

## Правовое регулирование дисциплины труда на судах рыбопромыслового флота и морского транспорта РФ

Канд. юрид. наук Д.К.Бекяшев – МГИМО (У) МИД России

В качестве правовой категории дисциплина труда выступает в четырех аспектах: 1) как один из основных принципов трудового права; 2) как элемент трудового правоотношения; 3) как институт особенной части трудового права; 4) как фактическое поведение участников трудового процесса.

Дисциплина труда взаимосвязана с производственной и технологической дисциплиной. Производственная дисциплина означает порядок на производстве. Она охватывает трудовую дисциплину и даже выходит за ее пределы. Кроме трудовой в производственную дисциплину включаются: обеспечение четкой и ритмичной работы организации, обеспечение работающих лиц сырьем, инструментами, материалами, заданием без простоев и т.д. Работодатель несет ответственность за производственную дисциплину. Что касается работников, то они отвечают лишь за нарушения трудовой дисциплины.

Помимо производственной, дисциплина труда связана и с технологической дисциплиной. Она заключается в соблюдении технологических правил на производстве. Нарушение технологической дисциплины является производственным упущением и дает основание работодателю, наряду с привлечением виновного к дисциплинарной ответственности, для полного или частичного лишения премии.

Согласно ст. 189 ТК РФ дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

Следует отметить, что в ряде отраслей экономики для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, утверждаемые Правительством РФ в соответствии с федеральными законами. Такие уставы и положения обязательны для всех работников, попадающих под их действие. Сами работодатели не имеют права вносить в эти документы изменения или дополнения. Одной из отличительных особенностей таких актов является то, что они содержат более строгие меры взыскания.

В частности, в отношении работников рыболовной отрасли Правительством РФ 21 сентября 2000 г. было принято постановление «Об утверждении Устава о дисциплине работников рыбопромыслового флота РФ» № 708, а в отношении работников морского транспорта – постановление Правительства РФ от 23 мая 2000 г. № 395 «Об утверждении Устава о дисциплине работников морского транспорта».

Первый Устав вступил в силу 1 января 2001 г., второй – 1 сентября 2000 г. Они разработаны в соответствии с КТМ РФ, законами, иными нормативными актами, определяют обязанности работников рыбопромыслового флота и работников морского транспорта по соблюдению дисциплины, обеспечению безопасности мореплавания, сохранности имущества на море, предотвращению ситуаций, угрожающих жизни и здоровью людей, защите и сохранению окружающей среды.

Действие обоих уставов распространяется соответственно на членов экипажей судов рыбопромыслового флота РФ и на членов экипажей морских торговых судов всех типов (независимо от форм собственности), плавающих под Государственным флагом РФ, а также на других работников рыбопромыслового комплекса, включаемых в перечень, утверждаемый федеральным органом исполнительной власти по рыболовству и других работников морского транспорта, включенных в перечень, утверждаемый Минтрансом России с учетом мнения соответствующих профессиональных союзов.

В соответствии с уставами дисциплина работников состоит в соблюдении ими правил и норм, установленных международными договорами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами РФ, применяемыми на судах рыбопромыслового флота РФ и на морском транспорте, выполнении указаний руководителей, данных в пределах их компетенции, а также обязанностей, установленных Уставом службы на судах рыбопромыслового флота РФ, Уставом службы на морских судах и трудовыми договорами (контрактами).

Следует отметить, что оба устава о дисциплине были утверждены в 2000 г. В том же году в России был принят новый ТК РФ, который вступил в силу с 1 января 2002 г. Таким образом, данные уставы были разработаны на основании норм старого КЗоТ 1971 г., в то время как ТК РФ существенно отличается от всех предыдущих российских кодифицированных актов в сфере труда по своей структуре и содержанию, по месту и роли в системе регулирования трудовых отношений, по своим целям, способам реализации и защиты его положений, а также значительным количеством отдельных норм, изложенных в нем. В связи с этим было бы интересно сравнить нормы данных уставов и нормы нового ТК РФ на предмет их соответствия.

Оба устава о дисциплине состоят из четырех разделов: «Общие положения», «Основные обязанности работников», «Поощрения», «Дисциплинарные взыскания». Структура данных документов в целом соответствует аналогичной структуре раздела VIII ТК РФ «Трудовой распорядок. Дисциплина труда».

Раздел II Устава о дисциплине работников рыбопромыслового флота РФ называется «Основные обязанности работника и работодателя», а аналогичный раздел Устава о дисциплине работников морского транспорта – «Основные обязанности работников». Оба документа дают перечень таких обязанностей. В то же время раздел VIII ТК РФ не закрепляет в отдельной статье перечень обязанностей работников и работодателей, связанных с дисциплиной труда. По замыслу разработчиков ТК РФ в этом нет необходимости, т.к. обязанности работника и работодателя закреплены в различных статьях данного нормативного акта, в частности, в ст. 21 перечислены основные обязанности работника. Кроме того, трудовые обязанности работников, перечисленные в ст. 21 ТК РФ, могут быть конкретизированы в правилах внутреннего трудового распорядка, в трудовом договоре (гл. 22, 29, 30, 34 ТК РФ). Основные обязанности работодателя закреплены в ст. 22, 212 ТК РФ и др. Поэтому, как представляется, законодатель логично закрепил перечень обязанностей в уставах, учитывая специфику данных трудовых отношений, а, помимо этого, следует также отметить, что в них закреплены не общие обязанности работников и работодателей в сфере труда, а именно обязанности, связанные с соблюдением дисциплины труда.

Согласно Уставу о дисциплине работников рыбопромыслового флота РФ работник обязан:

- а) соблюдать трудовую и производственную дисциплину, настоящий Устав, Устав службы на судах рыбопромыслового флота РФ и выполнять обязанности, предусмотренные трудовым договором (контрактом);
- б) содействовать обеспечению безопасности мореплавания, ведения промысла, защиты и сохранения окружающей среды, поддержанию порядка на судах, своевременному и качественному техническому обслуживанию судов, портового и иного оборудования, технических средств рыбопромыслового флота РФ;
- в) знать и неуклонно соблюдать установленные технологические регламенты и процессы выполнения работ, должностные и производственные инструкции, а также правила по охране труда, безопасному ведению работ, технической эксплуатации и ремонту оборудования, пожарной безопасности, защите и сохранению окружающей среды, нормы производственной санитарии и гигиены труда и иные, относящиеся к его трудовой деятельности нормы, правила и инструкции;
- г) проходить подготовку, переподготовку и проверку знания правил, норм и инструкций, относящихся к его трудовой деятельности;
- д) соблюдать установленный порядок хранения служебных документов, проявлять бдительность, строго хранить государственную, служебную и коммерческую тайну, не разглашать сведения конфиденциального характера;
- е) не оставлять самовольно свое рабочее место;
- ж) содействовать соблюдению трудовой дисциплины в экипаже судна рыбопромыслового флота РФ, коллективе, организации рыбопромыслового комплекса;
- з) выполнять иные требования, предусмотренные законами и другими нормативными правовыми актами РФ.

В свою очередь, Устав о дисциплине работников морского транспорта обязывает:

- а) соблюдать трудовую и производственную дисциплину, настоящий Устав, Устав службы на морских судах, выполнять обязанности, предусмотренные трудовым договором (контрактом);
- б) содействовать обеспечению безопасности плавания судов, защиты и сохранения окружающей среды, поддержанию порядка на судах, предотвращению причинения вреда судам, находящимся на них людям и грузам, а также обеспечению безопасности и сохранности технических средств, оборудования и другого имущества морского транспорта;
- в) знать и неуклонно соблюдать установленные технологические регламенты и процессы выполнения работ, должностные и производственные инструкции, а также нормы и правила по охране труда, безопасному ведению работ, технической эксплуатации и ремонту оборудования, производственной санитарии и гигиене труда, пожарной безопасности, защите и сохранению окружающей среды и иные, относящиеся к его трудовой деятельности, нормы, правила и инструкции;
- г) проходить соответствующую подготовку, переподготовку и проверку знаний, относящихся к его трудовой деятельности, правил, норм и инструкций;
- д) соблюдать установленный порядок хранения служебных документов, проявлять бдительность, строго хранить государственную, служебную и коммерческую тайну, не разглашать сведения конфиденциального характера;
- е) не оставлять самовольно рабочее место;
- ж) проявлять заботу и внимание к пассажирам морского транспорта, обеспечивать высокое качество их обслуживания;
- з) содействовать соблюдению трудовой дисциплины в экипаже судна, коллективе организации морского транспорта;
- и) знать настоящий Устав и точно выполнять его требования;
- к) выполнять требования, предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Положения обоих уставов схожи за исключением некоторых моментов, отражающих специфику работы на таких судах.

Данные перечни обязанностей работников рыбопромыслового флота РФ и работников морского транспорта соответствуют нормам ТК РФ и других нормативных актов. Кроме того, в соответствии с уставами этот перечень может быть расширен, но только на основании нормативно-правового акта, принятого в РФ. Таким образом, работодатель не вправе самостоятельно, по своей воле, устанавливать и требовать от работника выполнения не предусмотренных российским законодательством обязанностей в сфере трудовой дисциплины. В противном случае у работника есть право на обращение в суд.

Помимо обязанностей работников уставы перечисляют и обязанности работодателей.

Согласно Уставу о дисциплине работников рыбопромыслового флота РФ работодатель обязан:

- а) обеспечивать подбор, подготовку и переподготовку, а также соответствующую квалификацию членов экипажей судов рыбопромыслового флота РФ и других работников, на которых распространяется действие настоящего Устава, создавать для них необходимые социально-бытовые условия на производстве, а также надлежащий режим труда и отдыха;
  - б) организовать трудовую деятельность работников в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
  - в) осуществлять контроль за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов РФ по вопросам несения службы на судах рыбопромыслового флота, безопасности мореплавания, ведения промысла, технического обслуживания и ремонта указанных судов, береговых объектов, оборудования и механизмов, охраны, безопасности и гигиены труда, пожарной безопасности, охраны окружающей среды, а также правил, норм и инструкций, относящихся к трудовой деятельности работников;
  - г) обеспечивать надлежащую трудовую и производственную дисциплину, поощрять работников, отличившихся при выполнении служебных обязанностей;
  - д) воспитывать у работников добросовестное отношение к труду, поощрять инициативу и творческую активность, содействовать их участию в выявлении и устранении недостатков;
  - е) обеспечивать в установленном порядке расследование несчастных случаев на производстве и причин профессиональных заболеваний;
  - ж) осуществлять иные полномочия и нести ответственность в соответствии с законодательством РФ.
- Устав о дисциплине работников морского транспорта предусматривает следующие обязанности работодателя:
- а) обеспечивать подбор, подготовку и переподготовку, а также соответствующую квалификацию работников морского транспорта, создавать для них необходимые социально-бытовые условия на производстве, а также надлежащий режим труда и отдыха;
  - б) организовывать трудовую деятельность работников морского транспорта в соответствии с законами и иными нормативными

правовыми актами РФ по безопасности мореплавания, защите и сохранению окружающей среды, охране труда и иными актами, регламентирующими выполнение работ;

в) осуществлять контроль за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов РФ по вопросам несения службы на судах, эксплуатации, технического обслуживания и ремонта оборудования, устройств и механизмов, транспортных средств и береговых объектов морского транспорта, защиты и сохранения окружающей среды, охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии, пожарной безопасности и иных правил и норм, относящихся к трудовой деятельности работников морского транспорта;

г) проводить расследование аварий, аварийных происшествий и несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, принимать меры к устранению причин их возникновения;

д) обеспечивать надлежащую трудовую и производственную дисциплину;

е) поощрять инициативу и творческую активность работников морского транспорта;

ж) осуществлять иные полномочия и нести ответственность согласно законодательству РФ.

Проводя анализ норм уставов и ТК РФ, закрепляющих права и обязанности работодателя, как основные, так и в сфере дисциплины труда, следует отметить, что они вполне соответствуют друг другу. Как и в случае обязанностей работников, законодатель указал на то, что перечень обязанностей работодателя может быть расширен, но только в соответствии с российским законодательством, а не по прихоти, к примеру, работников или иных лиц.

Также разделы II уставов отмечают, что указания по работе подчиненный получает, как правило, от своего непосредственного руководителя. При получении указания от вышестоящего руководителя работник обязан выполнить его и известить об этом своего непосредственного руководителя. Работник не обязан выполнять указания, которые противоречат действующим нормам, правилам и инструкциям по безопасности мореплавания, охране труда, пожарной безопасности, защите и сохранению окружающей среды. Работники, для которых установлено ношение форменной одежды и знаков отличия, при исполнении трудовых обязанностей должны быть одеты по форме, если для них не установлена специальная одежда.

Следует отметить, что уставы в обязательном порядке указывают, что каждый работник, на которого распространяется действие данных документов, обязан знать их и точно выполнять их требования. Законодатель не определяет в данных документах, кто должен оповещать работника о существовании таких уставов и их положениях. Однако по утвердившейся в трудовом праве практике такая обязанность лежит на работодателе и профсоюзном органе, если таковой имеется на предприятии. Работнику необходимо иметь данные знания, т.к. от этого во многом зависят жизнь и здоровье его самого, других членов трудового коллектива, а также сохранность имущества работодателя.

Разделы III уставов содержат нормы, касающиеся поощрения за труд.

В теории трудового права под поощрением понимается публичное признание трудовых заслуг, оказание почета как отдельным работникам, так и коллективу работников в форме установленных действующим трудовым законодательством мер поощрения, льгот и преимуществ. Данная система мер поощрения за успехи в труде, предусмотренная законодательством, призвана способствовать развитию моральных и материальных стимулов к труду.

Согласно уставам работники поощряются за добросовестное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, другие достижения в работе, бережное отношение к вверенному имуществу, рационализаторскую и изобретательскую деятельность, продолжительную и безупречную работу, выполнение отдельных поручений. Устав о дисциплине работников рыбопромыслового флота РФ дополняет данные основания для поощрения также улучшением качества рыбной продукции. Поощрение применяется руководителем совместно с соответствующим выборным профсоюзным органом (при наличии такого органа в организации) или по согласованию с ним.

В соответствии с документами к работникам применяются следующие виды поощрения:

- а) объявление благодарности (в устной или письменной форме);
- б) выдача премии;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение почетной грамотой;
- д) занесение в Книгу почета, Книгу истории корабля и на Доску почета;
- е) присвоение звания лучшего работника по профессии;
- ж) награждение нагрудным знаком.

Уставы содержат более широкий перечень поощрений, чем ТК РФ. В ст. 191 ТК РФ перечислены те же виды, за исключением п. «д» и «ж». Однако это не является несоответствием с нормами ТК РФ, т.к. содержащийся в данной статье ТК РФ перечень мер поощрения не является исчерпывающим. Согласно данному документу уставами и положениями о дисциплине могут определяться и другие виды поощрений работников за труд.

Все меры поощрения в трудовом праве делятся на два вида: морального и материального характера. Из приведенного в уставах перечня к мерам материального характера относятся выдача премии и награждение ценным подарком. Все остальные виды поощрений носят моральный характер.

В соответствии с уставами о дисциплине допускается применение к одному работнику одновременно нескольких видов поощрения. Он может быть награжден почетной грамотой и при этом ему может быть выдана денежная премия. Примечательно, что за особые трудовые заслуги работники в установленном порядке представляются к награждению государственными наградами РФ и присвоению почетных званий. Данная норма содержится и в ст. 191 ТК РФ. Правом награждать государственными наградами РФ и присваивать почетные звания (например, в рыбном хозяйстве таким званием является «Заслуженный работник рыбного хозяйства») наделен Президент России (п. «б» ст. 89 Конституции РФ).

Уставами определен следующий порядок осуществления поощрений:

- а) капитан судна рыбопромыслового флота РФ и морского транспорта имеет право объявлять благодарность в приказе по судну;
- б) руководитель, обладающий правом приема на работу данного работника, может объявлять ему благодарность в приказе, принимать решение о премировании и награждать ценным подарком;

в) руководитель, обладающий правом приема на работу данного работника, может совместно с соответствующим выборным профсоюзным органом награждать этого работника почетной грамотой, заносить в Книгу почета, Книгу истории корабля или на Доску почета;

г) награждение почетной грамотой федерального органа исполнительной власти по рыболовству и Министерства транспорта РФ, нагрудным знаком, присвоение звания лучшего работника по профессии или других званий за успехи в работе производится в установленном порядке руководителем федерального органа исполнительной власти по рыболовству или, соответственно, министром транспорта РФ;

д) к работнику могут применяться другие виды поощрения, предусмотренные в соответствующей организации рыбопромышленного комплекса и соответствующей организации морского транспорта.

Также уставы закрепляют, что если к работнику необходимо применить поощрение, выходящее за пределы прав, предоставленных данному руководителю, он ходатайствует об этом перед вышестоящим руководителем.

Согласно документам поощрения (кроме устной благодарности) объявляются в приказе и заносятся в трудовую книжку работника. Однако в соответствии со ст. 66 ТК РФ в настоящее время от работодателя не требуется вносить в трудовую книжку все сведения о поощрениях. Ранее такая запись в трудовой книжке являлась обязательным условием, на чем и основывались разработчики обоих уставов, внося норму об обязательном внесении сведений о поощрениях в трудовую книжку. Однако в обязательном порядке, согласно действующему законодательству, должны вноситься сведения о поощрениях в раздел VII личной карточки работника (ее унифицированная форма № Т-2 утверждена постановлением Госкомстата России от 6 апреля 2001 г. № 26).

Кроме поощрений, уставы содержат нормы о дисциплинарных взысканиях (разделы IV).

Согласно документам, дисциплинарным проступком считается нарушение работником трудовой дисциплины на борту судна рыбопромышленного флота РФ и морского транспорта, в служебных помещениях и на территории организации рыбопромышленного комплекса и морского транспорта. Данное определение дисциплинарного проступка несколько отличается от аналогичного определения, имеющего место в ТК РФ. Согласно ст. 192 ТК РФ дисциплинарным проступком признается неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Как представляется, последнее определение более четкое.

За совершение дисциплинарного проступка на работника налагается дисциплинарная ответственность, которая является самостоятельным видом юридической ответственности. Как и любое другое правонарушение, дисциплинарный проступок обладает совокупностью признаков: субъект, субъективная сторона, объект, объективная сторона. Субъектом такого проступка может быть гражданин, состоящий в трудовых правоотношениях с конкретной организацией и нарушающий трудовую дисциплину. Субъективной стороной дисциплинарного проступка выступает вина со стороны работника. Она может быть в форме умысла или по неосторожности. Объект данного проступка – внутренний трудовой распорядок конкретной организации. Объективной стороной здесь выступают вредные последствия и прямая связь между ними и действием (бездействием) правонарушителя.

Согласно Уставу о дисциплине работников рыбопромышленного флота РФ за совершение дисциплинарного проступка на работника налагаются следующие виды дисциплинарного взыскания:

а) замечание;

б) выговор;

в) строгий выговор;

г) предупреждение о неполном служебном соответствии;

д) изъятие дипломов у капитанов и лиц командного состава рыбопромышленного флота РФ на срок до 3 лет с переводом с согласия работника на другую работу на тот же срок с учетом профессии (специальности) в соответствии с законодательством РФ;

е) увольнение.

В свою очередь, Устав о дисциплине работников морского транспорта предусматривает тот же перечень взысканий, за исключением п. «д». Таким образом, можно говорить о том, что Устав о дисциплине работников рыбопромышленного флота РФ предусматривает более жесткий перечень наказаний за совершение работником дисциплинарного проступка, чем Устав о дисциплине работников морского транспорта.

Из приведенного перечня наиболее строгой мерой дисциплинарного взыскания является увольнение.

Устав о дисциплине работников морского транспорта не указывает на то, за какие действия на работника может быть наложено дисциплинарное взыскание в виде увольнения. В то же время Устав о дисциплине работников рыбопромышленного флота РФ устанавливает, что дисциплинарное взыскание в виде увольнения налагается на работника за:

а) систематическое неисполнение без уважительных причин предусмотренных настоящим Уставом обязанностей, если на работника ранее налагались дисциплинарные взыскания;

б) прогул (в том числе отсутствие на работе более 3 ч в течение рабочего дня) без уважительных причин;

в) появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения;

г) грубое нарушение законодательства РФ о труде и охране труда, повлекшее за собой несчастный случай с тяжелым исходом или гибель людей;

д) грубое нарушение дисциплины, угрожающее безопасности мореплавания или создающее опасность для жизни и здоровья людей;

е) нарушение таможенных правил;

ж) грубое нарушение правил ведения промысла.

Перечень грубых нарушений дисциплины, угрожающих безопасности мореплавания, жизни и здоровью людей на море, правил ведения промысла и перечень категорий работников, увольняемых за эти проступки без предварительного согласия профсоюзного комитета, утверждаются федеральным органом исполнительной власти по рыболовству.

Следует отметить, что ТК РФ закрепил основания применения увольнения работника в ст. 81. В ней законодатель установил все основания расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя, а не только за совершенные дисциплинар-

ные проступки. Сравнивая положения ТК РФ и Устава о дисциплине работников рыбопромыслового флота РФ, очевидно, что перечень, приведенный в Уставе, содержит несколько дополнительных оснований, связанных с особенностью трудовых отношений на рыбопромысловом флоте. В частности, это п. «д» (грубое нарушение дисциплины, угрожающее безопасности мореплавания или создающее опасность для жизни и здоровья людей); п. «е» (нарушение таможенных правил); п. «ж» (грубое нарушение правил ведения промысла). Это соответствует законодательству России, позволяющему, как уже было сказано, в уставах и положениях о дисциплине отдельных отраслей дополнять установленные в ТК РФ положения. Однако в связи с принятием нового ТК РФ возникла необходимость изменить некоторые нормы Устава о дисциплине работников рыбопромыслового флота РФ, разработанные и утвержденные в соответствии с нормами КЗоТ 1971 г. В частности, п. «б» Устава (прогул, в том числе отсутствие на работе более 3 ч в течение рабочего дня без уважительных причин) в ст. 81 ТК РФ изменен на прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 ч подряд в течение рабочего дня). Таким образом, время отсутствия увеличено до 4 ч и указано, что такое отсутствие должно быть непрерывным в течение этого периода времени. Кроме того, перечень, установленный в Уставе, можно было бы расширить за счет других оснований, закрепленных в ст. 81 ТК РФ. Было бы правильным, как представляется, внести также однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей; совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий.

Как представляется, перечень оснований для применения взыскания в виде увольнения за совершение дисциплинарного проступка был бы не лишним и в Уставе о дисциплине работников морского транспорта.

Стоит заметить, что в соответствии с уставами и ТК РФ за каждый дисциплинарный проступок на работника может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

Также уставы содержат перечень случаев, когда применяется предупреждение о неполном служебном соответствии. В него входят следующие случаи:

- а) систематическое невыполнение служебных обязанностей и распоряжений руководителя;
- б) неоднократное совершение дисциплинарных проступков;
- в) нарушения законов и иных нормативных правовых актов по вопросам обеспечения безопасности мореплавания, сохранности имущества на море, предотвращения возникновения ситуаций, угрожающих жизни и здоровью людей, защиты и сохранения морской среды.

Данный в обоих уставах перечень видов дисциплинарного взыскания, которые могут налагаться на работника за совершение им дисциплинарного проступка, является исчерпывающим. Он обширнее, чем закрепленный в ст. 192 ТК РФ. Помимо общих видов взысканий, обозначенных в данных нормативных актах, в отличие от ТК РФ, в уставах выделяются также иные взыскания (например, строгий выговор, предупреждение о неполном служебном соответствии, изъятие дипломов у капитанов и лиц командного состава рыбопромыслового флота). Однако это не противоречит нормам ТК РФ, т.к. согласно ст. 192 данного нормативного акта, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

Существует два вида дисциплинарной ответственности: общая, предусмотренная ТК РФ, и специальная, которую несут работники в соответствии с уставами и положениями о дисциплине. При общей дисциплинарной ответственности перечень мер взыскания, предусмотренный ст. 192, является исчерпывающим. Сами организации никаких дополнительных дисциплинарных взысканий устанавливать не могут, хотя на практике иногда применяются такие санкции, как штрафы, лишение разного рода надбавок, выговор с предупреждением и другие, которые нельзя признать законными. Специальную дисциплинарную ответственность несут работники, на которых распространяются уставы и положения о дисциплине. В этих актах могут быть предусмотрены и более строгие меры взыскания, отличающиеся от тех, которые возлагаются на работников при общей дисциплинарной ответственности, хотя и при специальной применяются меры, в том числе перечисленные в ст. 192 ТК РФ. Как уже отмечалось, одной из отличительных особенностей отраслевых уставов и положений о дисциплине является то, что они содержат более строгие меры взыскания для всех работников, подпадающих под действие таких актов, чем существующие меры для остальных работников.

Важно отметить, что ТК РФ в ст. 193 указал на то, что до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника от дачи объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. В обоих уставах о дисциплине такая норма существует и, как представляется, она необходима, т.к. законодатель в ТК РФ и уставах императивно, с помощью глагола «должен» и «обязан», закрепил обязанность работодателя затребовать от работника письменное объяснение своих действий.

Согласно уставам любое дисциплинарное взыскание объявляется в приказе, с которым работник, подвергшийся дисциплинарному взысканию, должен быть ознакомлен под расписку в 3-дневный срок, и это соответствует ст. 193 ТК РФ. Можно было лишь добавить, что в случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт, о чем указано в ст. 193 ТК РФ.

Уставы отмечают, что наложение дисциплинарного взыскания не освобождает работника, совершившего проступок, от ответственности, предусмотренной законодательством РФ.

Такой вид взыскания, как изъятие дипломов у капитанов и лиц командного состава рыбопромыслового флота РФ, в соответствии с Уставом осуществляется за нарушение трудовой дисциплины, создавшее угрозу безопасности мореплавания, жизни и здоровью людей на море, загрязнения окружающей среды, а также за грубое нарушение правил ведения промысла. Работнику, получившему данное взыскание, предоставляется работа с учетом профессии (специальности), не связанная с руководством, эксплуатацией, обеспечением безопасности мореплавания, сохранением жизни и здоровья людей на море, ведением промысла на рыбопромысловом флоте РФ.

Устав о дисциплине работников рыбопромыслового флота РФ закрепляет перечень лиц, которые имеют право налагать на работников дисциплинарные взыскания, предусмотренные Уставом и законодательством РФ о труде. Согласно документу руководители налагают на работников такие взыскания в соответствии с предоставленными им правами в следующем порядке:

- а) устное замечание может быть сделано каждым руководителем;
- б) взыскания в виде замечания, выговора, строгого выговора, предупреждения о неполном служебном соответствии и увольнения могут налагаться руководителем, имеющим право приема на работу данного работника;
- в) изъятие дипломов у капитанов и лиц командного состава рыбопромыслового флота РФ может осуществляться руководителем федерального органа исполнительной власти по рыболовству на срок до 3 лет и руководителем государственной администрации морского рыбного порта на срок до одного года;
- г) руководитель, имеющий право издания приказов, может налагать взыскания в виде замечания, выговора и строгого выговора на тех подчиненных ему работников, которые назначаются на должность вышестоящим руководителем, если такое право предоставлено ему в установленном порядке, а также если иное не предусмотрено законодательством РФ;
- д) капитан самоходного или рыбопромыслового судна рыбопромыслового флота РФ с экипажем численностью не менее 10 человек при выходе судна в рейс продолжительностью 15 суток и более вправе налагать на членов экипажа этого судна взыскания в виде замечания, выговора и строгого выговора;
- е) капитан судна рыбопромыслового флота РФ имеет право в случае необходимости отстранить от исполнения служебных обязанностей любого члена экипажа с одновременным направлением вышестоящему руководителю представления о наложении дисциплинарного взыскания на этого работника.

Естественно, Устав о дисциплине работников морского транспорта также содержит перечень лиц, имеющих право применять дисциплинарные взыскания:

- а) капитан самоходного судна с экипажем численностью не менее 10 человек вправе налагать на членов экипажа судна дисциплинарное взыскание в виде замечания, выговора и строгого выговора. Начальник землечерпательного каравана и начальник экспедиции по морскому перегону судов наделяются правом налагать дисциплинарные взыскания на всех членов экипажей судов, входящих в землечерпательный караван или экспедицию по морскому перегону судов;
- б) руководитель, обладающий правом приема работника морского транспорта на работу, может налагать на него все виды дисциплинарного взыскания;
- в) руководитель может налагать взыскания в виде замечания, выговора и строгого выговора и на тех подчиненных ему работников морского транспорта, которые назначаются на должность вышестоящим руководителем, если такое право предоставлено ему в установленном порядке, а также если иное не предусмотрено законодательством РФ.

Проведя сравнение положений двух рассматриваемых уставов, очевидно, что Устав о дисциплине работников рыбопромыслового флота РФ наделяет капитанов рыбопромысловых судов большими полномочиями по наложению дисциплинарных взысканий, чем Устав о дисциплине работников морского транспорта. В частности, капитан рыбопромыслового судна может в случае необходимости отстранить от исполнения служебных обязанностей любого члена экипажа. Капитан морского транспортного судна, в соответствии с Уставом, таких полномочий не имеет.

Перечня лиц, имеющих право налагать взыскания за дисциплинарные проступки, в разделе VIII ТК РФ нет, однако это не мешает существовать такому перечню в отраслевых уставах о дисциплине.

В соответствии с уставами, если с учетом тяжести проступка необходимо наложить дисциплинарное взыскание, которое данный руководитель наложить не правомочен, то он ходатайствует об этом перед вышестоящим руководителем. Руководитель федерального органа исполнительной власти по рыболовству вправе налагать предусмотренные данным Уставом дисциплинарные взыскания в полном объеме на лиц, подпадающих под действие Устава, а его заместители – указанные дисциплинарные взыскания, кроме изъятия дипломов у капитанов и лиц командного состава рыбопромыслового флота РФ и увольнения лица, назначаемого на должность руководителем федерального органа исполнительной власти по рыболовству. Устав о дисциплине работников морского транспорта указал, что в отсутствие соответствующих руководителей дисциплинарные взыскания налагаются должностными лицами, официально выполняющими их обязанности. О наличии соответствующих прав руководителей Минтранса России в отношении наложения дисциплинарных взысканий Устав не упоминает.

Уставами предусмотрено, что руководитель обязан лично до наложения взыскания на работника всесторонне, объективно разобратся в мотивах и причинах совершенного проступка и затребовать от работника объяснение в письменной форме. Отказ работника от представления указанного объяснения не является препятствием для наложения взыскания.

Важное положение обоих уставов, которое нельзя не упомянуть, касается соизмеримости проступка и взыскания за него. Согласно документам дисциплинарное взыскание должно соответствовать степени вины работника и тяжести совершенного им проступка. Кроме того, при определении меры дисциплинарного взыскания должны учитываться вред, причиненный данным проступком, обстоятельства, при которых он совершен, мотивы проступка, а также предшествующая работа лица, совершившего проступок, и его отношение к труду.

Согласно уставам дисциплинарное взыскание налагается не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания в отпуске или времени использования суммированных дней отдыха. Данная норма соответствует статье 193 ТК РФ. Устав о дисциплине работников рыбопромыслового флота РФ дополняет данное положение также временем нахождения работника в плавании. Кроме того, данный Устав указывает, что в случае ведения компетентным органом служебного расследования, передачи материала в органы дознания или проведения предварительного следствия дисциплинарное взыскание налагается не позднее месяца со дня вынесения заключения по результатам служебного расследования, отказа в возбуждении или прекращении уголовного дела.

ТК РФ установил, что дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка. Уставы содержат аналогичное положение, при этом Устав о дисциплине работников рыбопромыслового флота РФ оговорил, что для работников, находившихся в плавании более 5 месяцев, такое взыскание не может быть применено позднее одного года. Устав о дисциплине работников морского транспорта не упоминает 5-месячный срок, а вместо этого говорит, что для членов экипажей судов дальнего плавания дисциплинарное взыскание не может налагаться позднее одного года. Кроме того, оба нормативных акта указали, что в данные сроки не включается время производства по уголовному делу, что соответствует ТК РФ.

В соответствии с Уставом о дисциплине работников рыбного промыслового флота РФ работник считается не имеющим дисциплинарного взыскания, если в течение года со дня его наложения он не подвергался новому дисциплинарному взысканию, а в случаях изъятия дипломов у капитанов и лиц командного состава рыбного промыслового флота РФ – со дня истечения срока взыскания. Данной нормы в Уставе о дисциплине работников морского транспорта нет, а, как представляется, напрасно. Это положение Устава о дисциплине работников рыбного промыслового флота РФ соответствует ст. 194 ТК РФ. Однако следует отметить, что новый ТК РФ ввел новую норму, которой не было в КЗоТ 1971 г. и, соответственно, нет в Уставе о дисциплине работников рыбного промыслового флота РФ 2000 г. Согласно ст. 194 ТК РФ работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

В отношении работников рыбного промыслового флота уставом установлено, что работнику, у которого изъят диплом капитана или лица командного состава рыбного промыслового флота РФ, может быть предоставлена прежняя должность только после проверки в установленном порядке его профессиональных знаний.

Согласно ст. 193 ТК РФ дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Этому положению соответствуют и нормы уставов, которые закрепляют, что дисциплинарные взыскания, предусмотренные данными уставами, могут быть обжалованы в порядке и сроки, установленные законодательством РФ о труде. Таким элементом законодательства о труде и является, в частности, ТК РФ. Следует отметить, что органами по рассмотрению индивидуальных споров в соответствии с действующим законодательством являются комиссия по трудовым спорам и суд. При этом орган, рассматривающий трудовой спор работника о неправомерности наложенного взыскания, может его отменить, если найдет, что оно, к примеру, не соответствует тяжести совершенного правонарушения. Однако заменить его другим видом взыскания он не вправе. Руководство предприятия в этом случае может применить иное взыскание, но только с соблюдением сроков, указанных в ст. 193 ТК РФ.

Как представляется, в оба устава следовало бы ввести норму о привлечении к дисциплинарной ответственности руководителя организации, его заместителей по требованию представительного органа работников. Это положение закреплено в ст. 195 ТК РФ. Согласно этому документу работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников. В случае, если факты подтвердились, работодатель обязан применить к руководителю организации, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения. Следует отметить, что речь идет о предприятиях, где работодатель и руководитель представлены в разных лицах. На таких предприятиях (например, достаточно часто в Акционерных обществах) руководитель (например, генеральный директор) является наемным работником и исполняет свои трудовые функции на основании трудового договора, заключаемого с работодателем. Однако распространены случаи, когда руководитель и работодатель выступают в одном лице. Тогда данная статья вряд ли может применяться, т.к. предъявлять ему заявление о нарушении им самим (т.е. руководителем) норм о труде абсурдно. Тем не менее, указать данную норму ст. 195 ТК РФ в уставах было бы желательно, соответствуя духу демократизации труда и защиты прав работников.

В результате проведенного сравнительного анализа норм Устава о дисциплине работников рыбного промыслового флота Российской Федерации, Устава о дисциплине работников морского транспорта и ТК РФ следует вывод о том, что в целом оба устава соответствуют ТК РФ, за исключением ряда моментов, которые требуют изменения. ТК РФ позволяет дополнять положения своих статей посредством принятия соответствующих отраслевых уставов и положений о дисциплине. Однако, как представляется, для четкости, юридической последовательности и предотвращения различных коллизий на практике применения норм уставов и ТК РФ следовало бы разработать и принять новый текст Устава о дисциплине работников рыбного промыслового флота РФ и Устава о дисциплине работников морского транспорта с учетом требований нового ТК РФ. Думается, что это было бы логичнее и перспективнее, чем вносить изменения и дополнения в тексты существующих уставов 2000 г., которые разрабатывались в соответствии с КЗоТ 1971 г. В то же время ТК РФ, сохраняя определенную преемственность норм, существенно отличается от всех предыдущих российских кодифицированных актов в сфере труда по своей структуре и содержанию, по месту и роли в системе регулирования трудовых правоотношений, по своим целям, а также по способам реализации и защиты его положений, а также значительным количеством отдельных норм, изложенных в нем. ТК РФ значительно расширил общие положения, на федеральном уровне закрепил в систематизированном виде социальное партнерство в сфере труда. Характерным является и то, что он усилил отраслевую принадлежность норм трудового права. Кроме того, ТК РФ содержит много новых и важных положений, относящихся ко всем институтам российского трудового права. Все это подтверждает тезис о том, что подзаконные нормативно-правовые акты (коими и являются данные уставы о дисциплине) должны в полной мере соответствовать данному Кодексу и не иметь противоречий, которые позволили бы внести сумятицу и раздор в трудовые отношения, существующие в различных отраслях общественной жизни.