

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАВОВОЙ РАБОТЫ В ОРГАНИЗАЦИИ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЗАКОННОСТИ, ВОСПИТАНИЮ ПЕРСОНАЛА И УКРЕПЛЕНИЮ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Г. Б. Шишко, кандидат юридических наук, профессор, заслуженный юрист Республики Беларусь

Правовая работа - особый, многоплановый вид деятельности всего коллектива субъекта хозяйствования, направленный на обеспечение выполнения плана социального и экономического развития на основе законности, путем максимального использования правовых средств для увеличения прибыли, снижения себестоимости, повышения производительности труда и качества работы при строгом соблюдении плановой, договорной и трудовой дисциплины.

Большая значимость правовой работы на предприятии, в организации объясняется, прежде всего, тем, что правовая работа по своему содержанию носит универсальный характер, так как она, охватывая собой все стороны деятельности предприятий, организаций, одновременно пронизывает все сферы правовой деятельности: нормотворчество и правореализацию; анализ практики применения текущего законодательства и правовое воспитание [Организация правовой работы в народном хозяйстве. - Казань: Издательство Казанского университета, 1988. - С. 11].

Правовая работа на предприятии, в организации всегда связана со знанием законодательства, с применением права, и в ее основе заложен огромный потенциал возможностей борьбы с нарушениями законодательства и социальной несправедливостью.

Важным фактором в укреплении законности и повышении эффективности производства является претензионная и исковая работа, которая занимает значительное место в правовой работе и направлена на исполнение договорных обязательств.

Успешной организации правовой работы на предприятии, в организации во многом способствуют анализ и обобщение практики применения и реализации правовых норм, содержащихся в различных отраслях права: хозяйственном, гражданском, трудовом и др.

Указанная деятельность в рамках правовой работы осуществляется на предприятиях с двойной целью:

а) выявление причин нарушений в тех или иных областях уставной деятельности;

б) установление виновных лиц.

Посредством порученных результатов анализа и обобщений представляется возможность активизировать правовую работу в борьбе не только с последствиями нарушений, а прежде всего с причинами их возникновения, которые могут быть различны: незнание законодательства; недостаточный уровень правового регулирования; виновные действия должностных лиц; организационно-технические недостатки и т. д. Результаты такого анализа оформляются в виде справок или служебной записки и доводятся до сведения всего коллектива предприятия.

Под правовой работой на предприятии, в организации следует понимать деятельность юридической службы и других структурных подразделений, должностных лиц, направленную на организацию и координацию правоприменительной и правоустанавливающей деятельности предприятия, и на этой основе обеспечение законности, дисциплины и правопорядка путем использования права и правовых средств при выполнении своих функциональных обязанностей в целях дальнейшего повышения эффективности производства.

В организации правовой работы на предприятии значительное место отводится разработке и принятию локальных нормативных актов, организации реализации предписаний, связанных с управлением, организационно-оперативной деятельностью, присущих каждому субъекту правовой работы в сфере его непосредственных функций.

К числу важнейших локальных нормативных актов, издаваемых на предприятии, в организации, можно отнести: устав предприятия; коллективный договор (соглашение); правила внутреннего трудового распорядка; стандарты предприятия (СТП); должностные инструкции специалистов и руководящих работников; приказы и распоряжения и др.

Юридическая служба принимает непосредственное участие в подготовке проектов и визировании локальных нормативно-правовых актов. С помощью локальных нормативно-правовых актов конкретизируются права, обязанности и ответственность работников и руководящих работников структурных подразделений. Например, в правилах внутреннего трудового распорядка устанавливается режим работы предприятия, правила поведения работников на территории организации, порядок соблюдения коммерческой тайны, виды поощрений, применяемые на предприятии, в организации, и меры дисциплинарного воздействия, применяемые к нарушителям дисциплины, и др.

В качестве одного из направлений упрочения законности в деятельности предприятия, организации являются правовое воспитание работников путем проведения юридической службой правовой пропаганды. Правовая пропаганда может проводиться в различных формах: беседы, лекции, семинары, личный прием работников для дачи устных консультаций.

С целью повышения эффективности правовой пропаганды используются различные средства информации (печать, местное радио, выпуск специальных бюллетеней). Исходя из сложившейся практики, большой интерес вызывает у работников встречи с представителями правоохранительных органов (судьями, прокурорами, работниками милиции). Целью организации таких встреч является профилактика нарушений трудовой дисциплины. Трудовая дисциплина - обязательное для всех работников подчинение установленному трудовому распорядку и надлежащее выполнение своих обязанностей (ст. 193 ТК).

В отличие от трудовой под производственной дисциплиной следует понимать выполнение работником установленных технологических правил и производственных инструкций, правил обращения со станками, агрегатами, иными механизмами и инструментами.

Юридическая служба совместно с кадровой службой разрабатывают и обеспечивают выполнение комплексных планов по укреплению трудовой дисциплины на текущий год с применением различных правовых методов.

Комплексными планами предусматриваются следующие мероприятия по укреплению трудовой дисциплины: периодическое заслушивание отчетов руководителей структурных подразделений на совещаниях у руководителя организации; проведение не реже одного раза в квартал «дней дисциплины» с участием нарушителей и их непосредственных руководителей; показ специальных короткометражных фильмов по разъяснению вреда для здоровья человека алкоголя, наркотиков и других токсических веществ; выступления перед работниками лиц, которые ранее сами допускали нарушения, а сейчас стали передовиками производства и др.

Правовые методы обеспечения трудовой дисциплины - это предусмотренные законодательством способы ее обеспечения, то есть выполнение работником и нанимателем своих обязанностей. Существуют два метода укрепления трудовой дисциплины: убеждения и принуждения.

Метод убеждения состоит, прежде всего, в повседневной, индивидуальной воспитательной работе и в экономической заинтересованности работника и нанимателя в конечных результатах труда. Правовым средством реализации метода убеждения являются меры поощрения, предусмотренные трудовым законодательством и локальными нормативными актами. Роль юридической службы состоит в том, чтобы совместно с другими службами были разработаны и применялись наиболее эффективные методы стимулирования труда.

Принуждение - это метод воздействия на нарушителя, обеспечивающий совершение действий субъектом права вопреки его воле. Данный метод состоит в применении к нарушителям соответствующих мер материального и морального воздействия, в том числе и дисциплинарных взысканий. Юридическая служба, визируя приказы и распоряжения нанимателя о привлечении к дисциплинарной ответственности работников, нарушивших трудовую дисциплину, должны осуществлять контроль за тем, чтобы дисциплинарные взыскания были обоснованными и гуманными, в зависимости от характера и мотивов поведения, личности нарушителя, последствий правонарушений.

Дисциплина и порядок на производстве во многом зависят от уровня воспитания работников. Основными методами воспитания работников являются разнообразные коллективные и индивидуальные формы работы, направленные на повышение ответственности у каждого работника за исполнение своих обязанностей.