Министерство внутренних дел Российской Федерации

Ижевский филиал
государственного образовательного учреждения
высшего профессионального образования
«Нижегородская академия МВД Российской Федерации»

# НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ В ВУЗЕ: НАПРАВЛЕНИЯ И ПУТИ ИНТЕГРАЦИИ

Сборник научных трудов
по материалам межрегиональной, межведомственной
научно-практической конференции

Ижевск
2009

**ББК 67.411**
**А 43**

Наука и образование в ВУЗе: направления и пути интеграции: Сборник научных трудов по материалам межрегиональной, межведомственной научно-практической конференции / В авторской редакции. – Ижевск: Ижевский филиал ГОУ ВПО «Нижегородская академия МВД Российской Федерации», 2009. – 214 с.

В сборнике научных трудов по материалам межрегиональной, межведомственной научно-практической конференции «Наука и образование в ВУЗе: направления и пути интеграции» освещаются вопросы российского юридического образования.

Сборник рассчитан на широкий круг юридической общественности, адресуется научным работникам, преподавателям, соискателям и адъюнктам, курсантам, слушателям и студентам юридических вузов и факультетов, средних учебных заведений МВД РФ, работникам правоохранительных органов.

**ББК 67.411**
**А 43**

© Ижевский филиал
ГОУ ВПО «Нижегородская академия
МВД Российской Федерации», 2009

оно не только может дополнить и усовершенствовать деятельность преподавателя, а в некоторых областях, в которых развиваются самостоятельность, творческое мышление, оно сыграет уникальную роль.

Если разработчики обучающего программного обеспечения пренебрегают дидактикой, не понимая ее роли при проектировании обучающих систем приводит к тому, что использование иных программ даже наносит вред учебному процессу.

Поэтому обучающие программы, как и учебники, нужно выбирать очень аккуратно. Ошибки бывают разные: как формальные, так и методические - в построении интерфейса, составе и организации информации. Каждые ошибки опасны по-своему. Первые приведут к неправильному знанию, вторые могут на долгие годы заложить представление о предмете как о скучном и неинтересном. Как и в учебниках, ошибки в обучающих программах обходятся дорого.

**Примечания**

1. Айсмонтас Бронюс Броневич, Некоторые психолого-педагогические особенности создания и использования компьютерных обучающих программ в вузе// Психологическая наука и образование. 2004. № 4. С.51–59.

2. Машбиц Е.И. Психолого-педагогические проблемы компьютеризации обучения. – М.: Педагогика, 1988.

**Н.П. Шайхутдинова**

## О терминологически невыраженной информации в нормах трудового права

Главным адресатом законодательных предписаний в трудовом праве является рядовой пользователь. Текстуальное выражение законодательных установлений должно быть сориентировано на человека без специального юридического образования. Языковые выражения правовых норм не всегда доступны и понятны не только непрофессиональному правоприменителю, но и специалистам в области права.

Именно через слова в правовых источниках юридическая мысль находит своего правоприменителя. Оптимальный способ

выражения правовой нормы законодателем осуществляется путем подбора единственно подходящих терминов для определения понятий в праве.

При исследовании действующего трудоправового нормативного материала одной из актуальных проблем, касающихся уточнения терминов трудового права, является проблема **наличия неявной, терминологически не выраженной информации в тексте**, порожденная, как правило, отсутствием норм-дефиниций отдельных понятий, которыми оперируют правоприменители. Это влечет за собой неточности их использования, порождает проблемы в практике применения этих терминов, а порою и пробелы в трудовом праве[1].

В трудовом праве приходится сталкиваться с фактом отсутствия законодательного закрепления отдельных понятий, несмотря на то, что на протяжении длительного времени они устойчиво закрепились в лексике подзаконного регулирования. Например, термин «материально-ответственные лица» довольно часто упоминается во многих нормативных правовых актах, судебной и хозяйственной практике, а также в экономической, бухгалтерской и юридической литературе[2].

Ясно, что речь идет об особой категории работников. Между тем, ни гражданское, ни финансовое, ни налоговое, ни трудовое законодательство не содержит легального определения этого термина. По этому вопросу отсутствуют и разъяснения судебных органов, хотя такие лица нередко выступают в качестве ответчиков или истцов при разрешении трудовых споров по возмещению материального ущерба, причиненного работодателю.

Такое положение на практике зачастую приводит к обобщению понятия «материально-ответственные лица» с другой, более широкой и многочисленной категорией работников, названных в Трудовом кодексе РФ (п. 7 ст. 81) «работниками, непосредственно обслуживающими денежные и товарные ценности».

Обобщение указанных терминов в правоприменительной деятельности недопустимо, так как трудовое законодательство содержит многие нормы, по особому регулирующие трудовые отношения материально-ответственных лиц в отличие от

работников, не относящихся к таковым, но по роду своей работы также выполняющих трудовые обязанности по обработке, хранению, продаже, отпуску и т.п. товарно-материальных и денежных ценностей[3]. Решение вопроса о том, кто относится к материально-ответственным лицам, имеет не столько теоретическое, сколько практическое значение. Разобраться в содержании этих двух терминов с точки зрения особенностей и отличий в правовом регулировании условий труда каждой из категорий работников можно путем анализа и сопоставления соответствующих нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Так, материальная ответственность работников по нормам трудового права, как правило, ограничивается средним месячным заработком работника, причинившего материальный ущерб работодателю (ст. 241 ТК РФ). Между тем, среди работников есть лица, которым с целью выполнения своих трудовых обязанностей передаются под отчет денежные, товарные и иные ценности для выполнения с ними различных операций (хранение, обработка, отпуск, продажа, экспедирование и др.) и при этом, наряду с трудовым договором, с ними заключаются особые письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности[4] (ст. 244 ТК РФ). В силу такого договора на этих работников возлагается обязанность обеспечить полную сохранность переданных им под отчет, а в случае причинения по их вине ущерба работодателю – обязанность возместить ущерб в полном размере причиненного ущерба без каких-либо ограничений определенным пределом заработной платы (п. 2 ст. 243 ТК РФ).

По нашему мнению, именно эта категория работников в первую очередь составляет основу термина «материально-ответственные лица».

Думается, к материально-ответственным лицам следует также отнести работников, выполняющих определенные функции по обслуживанию товарно-материальных ценностей и денежных средств, на которых полная материальная ответственность возлагается в соответствии с федеральными законами (п. 1 ст. 243 ТК РФ).

Термин «материально-ответственное лицо» в свое время

был разработан в науке советского трудового права, согласно которому «материально-ответственное лицо – работник, который несет полную материальную ответственность за ущерб, возникший в результате необеспечения сохранности вверенных ему ценностей»[5]. Думается, что в современной интерпретации этот термин нуждается в уточнении следующего содержания, которое необходимо разместить в ч. 3 ст. 243 ТК РФ: «Работники, на которых возлагается полная материальная ответственность на основании пунктов 1 и 2 настоящей статьи, относятся к категории материально-ответственных лиц».

Что же касается термина «работники, непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности», то его значение несколько шире, поскольку к таковым относятся не только материально-ответственные лица, но и другие работники, занятые приемом, хранением, транспортировкой, распределением и т.п. материальных ценностей[6].

Так, З.-Е., уволенный по п. 7 ст. 81 ТК РФ, решением Глазовского городского суда Удмуртской Республики 24.10.2003 г. был восстановлен на работе в должности водителя автобуса в ГУП «Глазовское автотранспортное предприятие». Удовлетворяя требования истца, городской суд в числе доводов указал на отсутствие должности «водитель» в перечне должностей, с которыми работодатель имеет право заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, и как следствие – ничтожность заключенного с истцом названного договора.

Кассационным определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Удмуртской Республики от 02.12.2003 г. решение городского суда было отменено и по делу было вынесено новое решение, которым в иске З.-Е. о восстановлении на работе отказано. При этом судебной коллегией было указано, что из анализа обязанностей истца следует, что он, работая водителем без кондуктора, был обязан осуществлять продажу билетов пассажирам, следовательно, непосредственно обслуживал денежные и иные товарные ценности. Одновременно в кассационном определении было указано, что для увольнения по п. 7 ст. 81 ТК РФ не имеют

значения пределы возложения на работника материальной ответственности[7].

За основу определения понятия лиц, непосредственно обслуживающих денежные средства или товарные ценности, по нашему мнению, следует принять действующие сегодня тарифные классификаторы и справочники (до принятия в соответствии с ч. 2 ст. 57 ТК РФ новых квалификационных справочников)[8]. Эти нормативные правовые акты трудового права содержат для целого ряда работников дополнительные требования по исполнению должностных обязанностей, направленных на обеспечение сохранности имущества работодателя.

Наличие неявной, терминологически не выраженной информации в тексте нормативного документа обусловлено нередко исторической преемственностью законодательства. Например, в настоящее время Трудовой кодекс РФ отказался от использования таких терминов, которые составляли немалую часть понятийного аппарата советского трудового права, как «администрация», «рабочие и служащие», «трудящиеся», «отгул», «дежурство», «временные работники» и другие. Тем не менее, подобные термины используются и порой весьма активно в подзаконных трудоправовых и иных актах, в локальных актах работодателя, в коллективных договорах и соглашениях, а также в актах судебной и правоприменительной практики. Чаще всего при этом не возникает вопросов о смысле и содержании указанных понятий, памятуя об их роли в недалеком историческом прошлом.

Но терминологическое поле трудового права включает в себя и такие термины, которые закрепились или зародились в период становления рыночных отношений, широко используются в правовой управленческой лексике, но тем не менее не нашли законодательного закрепления. Среди них такие термины, как «сотрудник», «персонал», «компания» и многие другие.

Решение данной проблемы видится в необходимости дать термину легальное определение при первом упоминании в процессе подзаконного нормотворчества, а в отдельных случаях ввести в содержание Трудового кодекса РФ.

**Примечания**

1. О проблеме «неявной, терминологически не выраженной информации в тексте нормативного акта» пишут авторы книги «Язык закона». См., например, с. 180.

2. См., например, Приказ Федерального агентства по образованию от 26 июня 2006 г. № 595 «О результатах контрольно-ревизионной работы в 2005 году» // СПС «Гарант»; Приказ Судебного департамента при Верховном Суде РФ от 28 июня 2002 г. № 75 «Об утверждении положений о структурных подразделениях Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации» // СПС «Гарант»; Определение Верховного Суда РФ от 31 июля 2006 г. № 78-ВО6-39 // СПС «Гарант».

3. Такой позиции придерживается большинство ученых. См., например, Полетаев Ю.Н. Материально-ответственные лица. - М.: Издательский дом «Городец», 2006. С. 16.

4. Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми законодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности утвержден постановлением Минтруда РФ от 31 декабря 2002 г. № 85 // Бюллетень Минтруда РФ. 2003. № 2.

5. Никитинский В.И. Азбука трудового права. Словарь справочник для слушателей народного университета.- М.: Знание, 1981. С. 86.

6. Такое разъяснение дано в п. 45 Постановления № 2 Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 28.12.2006 г.) // Российская газета. 2006. 31 декабря.

7. Кассационное определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Удмуртской Республики от 02.12.2003 г. Дело № 33-2308 // Из архива Верховного Суда УР.

8. К числу таких классификаторов и справочников можно отнести: Тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС), утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 31.01.1885 г. № 31/3-30; Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 г. № 37.

**Е.Г. Иванова**

## Свобода оценки доказательств в деятельности следователя

В последнее время в России происходят настолько значительные перемены в политике, экономике, что кардинально меняется и все российское законодательство, которое является предметом изучения студентов юридических ВУЗов. Ежегодно на федеральном уровне и в субъектах Российской Федерации принимаются тысячи нормативных актов (законы, указы, кодексы, постановления и т.д.),