с добавлением такой меры дисциплинарного взыскания, как “увольнение”. В соответствии с КЗоТ 1972 г. за нарушение трудовой дисциплины, в том числе норм по охране труда, наниматель мог применять следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) строгий выговор;
- 4) перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до трех месяцев или смещение на низшую должность на тот же срок;
- 5) увольнение (пункты 3 и 4 статьи 33).

Следует отметить, что ст. 135 КЗоТ БССР 1972 продолжала действовать в неизменном виде на территории суверенной Беларуси вплоть до 1992 года. Законом Республики Беларусь “О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Республики Беларусь” от 15 декабря 1992 г. № 2038а – XII из перечня дисциплинарных взысканий была исключена такая мера, как перевод на другую нижеоплачиваемую работу на срок до 3 месяцев или смещение на низшую должность. На наш взгляд, исключение данной меры взысканий вполне оправдано, так как по своей сути дисциплинарные переводы являются проявлением скрытой формы принудительного труда, запрещенные Конвенцией МОТ № 29 “Об упразднении принудительного труда” 1930 г., принятой на XIV сессии Генеральной конференции МОТ 28.06.1930 и Конвенцией МОТ № 105 “Об упразднении принудительного труда” 1957 г., принятой на XI сессии Генеральной конференции МОТ 25.06.1957.

Вступление в силу нового Трудового кодекса Республики Беларусь, (далее – ТК) безусловно, существенно изменило весь характер правового регулирования отношений в данной сфере. Однако основные принципы сохранились и по-прежнему действуют, особенно в области, связанной с дисциплиной труда.

В ТК впервые было введено определение понятия “дисциплины труда”. Так, в соответствии со статьей 193 ТК “трудовая дисциплина – это обязательное для всех работников подчинение трудовому распорядку и надлежащее выполнение своих обязанностей”. Следует отметить, что закрепленное в ТК определение, сформулированное в статье, выглядит достаточно усечено поскольку в целом отражает для работника суть необходимости выполнения определенных обязанностей в процессе труда, закрепленных в п. 2 ст. 53 ТК, в связи с чем, по нашему мнению, данное определение нуждается в корректировке.

Необходимо отметить, что в ТК, так же как и в ранее действующем КЗоТ БССР 1972 г. в области регулирования дисциплины труда, отсут-

ствуует определение понятия “внутреннего трудового распорядка”. Поскольку трудовая дисциплина выступает основной содержательной частью внутреннего трудового распорядка, а в объективном смысле является составной частью совокупности норм, регулирующих внутренний трудовой распорядок, по нашему мнению, целесообразно дополнить ч. 1 ст. 194 ТК легальным определением понятия “внутренний трудовой распорядок”.

В ст. 198 ТК предусмотрено, что за совершение дисциплинарного проступка наниматель может применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение. Отметим, что такая мера дисциплинарного взыскания, как “строгий выговор”, была исключена из законодательного использования. На наш взгляд, данное изменение выглядит достаточно обоснованным, поскольку на практике при наложении дисциплинарного взыскания затруднительно разграничить основания применения выговора и строгого выговора.

В ТК не дана дефиниция дисциплинарной ответственности, указывается только на то, что за совершение дисциплинарного проступка устанавливается дисциплинарная ответственность (ст. 197). Данная позиция нуждается в следующих уточнениях: во-первых, дисциплинарная ответственность заключается в обязанности работника, совершившего дисциплинарный проступок, претерпевать неблагоприятные последствия в виде применения мер дисциплинарного взыскания; во-вторых, действия, за которые наступает ответственность должны носить виновный характер; в-третьих, дисциплинарная ответственность применяется с целью оказания воспитательного и превентивного воздействия. Следовательно, по нашему мнению, необходимо дополнить главу 14 ТК нормой закрепляющей определение понятия “дисциплинарная ответственность”.

Неотъемлемой частью укрепления дисциплины труда является применение мер поощрительного характера. Анализ положений действующего законодательства, направленного на регулирование вопросов, связанных с разработкой и реализацией механизмов поощрения работников, позволяет говорить о том, что создана значительная законодательная база для реализации права нанимателя на поощрение работников и права работников на справедливую долю вознаграждения за результаты своего труда. Однако можно отметить неурегулированность отдельных, зачастую существенных механизмов поощрения, которые уже сегодня восприняты мировой практикой. Так, представляется целесообразным в целях укрепления трудовой дисциплины и развития исполнительской инициативы на законодательном уровне закрепить понятие поощрения, установить классификацию и критерии таких поощрений.

Заключение

Динамика развития законодательства в области дисциплины труда отражает социально-экономические процессы, происходившие в обще-

стве и интересы государства в сфере регулирования трудовых правоотношений. На основе проведенного анализа можно выделить следующие этапы развития законодательства о дисциплинарной ответственности: 1 этап – до рубежа XIX–XX вв. правовое регулирование трудовой дисциплины носило гражданско-правовой характер, несмотря на то, что объектом ее воздействия была личность работника; 2 этап – в первой половине XIX в. начала складываться практика правового регулирования изданий ПВТР предприятия работодателя (Закон от 3 июня 1886 г. предписывает в целях поддержания дельного порядка, заводским и фабричным управлениям составлять ПВТР); 3 этап – с начала XX века происходит систематизация законодательства о дисциплинарной ответственности (Устав о промышленном труде 1913 г., который определил рамки применения дисциплинарной ответственности, общие основания привлечения к ней); 4 этап – в советский период. До принятия КЗоТа 1918 г. дисциплина труда регулировалась на локальном уровне. КЗоТ 1918 г. содержал несколько статей и начал дисциплинарной ответственности. КЗоТ 1922 зафиксировал сужение сферы государственного принуждения в рамках института дисциплинарной ответственности. Кроме того, в данный период широкое распространение получили меры общественного воздействия, которые применялись наряду с мерами дисциплинарного воздействия; 5 этап – с 1991 г. по настоящее время характеризуется становлением и развитием национального законодательства о правовом регулировании дисциплины труда.

Таким образом, проведенный историко-правовой анализ становления и развития законодательства о дисциплине труда позволил выявить определенные пробелы в правовом регулировании дисциплины труда и сформулировать конкретные предложения по их устранению в сложившихся социально-экономических условиях развития Республики Беларусь.

Основные из них сводятся к следующему:

1) Поскольку конструкция определения понятия “дисциплина труда” выглядит достаточно усечено и в целом отражает суть необходимости для работника выполнять определенные обязанности в процессе труда, закрепленные в п. 2 ст. 53 ТК, считаем целесообразным изложить ст. 193 ТК в следующей редакции: “трудовая дисциплина – определенный порядок поведения работников в процессе производства, который достигается обязательным соблюдением работниками правил поведения, установленных в ТК, Правилах внутреннего трудового распорядка, коллективных договорах, соглашениях, трудовых договорах, а также в других локальных нормативных актах, действующих в организации”.

2) Трудовой кодекс Республики Беларусь не содержит легального определения внутреннего трудового распорядка и, несмотря на вступившие в силу с 01.07.2014 г. изменения в Трудовой кодекс, редакции ст. 194 и ст. 195 излагаются по-прежнему. Поскольку неукоснительное соблюде-

ние внутреннего трудового распорядка – обязательное условие укрепления дисциплины труда, на наш взгляд, необходимо изложить ч. 1 ст. 194 Трудового кодекса Республики Беларусь в новой редакции, предусмотрев в ней, в частности, легальное определение внутреннего трудового распорядка, определив его следующим образом: “внутренний трудовой распорядок – система обязательных правил поведения, надлежащее исполнение которых направлено на обеспечение трудовой дисциплины и иных необходимых условий эффективного труда, закрепленных в локальных нормативных правовых актах”.

3) В целях укрепления трудовой дисциплины и развития исполнительской инициативы представляется целесообразным на законодательном уровне закрепить понятие “поощрения”, установить классификацию и критерии таких поощрений;

4) Поскольку дисциплинарная ответственность работника является гарантом укрепления трудовой и производственной дисциплины, повышения эффективности процесса труда, по нашему мнению, необходимо дополнить главу 14 ТК нормой, закрепляющей определение понятия “дисциплинарная ответственность”, следующим образом: “дисциплинарная ответственность – это вид юридической ответственности, которая заключается в обязанности работника, совершившего дисциплинарный проступок, в отношении которого установлена его вина, претерпевать неблагоприятные последствия, в виде применения мер дисциплинарного взыскания, возлагаемых на него с целью оказания воспитательного и превентивного воздействия”.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. **Томашевский, К. Л.** Очерки трудового права (История, философия, проблемы систем и источников) / К. Л. Томашевский ; науч. ред. О. С. Курылева. – Минск : Изд. центр БГУ, 2009. – 335 с.
2. Правовое регулирование увольнения за нарушения трудовой дисциплины : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Г. И. Угрюмова. – М. : Академия труда и социальных отношений. – 2003. – 30 с.
3. **Алмаева, Ю. О.** Становление и развитие качества правового регулирования отношений найма труда в Российской империи / Ю. О. Алмаева. – ЕвразЮж. – 2009. – № 11(18). – С. 50–57.
4. Устав о промышленном труде: (Св. Зак.Т. XI ч. 2, изд. 1913 г., статьи 1–228 и 541–597) [Электронный ресурс]. – Петроград : Издание юрид. книжн. склада “Право”, 1915 / Режим доступа: www.knigafund.ru/books/409/read. – Дата доступа: 30.04.2015.
5. Кодекс законов о труде 1918 года [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/kodeks-zakonov-o-trude-1918-goda>. – Дата доступа: 30.04.2015.
6. О рабочих дисциплинарных товарищеских судах : Декрет Совета народных комиссаров РСФС, 14 нояб. 1919 г. [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Россия / ООО “ЮрСпектр”. – Москва, 2015.
7. **Войтинский, И. С.** Трудовое право СССР / И. С. Войтинский. – М. : Гос. изд.-во, 1925. – 364 с.

8. **Киселев, И. Я.** Трудовое право России: историко-правовое исследование : учеб. пособие / И. Я. Киселев. – М. : Норма, 2001. – 371 с.
9. История государства и права Белорусской ССР : в 2 т. / под ред. М. Родионова. – Минск : Наука и техника, 1970. – т. I (1917 – 1936 гг.) – 608 с.
10. Об утверждении типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих государственных, кооперативных и общественных предприятий и учреждений [Электронный ресурс] : Постановлением СНК СССР, 18 янв. 1941г., № 120 // КонсультантПлюс. Россия / ООО “ЮрСпектр”. – Москва, 2015.
11. **Чолпонбаев, М. Ш.** Законодательство о дисциплине труда: историко-правовой анализ : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / М. Ш. Чолпонбаев. – Екатеринбург : Государственный комитет РФ по высшему образованию. Уральская государственная юридическая академия, 1995. – 23 с.
12. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобрен Советом Республики 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 01.07.2014 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО “ЮрСпектр”, Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.

Поступила в редакцию 14.05.2015 г.

Контакты: +375 29 740-12-35 (Новицкая Мария Валерьевна)

+375 25 772-56-06 (Сорокин Ян Викторович)

Novitskaya M.V., Sorokin Y.V. MAKING LAWS OF LABOUR DISCIPLINE.

The article deals with the issues of formation and development of labour discipline legislation. The authors have analysed the peculiarities of legal regulation in this area in the pre-revolutionary period, the Soviet era and today. On the basis of the study proposals to improve labour legislation of the Republic of Belarus in the sphere of legal regulation of labour discipline are made.

Key words: labour discipline, internal regulations, disciplinary responsibility, comrades' courts, disciplinary measures, fine, remark, reprimand, dismissal, disciplinary offense, employee recognition, wage labour, factory production, disciplinary transfers, workers.