

НОВЫЙ УСТАВ

О ДИСЦИПЛИНЕ РАБОТНИКОВ РЫБОПРОМЫСЛОВОВОГО ФЛОТА РФ

К.А. Бекашев – профессор МГЮА

«Если кто придет шумен на вахту, тот имеет быть наказан так: ежели офицер – то в первый раз вычетом месячного жалования, в другой раз за два месяца, в третий раз лишен чина на время или вовсе. А если рядовой – будет наказан битием у мачты.»
(Из «Морского Устава» Петра I).

21 сентября 2000 г. Правительство Российской Федерации утвердило Устав о дисциплине работников рыбопромыслового флота и ввело его в действие с 1 января 2001 г. (далее – Устав 2000 г.).

Ранее действующий Устав о дисциплине был утвержден Правительством СССР в 1985 г. и существенно устарел. Во-первых, еще в начале 90-х годов изменилась структура управления рыбохозяйственным комплексом страны: вместо Минрыбхоза СССР создан федеральный орган исполнительной власти в области рыболовства, которым последовательно были Комитет по рыболовству при Минсельхозе РФ, Роскомрыболовство РФ, Минсельхозпрод РФ, Госкомрыболовство РФ. Эти органы имели различный правовой статус в плане обеспечения дисциплины на флоте рыбной промышленности. Во-вторых, коренным образом изменился правовой статус предприятий и организаций, входящих в рыбохозяйственный комплекс. Если ранее рыбохозяйственные предприятия являлись государственными и имели вертикальную структуру управления, то в настоящее время принцип подчиненности коммерческих предприятий Госкомрыболовству имеет место лишь по крайне ограниченному вопросам (например, при оформлении выхода судна в рейс).

По поручению Госкомрыболовства РФ Устав 2000 г. разрабатывался специалистами ВНИРО под руководством его директора Б.Н. Котенева. В рабочую группу входил и автор этой статьи.

Устав 2000 г. состоит из 20 статей и регламентирует наиболее важные вопросы обеспечения дисциплины на судах рыбопромыслового флота. Прежде всего он по-

дробно определяет основные обязанности и права работника и работодателя в условиях экономических реформ.

Действие Устава 2000 г. распространяется на членов экипажей судов рыбопромыслового флота РФ всех типов независимо от формы собственности, плавающих под флагом РФ, а также на других работников рыбопромыслового комплекса, включаемых в перечень, утвержденный Госкомрыболовством РФ.

Под трудовой дисциплиной понимается определенный порядок поведения участников коллективного трудового процесса. Трудовая дисциплина предполагает сознательное отношение к труду, вырабатывается методами убеждения, воспитания, а также поощрения за добросовестный труд.

Работник обязан соблюдать трудовую и производственную дисциплину, Устав 2000 г., Устав службы на судах рыбопромыслового флота и выполнять обязанности, предусмотренные трудовым договором (контрактом).

Одны из важнейших обязанностей работника – содействие обеспечению безопасности мореплавания, ведение промысла, защита и сохранение окружающей среды, поддержание порядка на судах, своевременное и качественное техническое обслуживание судов, портового и иного оборудо-

вания, технических средств рыбопромыслового флота РФ.

Согласно п.4 Устава работник, занятый эксплуатацией судов, должен 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.

В свою очередь, работодатель обязан обеспечивать подбор, подготовку и переподготовку, а также соответствующую квалификацию членов экипажей судов рыбопромыслового флота РФ и других работников, на которых распространяется действие Устава 2000 г., создание для них необходимых социально-бытовых условий на производстве, а также надлежащего режима труда и отдыха. Работодатель обязан воспитывать у работников добросовестное отношение к труду, поощрять инициативу и творческую активность. Важной обязанностью работодателя является обеспечение в установленном порядке расследования несчастных случаев на производстве и причин профессиональных заболеваний.



Данный раздел Устава 2000 г. по сравнению с аналогичным разделом Устава 1985 г. существенно переработан, обновлен и осовременен.

Следующий раздел Устава 2000 г. регламентирует вопросы поощрения работников рыбопромыслового флота. Они поощряются за добросовестное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества рыбопродукции, другие достижения в работе, бережное отношение к вверенному имуществу, рационализаторскую и изобретательную деятельность, продолжительную и безупречную работу, а также за выполнение отдельных поручений.

Работникам предусмотрены следующие виды поощрения: объявление благодарности в устной или письменной форме, выдача премии, награждение ценным подарком, награждение почетной грамотой, занесение в книгу порта, книгу истории корабля и на Доску почета, присвоение звания лучшего работника по профессии, награждение нагрудным знаком. Устав допускает одновременно нескольких видов поощрения одному работнику. Перечень видов поощрения по сравнению с Уставом 1985 г. остался неизменным.

Капитан судна имеет право объявлять благодарность в приказе по судну. Руководитель, обладающий правом приема на работу данного работника, может объявлять ему благодарность в приказе, принимать решение о премировании и награждать ценным подарком, а также занести в книгу почета, книгу истории корабля или на Доску почета. Награждение почетной грамотой Госкомрыболовства, нагрудным знаком, присвоение звания лучшего работника по профессии или других званий за успехи в работе производится в установленном порядке. Все поощрения объявляются в приказе и заносятся в трудовую книжку.

Следует иметь в виду, если работник честно и добросовестно относится к своей работе, хорошо выполняет свои трудовые обязанности, соблюдает трудовую дисциплину, это еще не означает, что он должен быть непременно поощрен. Он должен не просто выполнять свои должностные обязанности, а делать это образцово, служить примером для других работников. Такое отношение к труду выходит за рамки честного и добросовестного выполнения своих обязанностей и заслуживает быть отмеченным соответствующими видами поощрений.

Нарушение работником трудовой дисциплины на борту судна рыбопромыслового флота РФ, в служебных помещениях и на территории организации рыбопромыслового комплекса является дисциплинарным проступком, если это нарушение не влечет

за собой уголовной ответственности. За совершение дисциплинарного проступка на работника налагаются следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, строгий выговор, предупреждение о неполном служебном соответствии, изъятие дипломов у капитанов и лиц командного состава рыбопромыслового флота РФ на срок до трех лет с переводом с согласия работника на другую работу на тот же срок с учетом профессии (специальности) в соответствии с законодательством РФ, увольнение. В Уставе 1985 г. в качестве самостоятельного вида наказания был предусмотрен перевод на судно более низкой группы по оплате труда или на береговую работу с учетом профессии (квалификации) на срок до одного года. В новых условиях хозяйствования эта санкция потеряла свою значимость.

Дисциплинарная ответственность является одной из разновидностей юридической ответственности. Она выражается в наложении работодателем или иным компетентным должностным лицом на подчиненного по службе работника, совершившего дисциплинарный проступок, указанного в Уставе 2000 г. дисциплинарного взыскания в целях поддержания трудовой дисциплины.

По общим нормам трудового права отказать работника выполнить требования работодателя, не входящие в круг его трудовых обязанностей, не является нарушением трудовой дисциплины, так как в таких действиях работника отсутствует противоправность. Однако на рыбопромысловом флоте, в отношении работников, на которых распространяется Устав 2000 г., необходимо придерживаться иного требования. Если работник считает, что данный приказ требует от него выполнения действий, не входящих в круг его обязанностей, он должен беспрекословно выполнить его, но он имеет право обжаловать такой приказ. Работник не должен выполнять явно противозаконные приказы, угрожающие безопасности мореплавания, жизни и здоровью людей. Выполнение такого приказа является противоправным.

За каждый дисциплинарный проступок на работника может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

В соответствии с п. 17 Устава 2000 г. предупреждение о неполном служебном соответствии применяется в следующих трех случаях: систематического невыполнения служебных обязанностей и указаний руководителя; нарушения законов и иных нормативных правовых актов РФ по вопросам обеспечения безопасности мореплавания, сохранности имущества на море, предотвращения ситуаций, угрожающих жизни и здоровью людей, защиты и сохранения окружающей среды.

Наложение дисциплинарного взыскания не освобождает работника, совершившего проступок, от ответственности, предусмотренной законодательством РФ (например, возмещение ущерба имуществу судна).

Одним из серьезных дисциплинарных взысканий является изъятие дипломов у капитанов и лиц командного состава, оно применяется только к определенному кругу работников. Специального перечня таких работников нет, все зависит от фактического выполнения соответствующего вида работ. При определении круга лиц необходимо руководствоваться Уставом службы на судах рыбопромыслового флота РФ. Основания для такого наказания – нарушение трудовой дисциплины, создавшее угрозу безопасности мореплавания, жизни и здоровью людей на море, загрязнение окружающей среды, а также грубое нарушение правил ведения промысла. Как видно, Устав 2000 г. исчерпывающе устанавливает перечень грубых нарушений дисциплины, за которые работник (лицо командного состава) может быть лишен диплома. По сравнению с Уставом 1985 г. в этот перечень добавлен такой серьезный вид правонарушения, как загрязнение окружающей среды. Этот вид наказания (лишение диплома) носит специальный характер. Работнику, получившему указанное выше взыскание, предоставляется работа с учетом профессии (специальности), но не связанной с руководством, эксплуатацией, обеспечением безопасности мореплавания, сохранением жизни и здоровья людей на море, ведением промысла на судах рыбопромыслового флота РФ. Иными словами такой работник переводится на береговую работу, не связанную с управлением флота. Это условие на практике вызывает большие трудности. В результате, применение такой меры взыскания существенно затруднено, поскольку практически почти невозможно перевести капитана на работу, не связанную с руководством или эксплуатацией судов, если даже судно выведено из режима эксплуатации. После получения нового диплома работник может быть назначен на соответствующую должность.

Дисциплинарное взыскание в виде увольнения налагается на работника за: а) систематическое неисполнение без уважительных причин предусмотренных Уставом 2000 г. обязанностей, если на работника ранее налагались дисциплинарные взыскания; б) прогул (в том числе отсутствие на работе более 3 часов в течение рабочего дня без уважительных причин); в) появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения; г) грубое нарушение дисциплины, угрожающее безопасности мореплавания и создающее опасность для жизни и здоровья людей; е) нарушение тамо-

женных правил; ж) грубое нарушение правил ведения промысла.

Увольнение применяется как в качестве общей, так и специальной меры дисциплинарной ответственности. В качестве общей меры дисциплинарной ответственности увольнение работника возможно за проступки, указанные выше в пунктах «а», «г». Увольнение за нарушение таможенных правил, правил обеспечения безопасности мореплавания и правил ведения промысла является специальной мерой дисциплинарной ответственности. Они применяются к определенному кругу работников. Например, в качестве специальной меры взыскания увольнение может быть применено к работникам, непосредственно связанным с ведением промысла и управлением судном. Такими могут быть как лица командного состава судна, так и рядовые работники (матросы, мотористы и т.д.).

В отличие от общих оснований увольнения увольнение соответствующих работников возможно за однократное грубое нарушение дисциплины, угрожающее безопасности мореплавания или создавшее опасность для жизни и здоровья людей; нарушение таможенных правил и 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 Госкомрыболовством РФ.

Ни одно взыскание не должно быть наложено без достаточных к тому оснований. Руководитель обязан лично до наложения

взыскания на работника всесторонне, объективно разобраться в мотивах и причинах совершенного проступка и затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника представить указанное объяснение составляется соответствующий акт в произвольной форме. Отказ работника от представления указанного объяснения не является препятствием для наложения взыскания. Однако отказ от дачи объяснения сам по себе является нарушением дисциплины, что может быть учтено при выборе меры дисциплинарного взыскания.

При определении меры дисциплинарного взыскания руководитель должен учитывать: степень вины работника; тяжесть совершенного проступка; вред, причиненный проступком; обстоятельства, при которых совершен проступок; предшествующую работу работника.

Вина работника в нарушении дисциплины заключается в игнорировании установленных правил исполнения трудовых обязанностей или правил поведения. Она может выражаться в форме умысла или неосторожности. В свою очередь, умысел может быть прямым или косвенным, а неосторожность носит форму самонадеянности или небрежности.

Устав 2000 г. четко определяет полномочия руководителей по наложению взыскания. В частности, устное замечание может быть сделано каждым руководителем (например, помощниками капитана, боцманом). Взыскания в виде замечания, выговора, строго выговора, предупреждения о неполном служебном соответствии и увольнения могут налагаться руководителем, имеющим права приема на работу работника. Изъятие диплома у капитанов и

лиц командного состава рыбопромыслового судна РФ может осуществляться председателем Госкомрыболовства на срок до трех лет и руководителем государственной администрации моррыбпорта на срок до одного года.

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.

Капитан самоходного или рыбопромыслового судна 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. Он имеет право в случае необходимости отстранить от исполнения служебных обязанностей любого члена экипажа с одновременным направлением вышестоящему руководителю представления о наложении соответствующего дисциплинарного взыскания на этого работника. Устав 1985 г. давал право капитану за нарушение дисциплины снять с судна любого члена экипажа. Устав 2000 г. предусматривает лишь отстранение работника от работы. В случае списания нарушителя с судна возникает вопрос о репатриации его на родину, что в современных условиях сделать очень сложно.

Работник может обжаловать взыскание, наложенное на него по Уставу 2000 г., только вышестоящему руководителю. Обжалование взыскания не приостанавливает его исполнение.