

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

"КАЛИНИНГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ"

Институт отраслевой экономики и управления

А. Л. Маркевич

**МЕЖДУНАРОДНЫЕ ПРАВИЛА И НОРМЫ ТРУДА
В РЫБОЛОВНОМ СЕКТОРЕ**

Учебно-методическое пособие по изучению дисциплины
для бакалавриата по направлению подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Калининград
Издательство ФГБОУ ВО «КГТУ»
2023

УДК 349.2

Рецензент

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической безопасности
Института отраслевой экономики и правления ФГБОУ ВО "КГТУ"
А. Е. Тарутина

Маркевич, А. Л.

Международные правила и нормы труда в рыболовном секторе: учебно-метод. пособие по изучению дисциплины для бакалавриата по напр. подгот. 38.03.03 Управление персоналом / А. Л. Маркевич. – Калининград: Изд-во ФГБОУ ВО «КГТУ», 2023. - 45 с.

В учебно-методическом пособии приведен тематический план по дисциплине, методические указания по ее самостоятельному изучению, подготовке к практическим занятиям, подготовке и сдачи промежуточной аттестации. Пособие подготовлено в соответствии с требованиями утвержденной рабочей программы дисциплины "Международные правила и нормы труда в рыболовном секторе" направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

Список лит. – 18 наименований

Учебно-методическое пособие рассмотрено и одобрено для опубликования в качестве локального электронного методического материала кафедрой менеджмента 23.01.2023 г., протокол № 01

Учебно-методическое пособие по изучению дисциплины рекомендовано к изданию в качестве локального электронного методического материала для использования в учебном процессе методической комиссией ИНОТЭКУ ФГБОУ ВО «КГТУ» 07.02.2023 г., протокол № 02

УДК 349.2

© Федеральное государственное
бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
"Калининградский государственный
технический университет", 2023 г.
© Маркевич А. Л., 2023 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	4
1 Тематический план по дисциплине и методические указания по её изучению	7
Тема 1. Международно-правовое регулирование труда в рыболовном секторе	7
Тема 2. Кадровая политика подбора и отбора персонала на суда рыболовного сектора	13
Тема 3. Особенности правового регулирования рабочего времени, времени отдыха, заработной платы персонала в рыболовном секторе.....	20
2 Методические указания для подготовки к практическим занятиям.....	31
Тема 1. Международно-правовое регулирование труда в рыболовном секторе	31
Тема 2. Кадровая политика подбора и отбора персонала на суда рыболовного сектора	33
Тема 3. Особенности правового регулирования рабочего времени, времени отдыха, заработной платы персонала в рыболовном секторе.....	33
3 Методические указания по выполнению контрольной работы.....	35
4 Методические указания по подготовке к промежуточной аттестации.....	38
5 Методические указания по выполнению самостоятельной работы по дисциплине	41
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ.....	43

ВВЕДЕНИЕ

Дисциплина "Международные правила и нормы труда в рыболовном секторе" является дисциплиной, формирующей у обучающихся способность к анализу международных нормативно-правовых норм, регламентирующих ключевые вопросы в области трудовых отношений в рыболовном секторе.

Дисциплина уделяет внимание вопросам прав и обязанностей субъектов рыболовного сектора, в том числе содержание трудового договора, заключаемого с персоналом рыболовного сектора.

Целью освоения дисциплины является формирование у студентов комплекса упорядоченных знаний, необходимых для специалистов в их будущей практической деятельности.

В результате изучения дисциплины студент должен:

знать:

- перечень и содержание основных разделов международных правовых актов, содержащих нормы труда в морском судоходстве и рыболовстве;
- основные международные требования к подготовке и дипломированию персонала рыболовных судов;
- специфику организации труда в море различных категорий персонала рыболовных судов;

уметь:

- применять международные принципы и нормы трудовых отношений в морском судоходстве и рыболовстве при реализации функций управления персоналом в организациях рыбохозяйственного комплекса;

владеть:

- навыками работы с Кодексом ПДНВ, в т. ч. со спецификациями минимальных стандартов компетентности;
- навыками работы с Конвенцией МОТ 2006 года о труде в морском судоходстве.

Дисциплина "Международные правила и нормы труда в рыболовном секторе" относится к дисциплинам Элективного модуля 1. Аудит и контроллинг персонала на предприятиях рыбохозяйственного комплекса (РХК) образовательной программы бакалавриата по направлению 38.03.03 Управление персоналом, профиль "Аудит и контроллинг персонала".

Дисциплина опирается на профессиональные компетенции, знания, умения и навыки, приобретенные в результате освоения дисциплин Профессионального модуля и Общепрофессионального модуля.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы (зет), т. е. 144 академических часа контактной и самостоятельной учебной работы студента; работы, связанной с текущей и промежуточной (заключительной) аттестацией по дисциплине. Лекции – 30 ч, практические занятия – 30 ч.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме дифференцированного зачета. К зачету допускаются студенты:

- положительно аттестованные по результатам освоения дисциплины;
- получившие положительную оценку по результатам практических занятий.

При оценке знаний на зачете учитывается:

- уровень сформированности компетенций;
- уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей;
- логика, структура и грамотность изложения вопроса;
- умение связать теорию с практикой.

Оценка за дифференцированный зачет ("отлично", "хорошо", "удовлетворительно" или "неудовлетворительно") зависит от уровня освоения студентом тем дисциплины (наличия и сущности ошибок, допущенных студентом при ответе на экзаменационный вопрос, выполнении им экзаменационного задания).

Для получения оценки "отлично" студент должен:

- продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний программного материала;

- исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал;

- уметь правильно решить задачу, сделать грамотные обобщения и выводы по результатам ее решения.

Для получения оценки "хорошо" студент должен:

- продемонстрировать достаточно полное знание программного материала;

- продемонстрировать знание основных теоретических понятий;

- достаточно последовательно, грамотно и логически стройно излагать материал;

- уметь решить задачу с небольшим количеством несущественных ошибок, сделать достаточно обоснованные выводы.

Для получения оценки "удовлетворительно" студент должен:

- продемонстрировать общее знание изучаемого материала;

- показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины;

- уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса;

- уметь решить задачу с небольшим количеством несущественных ошибок без необходимых обобщений и выводов.

Оценка "неудовлетворительно" ставится в случае:

- отсутствия знания значительной части программного материала;

- отсутствия понятийного аппарата по изучаемой дисциплине;

- наличия существенных ошибок при решении задачи.

1 Тематический план по дисциплине и методические указания по её изучению

Тема 1. Международно-правовое регулирование труда в рыболовном секторе

Форма занятия – лекция.

Вопросы для изучения

Вопрос 1. Современный рынок труда в рыболовном секторе.

Вопрос 2. Понятие международно-правового регулирования труда в рыболовном секторе

Методические указания по изучению темы 1

Современный рынок труда в рыболовном секторе. Понятие международно-правового регулирования труда, источники международного трудового права. Характеристики отдельных конвенций Международной организации труда (МОТ).

Вопрос 1. Современный рынок труда в рыболовном секторе

Субъектами рынка труда в рыболовном секторе выступают судовладельцы (операторы судов) и специалисты мореплавания.

В данном контексте стоит отметить, что существует рынок квалифицированных наемных моряков дальнего плавания коммерческого флота (Commercial Fleet Seafarers' Labour Market).

Противопоставление моряков торгового флота рыбакам и военным морякам указывает на существование рынка рабочей силы рыбаков (Fisherman Labour Market) и государственной монополии морской службы (Naval Service State Monopsony).

Рынок квалифицированных наемных моряков дальнего плавания коммерческого флота (Commercial Fleet Seafarers' Labour Market) может быть разделен на составляющие части.

Первая составляющая – рынок квалифицированных наемных моряков дальнего плавания торгового флота (Merchant Marine Seafarers' Labour Market).

Вторая – рынок моряков вспомогательных судов морских буровых платформ (Offshore Support Vessel Seafarer Labour Market).

Пересечение рынка квалифицированных наемных моряков дальнего плавания коммерческого флота (Commercial Fleet Seafarers' Labour Market) и рынка рабочей силы по добыче нефти и газа в открытом море (Offshore Oil and Gas Extractive Industry Labour Market) является допустимым.

В разных источниках рынок труда моряков обозначается и такими понятиями, как "Maritime Employment Market", "Maritime Job Market", "Maritime Manning Market", "Ship Labour Market", "Ship Employment Market", "Ship Job Market", "Ship Manning Market". Эти понятия являются близкими к понятию "Maritime Labour Market" и обозначают определенные элементы рынка труда. Так, "Job Market" – это "количество рабочих мест, доступных в определенном месте или по отдельным видам работ" – "the number of jobs that are available in a particular place or for a particular type of work".

Некоторые русскоязычные исследователи рынка труда в рыболовном секторе обозначают его как морской рынок труда, что с позиции сущностного определения является не совсем корректным. В русском языке прилагательное "морской" обозначает все, что связано с морем. В английском языке различают слова "maritime" и "marine".

В контексте термина "морской рынок труда" слово "maritime" указывает на сферу деятельности, связанную с навигацией. Термин "Marine Labour Market" указывает на любую деятельность, связанную с морем. Кроме "Maritime Labour Market", он обозначает:

- береговой морской рынок труда (Onshore Labour Market), в частности рынок портовой рабочей силы (Port Labour Market) и рынок рабочей силы судостроительных и судоремонтных предприятий (Shipyard Labour Market);

- рынок труда рабочей силы, обслуживающей объекты, находящиеся в открытом море (Offshore Labour Market), в частности рынок рабочей силы по добыче нефти и газа в открытом море (Offshore Oil and Gas Extractive Industry Labour Market);

– рынок труда операторов, связанных с эксплуатацией судов.

В этой связи представляется целесообразным в русском варианте понятия использовать не прилагательное "морской", обозначающее сферу деятельности, а дополнение "труд в рыболовном секторе", понимая при этом контент "seafarer" в определении Конвенции о морском рынке труда (Maritime Labour Convention, 2006).

Некоторые исследователи отождествляют понятия "рынок труда моряков" и "крюинговый рынок".

При сущностном подходе к определению понятия "рынок" очевидным становится неправомерность такого отождествления. Посредник, осуществляющий крюинговую деятельность, не является субъектом рынка труда моряков, а может рассматриваться только как его инфраструктурный элемент, обеспечивающий нормальное функционирование рынка. Наделять один элемент инфраструктуры свойствами всей системы, значит противоречить здравому смыслу.

Об этом свидетельствует и то, что понятие Crewing Market имеет ограниченное хождение, и оно не содержится в регламентных документах международных морских организаций (International Maritime Organization (ИМО), Baltic and International Maritime Council (BIMCO), International Transport Workers' Federation (ИТФ)).

При сущностном подходе становится очевидным, что инфраструктура представляет собой систему рыночных отношений между субъектами рынка труда моряков (судовладельцы и моряки) и субъектами отдельных элементов его инфраструктуры по поводу обеспечения обмена и формирования цены рабочей силы. Это особые сопутствующие рынки. В одном случае отношения судовладельцев и (или) моряка на этих рынках с другими субъектами могут предшествовать их встрече на рынке труда моряков (предшествующие рынки: рынок морских транспортных услуг, рынок образовательных услуг), в другом – реализация рыночных взаимосвязей судовладельца и моряка порождает необходимость выхода на другие рынки, которые по своему происхождению

могут быть определены как вторичные, третичные. Например, рынок посреднических услуг (вторичный) предполагает выход посредника на рынки государственных (паспортизация, сертификация, формальности), медицинских (профотбор), образовательных (центры подготовки), бытовых (пошив формы, обслуживание семей моряков), транспортных (доставка моряков к месту службы, возврат на родину) и других услуг (третичные рынки). Это означает, что в процессе реализации своих функций субъекты инфраструктуры также вступают в рыночные отношения между собой, формируя свои специфические рынки.

Вопрос 2. Понятие международно-правового регулирования труда в рыболовном секторе

Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Это относится и к регулированию трудовых и тесно связанных с ними общественных отношений. На отношения работодателя и работника, находящихся на территории Российской Федерации, распространяют свое действие не только нормы отечественного законодательства, но и нормы международного права.

Международно-правовое регулирование труда – это установленная международными договорами (актами) система стандартов по регулированию труда, которые присоединившиеся к соответствующему международному договору (ратифицировавшие его) государства используют в национальном трудовом законодательстве.

В актах, разработанных на основе обобщения опыта многих стран, закреплены основополагающие принципы и права субъектов трудовых отношений, универсальные трудовые правовые нормы, объективный характер и эффективность которых обеспечиваются на национальном уровне.

Система выработанных мировым опытом международно-правовых норм о труде представляет собой Международный кодекс труда.

Среди международных нормативных актов в первую очередь следует назвать Всеобщую декларацию прав человека, принятую Генеральной

Ассамблеей ООН в 1948 г. Наряду с другими правами во Всеобщей декларации прав человека провозглашено право на труд, свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы, на равную оплату за равный труд и другие права.

Широко известны правовые акты Международной организации труда (МОТ), являющейся специализированным учреждением ООН. Эти акты принимаются в виде конвенций или рекомендаций. Рекомендации не требуют ратификации и проводятся в жизнь путем принятия закона соответствующей страной.

Содержание трудовых и тесно с ними связанных отношений обуславливается уровнем развития экономики, производительных сил общества.

Современным трудовым правом устанавливаются минимальные и пороговые, процедурные и процессуальные стандарты, в рамках которых субъекты трудовых отношений могут определять свои права и обязанности. Но различные стандарты, действующие в разных странах, могут значительно влиять на конкурентоспособность предпринимателей, применяющих наемный труд, на мировом рынке.

Субъектами создания международных стандартов о труде являются Организация объединенных наций и ее специализированный орган – Международная организация труда (далее МОТ).

Участие ООН в международном регулировании трудовых отношений предусмотрено п. 3 ст. 1 и ст. 55 Устава ООН, которые закрепляют право ООН с целью создания условий стабильности и благополучия, необходимых для мирных и дружественных отношений между нациями, содействовать:

- повышению уровня жизни, полной занятости населения и условиям экономического и социального прогресса и развития;
- разрешению международных проблем в области экономической, социальной, здравоохранения и подобных проблем;
- международному сотрудничеству в области культуры и образования;

- всеобщему уважению и соблюдению прав человека и основных свобод для всех, без различия расы, пола, языка и религии.

МОТ существует с 1919 г. как специализированный орган Лиги Наций, а с 1946-го – ООН, ее членами являются 185 государств.

Трехсторонность (трипартизм) организации МОТ отличает ее от других международных организаций, оказывает существенное влияние на принятие и содержание ее конвенций и рекомендаций.

И те, и другие принимаются Международной конференцией труда, созываемой ежегодно, на которой присутствуют не только по четыре делегата от стран – членов МОТ, но и их технические советники и наблюдатели.

Международная конференция труда принимает международные трудовые нормы (в форме конвенций и рекомендаций), утверждает бюджет МОТ, шкалу взносов членов МОТ, раз в три года избирает Административный совет и членов Международного бюро труда.

Тема конференции определяется ежегодно Генеральным директором, который является исполнительным главой МОТ и Генеральным секретарем на конференции.

Исполнительным органом МОТ является административный совет Международного бюро труда, собирающийся четыре раза в год и рассматривающий программы деятельности МОТ. Он также построен по принципу трипартизма: его члена представляют правительства, 12 – предпринимателей и 12 – трудящихся.

Устав МОТ указывает, что главной ее деятельностью является международное нормотворчество, т. е. создание международных трудовых стандартов. Более 372 международных актов (деклараций, конвенций и рекомендаций), составляющих Международный кодекс труда, охватывают такие вопросы, как занятость, безработица, охрана труда подростков, женщин, лиц с семейными обязанностями, продолжительность рабочего времени, охрана материнства, миграция в поисках работы, инспекция труда, упразднение принудительного труда, минимальные ставки зарплаты, производственный

травматизм и профессиональные заболевания, равная оплата женского труда, взаимоотношения между трудящимися и администрацией.

Стоит также отметить, что МОТ уделяет значительное внимание регулированию труда моряков и работников в рыболовном секторе, что обусловлено характером и условиями труда этих категорий лиц. Вопросам регулирования труда моряков посвящено около 40 конвенций и 29 рекомендаций. В первую очередь были разработаны конвенции "О труде в морском судоходстве" (2006 г.) и "О труде в рыболовном секторе" (2007 г.).

Особенно много конвенций и рекомендаций МОТ по вопросам охраны труда (техники безопасности и гигиены труда), например, Конвенция № 193 "О снабжении машин защитными приспособлениями" (1963 г.) предусматривает меры по безопасности для работающих с механизмами, оборудованием, Конвенция № 148 "О защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах" (1977 г.), Конвенция № 134 "О предупреждении производственных несчастных случаев среди моряков" (1970 г.) направлена на профилактику таких несчастных случаев.

Методические материалы по теме 1

Фонд оценочных средств (приложение к рабочей программе дисциплины)
Международные правила и нормы труда в рыболовном секторе

Ссылки на рекомендуемые источники по теме 1: [1, 2, 3, 9].

Тема 2. Кадровая политика подбора и отбора персонала на суда рыболовного сектора

Форма занятия – лекция.

Вопросы для изучения

Вопрос 1. Понятие экипаж судна.

Вопрос 2. Международно-правовые акты, регулирующие деятельность крьюинговых компаний по трудоустройству моряков.

Методические указания по изучению темы 2

Понятие экипаж судна. Командный состав судна и судовая команда. Особенности и значение трудовых договоров моряков. Виды трудовых договоров моряков. Международно-правовые акты, регулирующие деятельность крьюинговых компаний по трудоустройству моряков.

Вопрос 1. Понятие экипаж судна

Понятие "экипаж судна" дано в Конвенции по облегчению международного морского судоходства 1965 г. - это коллектив лиц, действительно занятых во время рейса на борту выполнением обязанностей, связанных с эксплуатацией судна или обслуживанием на нем, и включенных в судовую роль.

В соответствии со ст. 11 Конвенции 1965 г., каждое судно должно быть укомплектовано достаточным по численности, способным обеспечить безопасное плавание и эффективно работающим экипажем в соответствии с документом о минимальных требованиях к укомплектованию экипажами для обеспечения безопасности судов или равнозначным ему документом, принятым компетентным органом.

К комплектованию судов экипажами относится Правило 13 МК СОЛАС – 74, согласно которому правительства обязуются принимать меры к укомплектованию судов экипажами. Следует отметить при этом, что судно может считаться мореходным лишь в том случае, когда оно укомплектовано достаточным количеством квалифицированных членов экипажа, которые обладают подготовкой и опытом достаточными для того, чтобы выполнять свои обязанности.

Впервые круг обязанностей экипажа был очерчен Резолюцией ИМО А.481 (XII), которая называлась "Принципы безопасного укомплектования судов экипажами". В соответствии с этими Принципами экипаж должен обеспечивать возможность:

- 1) нести безопасную ходовую навигационную вахту в соответствии с Правилем II/1, а также осуществлять общее наблюдение за судном;
- 2) надежно и безопасно швартовать, и отшвартовывать судно;

3) приводить в действие все водонепроницаемые закрытия, содержать их в рабочем состоянии, разворачивать аварийную партию, состоящую из компетентных членов экипажа;

4) приводить в действие все имеющиеся на борту пожарное оборудование и средства, выполнять необходимый объем технического обслуживания, производить сбор и эвакуацию пассажиров;

5) обеспечивать безопасность судна, находящегося в море, в стационарном или в близком к стационарному положению;

6) нести безопасную ходовую машинную вахту в соответствии с Правилom III/1, а также осуществлять общее наблюдение за помещениями, в которых расположены главные и вспомогательные механизмы;

7) эксплуатировать и содержать в безопасном состоянии главные и вспомогательные механизмы с тем, чтобы судно могло преодолевать предвидимые опасности рейса;

8) соблюдать меры безопасности с тем, чтобы свести к минимуму опасность возникновения пожара;

9) обеспечивать оказание медицинской помощи на борту судна;

10) обеспечивать несение радиовахты в соответствии с СОЛАС 74 и Регламентом радиосвязи.

Этой же резолюцией была предложена проформа документа, выдаваемого Администрацией, в котором указывается минимальный безопасный состав экипажа для такого судна. В России такой документ называется Свидетельством о минимальном составе экипажа.

Впоследствии, после вступления в силу требований Кодекса STCW 95, ИМО ещё раз вернулось к вопросу о минимальном составе экипажа, и Ассамблей ИМО была принята Резолюция А.800, которая отменила Резолюцию ИМО А.481 (XII). В этой новой Резолюции более развёрнуто изложены принципы, конкретизированы функции.

В преамбуле к этой Резолюции Ассамблея ИМО обращается к правительствам стран - членом ИМО с предложением учесть положения этой

резолюции при разработке национальных норм в отношении минимальной численности экипажа.

Согласно ст. 52 КТМ РФ экипаж судна состоит из капитана, других лиц командного состава и судовой команды.

Вопрос 2. Международно-правовые акты, регулирующие деятельность крьюинговых компаний по трудоустройству моряков

Система международного регулирования посреднической деятельности по найму и трудоустройству моряков довольно обширна, основными конвенциями можно назвать следующие:

1. Международная конвенция о найме и трудоустройстве моряков 1996 г.;
2. Сводная конвенция о труде в морском судоходстве 2006 г. (КТМС);
3. Международная конвенция о подготовке и дипломировании моряков и несении вахты (ПДНВ-78/95).

На 84-й сессии 22 октября 1996 года Генеральной конференцией Международной организации труда, была принята Конвенция о найме и трудоустройстве моряков. Принимая во внимание широко распространенную практику найма и трудоустройства моряков через специализированные посреднические фирмы, Конвенция призвана упорядочить взаимоотношения между компетентным органом государства и этими службами, а также более четко определить их обязанности.

Согласно подпункту "b" пункта 1 ст. 1 Конвенции о найме и трудоустройстве моряка, под "службой найма и трудоустройства" понимается любое лицо, компания, учреждение, агентство или другая организация в государственном или частном секторе, которые занимаются набором моряков по поручению работодателей или трудоустройством моряков у работодателей.

Таким образом, в Конвенции сформулированы требования не только к государственным, но и частным службам. Конвенция не требует деления служб найма и трудоустройства на службы, осуществляющие свою деятельность внутри государства, и службы, осуществляющие трудоустройство или набор моряков за рубежом. Государство только определяет, могут ли и при каких

условиях эти службы осуществлять такую деятельность. А также не поощряет неоправданный количественный рост частных служб по найму и трудоустройству моряков.

Конвенция не ограничивает права государства применять свое законодательство, касающееся найма и трудоустройства моряков, к судам, плавающим под его флагом.

Государство должно обеспечить, чтобы на моряка не возлагалась прямо или косвенно оплата каких-либо сборов или иных издержек в связи с их наймом или предоставлением работы (плата за выдачу свидетельств, паспорта моряка, расходы по личному проезду не рассматриваются в качестве сборов или издержек в связи с наймом). Государство указывает условия, при которых личные данные моряков могут обрабатываться этими службами, в том числе при осуществлении сбора, хранения, подборки и передачи данных третьей стороне, а также определяет условия лицензирования этого вида деятельности.

Согласно ст. 4 Конвенции компетентный орган должен обеспечить наличие страхования или иной системы финансового обеспечения для компенсации морякам денежного ущерба, который они могут понести в связи с невыполнением службой своих обязанностей перед ними. Следует подчеркнуть, что речь идет только о возмещении ущерба, причиненного моряку самой службой, а не работодателем (судовладельцем).

В статье 5 Конвенции, сформулированы основные требования к службам подбора, найма и трудоустройства моряков. Службы должны обеспечить, чтобы:

- 1) все моряки имели квалификацию и располагали документами, необходимыми для выполнения соответствующих функций;
- 2) трудовые договоры соответствовали действующему законодательству и коллективным договорам;
- 3) моряки были информированы о своих правах и обязанностях, указанных в трудовых договорах, до приема на работу и в процессе трудоустройства;

4) морякам предоставлялись соответствующие условия для ознакомления с их трудовыми договорами до и после их подписания, и для получения копии трудового договора.

Одновременно с принятием Конвенции Генеральная конференция МОТ приняла Рекомендацию о найме и трудоустройстве моряков (Рекомендация № 186), в которой более подробно регламентируются обязанности компетентного органа по отношению к службам найма и трудоустройства.

Согласно ст. 2 Конвенции о найме и трудоустройстве моряков, если созданы или создаются частные службы по найму и трудоустройству, то они должны действовать на территории государства-члена только в соответствии с системой лицензирования или выдачи удостоверений, или с иными формами регулирования. Государство-член посредством национального законодательства или применимых подзаконных актов определяет условия, при которых выдача лицензий службе найма и трудоустройства может приостанавливаться или отменяться в случае нарушения соответствующего законодательства (ст. 4).

Также значимым документом в сфере трудоустройства моряков выступает Международная конвенция о труде в морском судоходстве. В феврале 2006 года Международная организация труда подавляющим большинством голосов приняла новый трудовой стандарт в сфере морского судоходства. Новая Конвенция 2006 года о труде в морском судоходстве была принята 304 голосами при отсутствии голосов "против" и четырех воздержавшихся на сессии Международной конференции труда по морскому трудовому праву.

Конвенция устанавливает минимальные требования к морякам, работающим на судне, а также определяет требования к условиям их занятости – социальной защите и медицинским услугам, продолжительности рабочего дня и отдыха, проживанию, местам отдыха, питанию.

Конвенция состоит из 3 взаимосвязанных частей, это – статьи, правила и кодекс. В статьях и правилах конвенции, устанавливаются базовые обязательства государств-членов, ратифицировавших Конвенцию, а также их основные права и принципы. Подробная информация о выполнении правил и

обязательств содержится в кодексе. Он состоит из части А (обязательные стандарты) и части В (дополнительные, факультативные руководящие принципы).

Таким образом, документ содержит нормы как императивного характера – статьи, правила, стандарты, так и диспозитивного – руководящие принципы части В. Однако в соответствии с пунктом 2 статьи VI государства-члены должны уделять надлежащее внимание выполнению своих обязанностей по части А кодекса в порядке, предусмотренном в части В. Поэтому можно предположить, что часть руководящих принципов части В будет также носить обязательный характер.

Правила и кодекс объединены по общим темам в рамках пяти разделов:
Раздел 1: Минимальные требования в отношении труда моряков на борту судна.

Раздел 2: Условия занятости.

Раздел 3: Жилые помещения, условия для отдыха, питание и столовое обслуживание.

Раздел 4: Охрана здоровья, медицинское обслуживание, социально-бытовое обслуживание и защита в области социального обеспечения.

Раздел 5: Соблюдение и обеспечение выполнения.

Приложение А5-I Конвенции предусматривает 14 областей освидетельствования, условий труда и жизни моряков, которые должны инспектироваться и утверждаться государством флага перед выдачей свидетельства для посадки на судно в соответствии с пунктом 1 стандарта А5.1.3:

- минимальный возраст;
- медицинское освидетельствование;
- квалификация моряков;
- трудовые договоры моряков;
- пользование услугами любой подлежащей лицензированию, сертификации или иным формам регулирования частной службы набора и трудоустройства;
- продолжительность рабочего времени или отдыха;

- уровень укомплектования судна экипажем;
- выплата заработной платы;
- охрана здоровья, обеспечение безопасности и предупреждение несчастных случаев;
- процедуры рассмотрения жалоб на борту судна;
- питание и столовое обслуживание;
- медицинское обслуживание на борту судна;
- помещения для экипажа;
- условия для отдыха на борту судна.

Разработчики новой конвенции предприняли немало усилий для того, чтобы обеспечить оптимальное сочетание твердых требований и гибких подходов, чтобы сделать положения нового инструмента максимально приемлемыми для всех стран, занятых в судоходстве.

Основные обязанности крьюинговой компании четко изложены в Конвенциях, и требовать от нее большего невозможно. Стоит отметить, что предложения о введении системы обязательной сертификации крьюинговых компаний или сертификации конкретных контрактов вызваны не недостатками в работе этих компаний, а неправильным пониманием их роли в самой системе трудоустройства моряков в иностранных судоходных компаниях. Конвенция содержит лишь требования к службам найма и трудоустройства, а не к компаниям.

Методические материалы по теме 2

Фонд оценочных средств (приложение к рабочей программе дисциплины)
Международные правила и нормы труда в рыболовном секторе

Ссылки на рекомендуемые источники по теме 2: [1, 2, 3, 9].

Тема 3. Особенности правового регулирования рабочего времени, времени отдыха, заработной платы персонала в рыболовном секторе

Форма занятия – лекция.

Вопросы для изучения

Вопрос 1. Особенности и значение трудовых договоров моряков

Вопрос 2. Особенности оплаты труда моряков.

Методические указания по изучению темы 3

Понятие терминов "рабочее время", "время отдыха", "вахта", "сверхурочные работы", "аварийные и авральные работы", "заработная плата". Особенности и значение трудовых договоров моряков. Особенности оплаты труда моряков.

Вопрос 1. Особенности и значение трудовых договоров моряков.

Трудовой договор является одним из важнейших институтов трудового права. Почти все авторы отграничивали трудовой договор от смежных договоров гражданского права (подряда, поручения и др.) по предмету, что, как уже отмечалось ранее, особенно важно для трудовых договоров моряков, где часто присутствует иностранный элемент и возможно применение автономии воли сторон. В западной юридической теории трудовой договор рассматривается как центральное понятие, главный институт трудового права, вокруг которого группируются такие вопросы, как дисциплина труда и трудовой распорядок, заработная плата, рабочее время, перерывы в работе и частично охрана труда.

Согласно ТК РФ трудовой договор — это соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется лично выполнять трудовую функцию (работу по определенной специальности, квалификации или должности) с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется предоставить такую работу и обеспечивать условия труда, предусмотренные законом и иными нормативными правовыми актами о труде и соглашением сторон, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

Это определение нельзя считать полным, адекватно выражающим его содержание и значение. Поэтому наука трудового права рассматривает понятие трудового договора в трех взаимосвязанных аспектах:

- как форму реализации права граждан на труд;
- как юридический факт;

- как институт трудового права, объединяющий нормы, регулирующие прием граждан на работу, их переводы и увольнения.

Путем заключения трудового договора трудящиеся реализуют не только свой принцип свободы труда, но и право на выбор профессии, занятий, а также выбор места работы (каждый гражданин самостоятельно распоряжается своими способностями к труду). Он может вести предпринимательскую деятельность сам или вступать в договорные отношения с другими предпринимателями либо государственными хозяйственными структурами.

Какие-либо изменения в трудовом договоре возможны только с согласия работника, прекратить же обязательства по договору он может либо в любой момент по собственному желанию, либо по согласию сторон (при срочном трудовом договоре).

Основная функция трудового договора как юридического факта, порождающего трудовые отношения — установление правовой связи между работодателем и работником. Сущность этого юридического факта состоит в том, что он основывается на добровольном и взаимном волеизъявлении сторон, а объектом соглашения выступает товар особого рода — рабочая сила как совокупность физических и духовных способностей человека. Хотя рабочая сила и является товаром, она неотделима от личности человека, поэтому она не переходит в собственность покупателя, а передается ему во временное пользование. Таким образом, с экономической точки зрения трудовой договор — это договор купли-продажи рабочей силы, а по юридической природе — договор о найме труда.

Еще одна функция трудового договора заключается в том, что он служит правовой формой организации труда на предприятиях, в учреждениях, хозяйствах.

Посредством трудового договора определяется расстановка рабочей силы на производстве, распределяются трудовые обязанности персонала.

Помимо того, что трудовой договор порождает трудовые отношения, он регулирует их дальнейшее развитие. Изменение условий договора влечет

изменение прав и обязанностей его участников, а его расторжение означает прекращение трудовых правоотношений. Трудовой договор выступает в качестве основного регулятора трудовых правоотношений.

Трудовой договор является одним из основных институтов трудового права. В Трудовом кодексе он занимает центральное место и включает правовые нормы, определяющие стороны и порядок заключения трудового договора, его содержание, правила, регламентирующие порядок оформления приема на работу, перевода, изменений существенных условий трудового договора, отстранения от работы, а также прекращения трудовых отношений.

Вопрос международно-правового регулирования трудового договора членов экипажа судна был рассмотрен МОТ на ранней стадии ее существования.

Эта проблема была вынесена на рассмотрение девятой сессии МОТ, которая проходила в Женеве с 7 по 24 июня 1926 г. Результатом работы стало принятие июня 1926г. Конвенции о трудовых договорах моряков № 22103. Конвенция содержит наиболее общие положения, касающиеся трудовых договоров данной категории работников. Однако большинство статей Конвенции содержат отсылочные нормы к национальному законодательству, например, она не дает определения термина "трудовой договор моряка", называя его также "договором о найме".

Согласно положениям Конвенции, трудовой договор подписывается судовладельцем или его представителем, с одной стороны, и моряком - с другой.

При этом моряку предоставляется разумное время для изучения договора перед его подписанием на условиях национального законодательства, то есть законодательства флага судна. Конкретные гарантии для моряка и судовладельца при подписании договора также должны устанавливаться национальным законодательством.

Статья 2 Конвенции № 22 определяет одну из сторон договора о найме моряка, как любого лица, работающего на борту любого судна и записанного в судовую роль.

Порядок приема на работу членов экипажа судна, их права и обязанности, условия труда и оплаты труда, а также порядок и основания их увольнения определяются законодательством о труде, уставами службы на судах и уставами о дисциплине, генеральными и отраслевыми тарифными соглашениями, коллективными договорами и трудовыми договорами.

Интересной представляется в свете рассматриваемого вопроса проблема определения работодателя при оформлении трудового договора в некоторых случаях. Например, если моряк заключает трудовой договор непосредственно в кадровой службе предприятия-судовладельца для работы на одном из его судов, то в данном случае очевидны трудовые правоотношения между моряком (работником) и судовладельцем (работодателем). В том же случае, когда моряк нанимается на работу, совершая договор с агентством найма или на судно под иностранным флагом, возникают коллизии в установлении работодателя, а также в определении того, нормами законодательства какого государства следует руководствоваться при заключении трудового договора, а также при разрешении вытекающих из него споров.

Так, в соответствии со ст. 94 Конвенцией ООН по морскому праву 1982 г. судно и его экипаж подчиняются законодательству государства флага этого судна. Следовательно, в пределах судна должно действовать национальное законодательство государства флага, в том числе и трудовое.

В мировой практике возможны различные варианты трудовых отношений между моряком и его работодателем. Например, возможен вариант, когда лицом, отвечающим за выполнение финансовых обязательств перед работниками, является сам собственник судна, который обеспечивает управление судном и принимает решение по найму моряков.

Однако возможны ситуации, когда судовладелец не является собственником судна, и причиной такой ситуации в первую очередь является стремление судовладельца минимизировать свои затраты на содержание судна и экипажа. Одним из способов сокращения расходов является установление прямых контактов между судовладельцем и оператором судна.

В Конвенции о трудовых договорах моряков отсутствует норма, указывающая, что трудовой договор моряка заключается в письменной форме, а также что он может быть заключен на определенный срок. В большинстве государств законодательство закрепляет обязательную письменную форму трудового договора. Вопросы, связанные с трудовыми договорами моряков, регулируются общим внутренним трудовым законодательством.

Вопрос 2. Особенности оплаты труда моряков

Условие об оплате труда подпадает под категорию необходимых условий трудового договора. В нашей стране указанный механизм нашел свое закрепление в нормах трудового законодательства в виде принципа обеспечения оплаты труда в соответствии с его количеством и качеством. В трудовом праве он выражает сущность норм, регулирующих вознаграждение за труд наемных работников.

Как правило, в коллективных и индивидуальных трудовых договорах фиксируется основная часть заработной платы (тарифные ставки и сетки рабочих и должностные оклады служащих).

В международном праве защита от неоправданно низкой заработной платы предусмотрена Конвенцией № 131 "Об установлении минимальной заработной платы" 1970 г. В соответствии с этим документом государства обязуются ввести систему установления минимальной заработной платы, охватывающую все группы работающих по найму, условия труда которых делают применение такой системы целесообразной. Факторы, которые учитываются при определении уровня минимальной заработной платы, включают потребности трудящихся и их семей, экономические соображения, включая требования экономического развития и поддержания высокого уровня занятости.

Важно также подчеркнуть и значение установления минимальной заработной платы моряков. Таким образом, обеспечивается защищенность данной категории работников от неоправданно низкой заработной платы. Чтобы полно и эффективно осуществлять права, предоставленные работнику и работодателю, необходимо выстраивать трудовые правоотношения в полном

соответствии с принципами и нормами международного трудового права и соответствующими нормами трудового законодательства.

Во всем мире заработная плата моряка значительно выше его должностного оклада, и разная в судоходных компаниях одной страны. Зарботная плата поставлена в зависимость от эффективной деятельности судоходной компании, по результатам которой за тот или иной календарный период (обычно не реже двух раз в год) моржам выплачивается премия. Сумма премии, выплачиваемая конкретному моряку, определяется его непосредственным руководителем.

Одним из существенных недостатков схем должностных окладов плавсостава является незначительная разница между минимальными и максимальными должностными окладами и, как следствие — практически символическая межразрядная разница. Однако за рубежом разница между должностными окладами капитана и матроса 1 класса значительно выше, чем предусмотрено шкалой заработной платы Международной федерации транспортников.

Процесс международно-правового регулирования вопросов заработной платы моряков занял длительное время и на сегодняшний день не завершен. Так, Конвенция № 180 о продолжительности рабочего времени моряков и укомплектовании судов экипажами пересмотрела Конвенцию 1958 г. о заработной плате, рабочем времени и составе судового экипажа, но непосредственно вопросы заработной платы моряков в новую Конвенцию не вошли. Однако вопросы правового регулирования заработной платы моряков нашли свое отражение в Рекомендации о заработной плате и продолжительности рабочего времени моряков, и укомплектовании судов экипажами № 187127, которая призвана дополнить Конвенцию № 180.

Рекомендация о заработной плате и продолжительности рабочего времени моряков и укомплектовании судов экипажами также содержит положения, касающиеся минимальной заработной платы моряков. Она предусматривает введение государством процедуры определения минимальной заработной платы

моряков после консультаций с представительными организациями судовладельцев и моряков. Причем при введении таких процедур и установлении минимальной заработной платы следует помнить, что размер минимальной заработной платы должен учитывать особенности труда, штатную численность экипажей судов и нормальную продолжительность рабочего времени моряков.

На уровень заработной платы моряка-иностранца оказывают влияние следующие факторы:

- кто выступает в качестве судовладельца судна;
- под каким флагом судно находится в эксплуатации;
- вид и условия подписанного договора (контракта) с моряком, а также содержание коллективного договора;
- тип судна и характер перевозимого груза;
- вид судоходной линии и ее эксплуатационный режим;
- текущая ситуация, складывающаяся на национальном и международном рынке труда моряков;
- уровень требований судовладельца, предъявляемых в отношении комплектуемых экипажей.

Ставка компенсации за сверхурочную работу, которые должны быть как минимум на 25 % выше часовой ставки основной заработной платы, должны устанавливаться национальным законодательством или коллективными договорами.

Необходимо соблюдение следующих принципов:

а) равное вознаграждение за труд равной ценности на одном судне, без какой-либо дискриминации;

б) текст трудового договора должен находиться на борту судна; информация о сумме или ставках заработной платы должна предоставляться каждому моряку либо посредством выдачи ему по крайней мере одной заверенной копии с соответствующей информацией на языке, который ему

понятен, либо вывешивания копии договора на доступном для экипажа месте, либо любым другим подходящим способом;

в) заработная плата должна выплачиваться в валюте, имеющей законное обращение в данной стране; в зависимости от обстоятельств выплаты могут осуществляться банковским переводом, банковским чеком, почтовым чеком или денежным переводом;

г) заработная плата должна выплачиваться ежемесячно или через какие-либо другие регулярные промежутки времени, а при прекращении трудовых отношений причитающееся вознаграждение должно быть выплачено без неоправданных задержек;

д) компетентные органы должны налагать адекватные санкции или принимать иные защитные меры, если судовладельцы неоправданно задерживают или не производят выплату всего причитающегося вознаграждения;

е) зарплата должна выплачиваться непосредственно моряку или переводиться на банковский счет, указанный им;

ж) судовладелец не должен никоим образом ограничивать свободу моряка распоряжаться своим вознаграждением;

з) удержания из вознаграждения возможны только в тех случаях, когда это прямо предусмотрено в национальном законодательстве или коллективном договоре; моряк был информирован в наиболее подходящей форме об условиях, при которых такие удержания осуществляются? а также в сумме они не выходят за предел, установленный национальным законодательством, коллективными договорами или судебными решениями в отношении осуществления таких удержаний;

и) никаких удержаний не должно производиться из суммы вознаграждения моряка за принятие его на работу или сохранение за ним его рабочего места.

На моряков не могут возлагаться прямо или косвенно оплата полностью или частично каких-либо сборов в связи с наймом или предоставлением работы.

Плата за прохождение медицинского осмотра, выдачу свидетельств, личных проездных документов и национального паспорта (удостоверения) моряка не считается "сборами в связи с наймом".

Должностные оклады морякам судов морского флота устанавливаются судовладельцем по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом, исходя из установленного в организации минимального размера оплаты труда и с учетом рекомендуемых в отраслевых соглашениях соотношений должностных окладов членов экипажей.

Должностные оклады членам экипажей устанавливаются без учета каких-либо доплат и надбавок. Системы и условия оплаты труда, формы материального поощрения, размеры тарифных ставок (окладов), а также нормы труда устанавливаются судовладельцем по согласованию с соответствующими профсоюзными органами и закрепляются в коллективном договоре, соглашении.

В случаях, когда моряк списан и оставлен в порту по причине заболевания или травмы, оплата ему производится за счет Компании вплоть до его репатриации за счет Компании, либо до его прибытия к месту жительства или к месту первоначального найма, в зависимости от того, какое из них будет удобнее для моряка. Вслед за этим моряк должен получать оплату по болезни, в размере, эквивалентном его базовой ставке и пособию на питание, до тех пор, пока он не выздоровеет, но не более 112 дней. В доказательство того, что он имеет право на получение такой оплаты, должны быть представлены удовлетворительные медицинские свидетельства. Когда моряк покидает судно, ему должна быть выплачена вперед часть оплаты по болезни за число дней, в течение которых он, по заключению врача, вероятно будет болен.

В случаях, если моряк списан и оставлен в порту по причине травмы, вызванной несчастным случаем, выплата ему суммарной заработной платы будет производиться за счет Компании вплоть до его репатриации за счет Компании, либо до его прибытия к месту жительства или к месту первоначального найма, в зависимости от того, какое из них будет удобнее для моряка; вслед за тем суммарная заработная плата будет продолжаться

выплачиваться ему по предоставлении медицинских свидетельств, вплоть до полного выздоровления или до момента, когда будет установлена постоянная потеря трудоспособности.

Каждый моряк, подписавший Соглашение, по окончании срока найма, независимо от причины, имеет право на предоставление оплачиваемого 6-дневного отпуска за каждый полный месяц работы; 3-дневного за каждый неполный месяц до 15 дней включительно и 6-дневного - за каждый неполный месяц продолжительностью более 15, но менее 30 дней. Учитываемый срок работы исчисляется с момента его найма, независимо от того, подписал он судовые документы или нет, до момента окончательного прекращения его найма.

Оплата отпуска производится по расценкам, действующим на момент прекращения срока его найма, в соответствии со шкалой заработной платы, и пособия на питание, во время найма отпуск может предоставляться лишь в том случае, если моряк желает этого, и это не скажется отрицательно на работе судна.

Оставшиеся после прекращения действия контракта дни отпуска должны быть компенсированы в денежном эквиваленте.

В случае гибели моряка во время его работы в Компании, включая смерть во время дороги на судно или с судна, или в результате несчастных случаев на море или других, Компания обязана выплатить его/ее вдове/вдовцу сумму в 60.000 (шестьдесят тысяч) долларов США и 15.000 (пятнадцать тысяч) долларов США каждому ребенку на иждивении, не достигшему 21 года. Если моряк не оставит вдовы/вдовца, названная сумма должна быть выплачена физическому или юридическому лицу, в соответствии с законодательством или иным образом наделенному правом распоряжаться наследством моряка.

Моряку, пострадавшему от несчастного случая, произошедшего в период его найма Компанией по какой бы то ни было причине и независимо от того, виновен ли он сам в несчастном случае, и включая несчастные случаи, произошедшие во время его следования на судно или с судна, и вследствие которых его трудоспособность снижена, Компания должна выплачивать, в дополнение к оплате по болезни, дополнительную компенсацию.

Компенсация, должна рассчитаться по согласованному медицинскому заключению, с правом, как у моряка, так и у Компании, организовать независимое медицинское обследование, а в случае разногласий профсоюз назначит третьего врача, заключение которого будет обязательным для всех заинтересованных сторон.

Методические материалы по теме 3

Фонд оценочных средств (приложение к рабочей программе дисциплины)
Международные правила и нормы труда в рыболовном секторе

Ссылки на рекомендуемые источники по теме 3: [1, 2, 3, 9].

2 Методические указания для подготовки к практическим занятиям

Тема 1. Международно-правовое регулирование труда в рыболовном секторе

Форма занятий - семинар

Методические указания для подготовки к практическим занятиям по теме 1

Практическое занятие проводится в форме семинара. По вопросам по теме предусмотрено выступление студентов с докладами и презентацией. По итогам выступления проводится обсуждение вопросов, освещенных в докладах, студентами группы. В процессе обсуждения вопросов необходимо обращаться к примерам из практики.

Оценка за выступление с докладом выставляется с учетом ответов студента на вопросы других студентов учебной группы и преподавателя.

Контрольные вопросы для обсуждения:

1. Понятие международного трудового права
2. Понятие международно-правового регулирования труда
3. Субъекты международного трудового морского права, международного морского частного права
4. Источники международного трудового права
5. Международная организация труда (МОТ)

6. Международная морская организация (ИМО)

Методические материалы по теме 1

Фонд оценочных средств (приложение к рабочей программе дисциплины)

Международные правила и нормы труда в рыболовном секторе

Ссылки на рекомендуемые источники по практическому занятию 1: [1, 2, 3, 9].

Тема 2. Кадровая политика подбора и отбора персонала на суда рыболовного сектора

Форма занятий - семинар

Методические указания для подготовки к практическим занятиям по теме 2

Практическое занятие проводится в форме семинара. По вопросам по теме предусмотрено выступление студентов с докладами и презентацией. По итогам выступления проводится обсуждение вопросов, освещенных в докладах, студентами группы. В процессе обсуждения вопросов необходимо обращаться к примерам из практики.

Оценка за выступление с докладом выставляется с учетом ответов студента на вопросы других студентов учебной группы и преподавателя.

Контрольные вопросы для обсуждения:

1. Крюинговая деятельность в России
2. Понятие отношений с иностранным (международным) элементом
3. Понятие "моряк" в международном трудовом праве
4. Понятия "трудовая правоспособность", "трудовая дееспособность", "трудоспособность"
5. Влияние норм национального законодательства о труде на развитие международного трудового права
6. Понятие международных трудовых отношений в рыболовном секторе

Методические материалы по теме 2

Фонд оценочных средств (приложение к рабочей программе дисциплины)
Международные правила и нормы труда в рыболовном секторе

Ссылки на рекомендуемые источники по практическому занятию 2: [1, 2, 3, 9].

Тема 3. Особенности правового регулирования рабочего времени, времени отдыха, заработной платы персонала в рыболовном секторе

Форма занятий - семинар

Методические указания для подготовки к практическим занятиям по теме 3

Практическое занятие проводится в форме семинара. По вопросам по теме предусмотрено выступление студентов с докладами и презентацией. По итогам выступления проводится обсуждение вопросов, освещенных в докладах, студентами группы. В процессе обсуждения вопросов необходимо обращаться к примерам из практики.

Оценка за выступление с докладом выставляется с учетом ответов студента на вопросы других студентов учебной группы и преподавателя.

Контрольные вопросы для обсуждения:

1. Понятие терминов "рабочее время", "время отдыха"
2. Понятие термина "вахта"
3. Понятие терминов "сверхурочные работы", "аварийные работы", "авральные работы"
4. Понятие термина "заработная плата"
5. Понятие терминов "ежедневный отдых", "еженедельный отдых", "праздничные дни"
6. Особенности оплаты труда моряков

Методические материалы по теме 3

Фонд оценочных средств (приложение к рабочей программе дисциплины)
Международные правила и нормы труда в рыболовном секторе

Ссылки на рекомендуемые источники по практическому занятию 3: [1, 2, 3, 9].

3 Методические указания по выполнению контрольной работы

В соответствии с учебным планом студенты заочной формы обучения выполняют контрольную работу по дисциплине "Международные правила и нормы труда в рыболовном секторе".

Контрольная работа является одним из видов контроля результатов освоения студентами дисциплины и способствует привитию навыков анализа показателей по труду; оценки эффективности технических, технологических и организационных решений трудовых вопросов.

Допуск к защите представленной студентом контрольной работы осуществляется оценкой "зачтено". Оценка "зачтено" выставляется, если все теоретические вопросы раскрыты в полном объеме, решена задача. В противном случае контрольная работа оценивается как "не зачтено", и она возвращается на доработку. Защита контрольных работ студентами заочной формы обучения служит основанием для допуска к зачету.

Вариант контрольной работы определяется преподавателем произвольно.

Задания по контрольной работе

Вариант № 1

1. Понятие международного трудового права
2. Понятие международно-правового регулирования труда
3. Понятие терминов "ежедневный отдых", "еженедельный отдых", "праздничные дни"
4. Особенности оплаты труда моряков

Вариант № 2.

1. Субъекты международного трудового морского права, международного морского частного права
2. Источники международного трудового права
3. Понятие терминов "сверхурочные работы", "аварийные работы", "авральные работы"
4. Понятие термина "заработная плата"

Вариант № 3.

1. Международная организация труда (МОТ)
2. Международная морская организация (ИМО)
3. Понятие терминов "рабочее время", "время отдыха"
4. Понятие термина "вахта"

Вариант № 4.

1. Сотрудничество Международной организации труда (МОТ) с Международной морской организацией (ИМО)
2. Международная федерация работников транспорта (ITF)
3. Проблемы репатриации иностранных моряков в России
4. Понятие "репатриация"

Вариант № 5.

1. Классификация конвенций ИМО, регулирующих труд моряков
2. Классификация конвенций МОТ, регулирующих труд моряков
3. Необходимые условия трудового договора моряка
4. Основания прекращения трудового договора моряка

Вариант № 6.

1. Особенности сводной конвенции о труде в морском судоходстве 2006 г.
2. Манильские поправки к ПДНВ 2010 г.
3. Виды трудовых договоров моряков
4. Содержание трудового договора моряка

Вариант № 7.

1. Функции консула в отношении российских морских судов
2. Понятие международных трудовых отношений на морском флоте
3. Международные нормы права, определяющие статус капитана судна
4. Понятие трудового договора моряка

Вариант № 8.

1. Появление "удобного" флага в торговом мореплавании

2. Удобный флаг в оценке международной организации труда (МОТ) и Международной федерации работников транспорта (ИТФ)

3. Международно-правовые требования к квалификации капитана и экипажа морского судна.

4. Правомочия капитана по формированию судового экипажа

Вариант № 9.

1. Крюинговая деятельность в России

2. Понятие отношений с иностранным (международным) элементом

3. Судовая роль. Командный состав. Судовая команда

4. Принципы безопасного укомплектования судов экипажами

Вариант № 10.

1. Понятие "моряк" в международном трудовом праве

2. Понятия "трудовая правоспособность", "трудовая дееспособность", "трудоспособность"

3. Влияние норм национального законодательства о труде на развитие международного трудового права

4. Понятие "экипаж судна", "член экипажа"

4 Методические указания по подготовке к промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме дифференцированного зачета. К зачету допускаются студенты:

- положительно аттестованные по результатам освоения дисциплины;
- получившие положительную оценку по результатам практических занятий.

Оценка на дифференцированном зачете по дисциплине зависит от уровня освоения студентом тем дисциплины (наличия и сущности ошибок, допущенных студентом при ответе). При оценке знаний учитывается: уровень сформированности компетенций; уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей; логика, структура и грамотность изложения вопроса; умение связать теорию с практикой.

Для получения оценки "отлично" студент должен:

- продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний программного материала;
- исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал;
- уметь правильно решить задачу, сделать грамотные обобщения и выводы по результатам ее решения.

Для получения оценки "хорошо" студент должен:

- продемонстрировать достаточно полное знание программного материала;
- продемонстрировать знание основных теоретических понятий;
- достаточно последовательно, грамотно и логически стройно излагать материал;
- уметь решить задачу с небольшим количеством несущественных ошибок, сделать достаточно обоснованные выводы.

Для получения оценки "удовлетворительно" студент должен:

- продемонстрировать общее знание изучаемого материала;

- показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины;
- уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса;
- уметь решить задачу с небольшим количеством несущественных ошибок без необходимых обобщений и выводов.

Оценка "неудовлетворительно" ставится в случае:

- отсутствия знания значительной части программного материала;
- отсутствия понятийного аппарата по изучаемой дисциплине;
- наличия существенных ошибок при решении задачи.

Контрольные вопросы по дисциплине

1. Понятие международного трудового права
2. Понятие международно-правового регулирования труда
3. Субъекты международного трудового морского права, международного морского частного права
4. Источники международного трудового права
5. Международная организация труда (МОТ)
6. Международная морская организация (ИМО)
7. Сотрудничество Международной организации труда (МОТ) с Международной морской организацией (ИМО)
8. Международная федерация работников транспорта (ITF)
9. Классификация конвенций ИМО, регулирующих труд моряков
10. Классификация конвенций МОТ, регулирующих труд моряков
11. Особенности сводной конвенции о труде в морском судоходстве 2006 г.
12. Манильские поправки к ПДНВ 2010 г.
13. Функции консула в отношении российских морских судов
14. Понятие международных трудовых отношений на морском флоте
15. Появление "удобного" флага в торговом мореплавании
16. Удобный флаг в оценке международной организации труда (МОТ) и Международной федерации работников транспорта (ITF)

17. Крюинговая деятельность в России
18. Понятие отношений с иностранным (международным) элементом
19. Понятие "моряк" в международном трудовом праве
20. Понятия "трудовая правоспособность", "трудовая дееспособность", "трудоспособность"
21. Влияние норм национального законодательства о труде на развитие международного трудового права
22. Понятие "экипаж судна", "член экипажа"
23. Судовая роль. Командный состав. Судовая команда
24. Принципы безопасного укомплектования судов экипажами
25. Международно-правовые требования к квалификации капитана и экипажа морского судна.
26. Правомочия капитана по формированию судового экипажа
27. Международные нормы права, определяющие статус капитана судна
28. Понятие трудового договора моряка
29. Виды трудовых договоров моряков
30. Содержание трудового договора моряка
31. Необходимые условия трудового договора моряка
32. Основания прекращения трудового договора моряка
33. Проблемы репатриации иностранных моряков в России
34. Понятие "репатриация"
35. Понятие терминов "рабочее время", "время отдыха"
36. Понятие термина "вахта"
37. Понятие терминов "сверхурочные работы", "аварийные работы", "авральные работы"
38. Понятие термина "заработная плата"
39. Понятие терминов "ежедневный отдых", "еженедельный отдых", "праздничные дни"
40. Особенности оплаты труда моряков

5 Методические указания по выполнению самостоятельной работы по дисциплине

Основным принципом организации самостоятельной работы студентов является перевод на индивидуальную работу с переходом от формального пассивного выполнения определенных заданий к познавательной активности, с формированием собственного мнения, при решении поставленных проблемных вопросов и задач.

Самостоятельная работа включает воспроизводящие творческие процессы в деятельности студента и организована на следующих уровнях:

- реконструктивный уровень. Самостоятельные реконструктивные работы в ходе которых происходит перестройка решений, составление плана, тезисов, аннотирование. На этом уровне могут изучаться первоисточники, выполняться рефераты. Цель этого вида работ – научить студентов основам самостоятельного планирования и организации собственного учебного труда;

- творческий, поисковый уровень. Самостоятельная творческая работа требует анализа проблемной ситуации, получения новой информации. Студент должен самостоятельно произвести выбор средств и методов решения. Цель данного вида работ – обучение основам творчества, перспективного планирования, в соответствии с логикой организации научного исследования.

Самостоятельная работа спланирована так, что по мере достижения более глубокого понимания предлагаемой информации и ее применения, студент должен время от времени возвращаться к теоретическим конструктам и практическому инструментарию, стараясь расширять свои знания, развивать умения навыки в области управленческого аудита персонала организации.

Целью самостоятельной работы является освоение бакалаврами фундаментальных знаний, опыта практической деятельности по профессии. Самостоятельная работа должна способствовать развитию ответственности и организованности, а также творческого подхода к решению нестандартных задач.

Самостоятельная работа студентов, как планируемая работа, выполняемая по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия в специально отведенное для этого аудиторное и внеаудиторное время, ориентирована на поэтапное закрепление теоретических знаний и практических навыков, полученных на лекционных и практических занятиях, и проводится с целью:

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений студентов;

- углубление и расширение профессиональных знаний;

- формирования умений использовать специальную литературу и инструментарий;

- развития познавательных способностей и активности студентов: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;

- формирование интереса к учебно-познавательной деятельности.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Авраменко, И. М. Международное морское право: учеб. пособие / И. М. Авраменко. - 2-е изд. – Москва: РосКонсульт, 2019. – 295 с.
2. Бразовская, Я. Е. Правовое регулирование трудовых отношений на морском транспорте: учеб. пособие / Я. Е. Бразовская. – Санкт-Петербург: Academus, 2017. - 177 с.
3. Гуцуляк, В. Н. Морское право: учеб. пособие / В. Н. Гуцуляк. - Москва: РосКонсульт, 2020. – 325 с.
4. Иванов, Г. Г. Правовое регулирование морского судоходства / Г. Г. Иванов. – Москва: Спарк, 2021. – 278 с.
5. Карташов, С. А, Одегов, Ю. Г., Кокорев, И. А. Рекрутинг: наем персонала: учеб. пособие / С. А. Карташов, Ю. Г. Одегов, И. А. Кокорев. - Москва: Экзамен, 2022. - 234 с.
6. Конвенция Международной Организации Труда № 186 о труде в морском судоходстве [заключена в Женеве 23 февраля 2006 года] // СПС Консультант плюс: Версия проф. [Электронный ресурс] Режим доступа <http://www.consultant.ru>;
7. Конвенция Международной Организации Труда № 179 о найме и трудоустройстве моряков [заключена в Женеве 22 октября 1996 года.] // СПС Консультант плюс: Версия проф. [Электронный ресурс] Режим доступа <http://www.consultant.ru>;
8. Конвенция Международной Организации Труда № 165 О социальном обеспечении моряков [заключена в Женеве 9 октября 1987 года] // СПС Консультант плюс: Версия проф. [Электронный ресурс] Режим доступа <http://www.consultant.ru>;
9. Международная конвенция об охране человеческой жизни на море (СОЛАС-74) [заключена в Лондоне 1 ноября 1974 года] // СПС Консультант плюс: Версия проф. [Электронный ресурс] Режим доступа <http://www.consultant.ru>;
10. Конвенция Международной Организации Труда № 55 о трудовых договорах моряков [заключена в Женеве 24 июня 1926 года] // СПС Консультант плюс: Версия проф. [Электронный ресурс] Режим доступа <http://www.consultant.ru>;

11. Международная конвенция по предотвращению загрязнения с судов (МАРПОЛ) [заключена в Лондоне 2 ноября 1973 года] // СПС Консультант плюс: Версия проф. [Электронный ресурс] Режим доступа <http://www.consultant.ru>;

12. Международная конвенция о подготовке и дипломировании моряков и несении вахты (ПДНВ) [заключена в Лондоне 7 июля 1978 года.] // СПС Консультант плюс: Версия проф. [Электронный ресурс] Режим доступа <http://www.consultant.ru>;

13. Конвенция Организации Объединенных Наций по морскому праву [заключенная в Монтего-Бей 10 декабря 1982года] // СПС Консультант плюс: Версия проф. [Электронный ресурс] Режим доступа <http://www.consultant.ru>;

14. Конвенция Международной Организации Труда № 23 о репатриации моряков [заключен в Женеве 23 июня 1926 года.] // СПС Консультант плюс: Версия проф. [Электронный ресурс] Режим доступа <http://www.consultant.ru>;

15. Конвенция Международной организации труда № 180 о продолжительности рабочего времени моряков и укомплектовании судов экипажами [заключен в Женеве 22 октября 1996 года] // СПС Консультант плюс: Версия проф. [Электронный ресурс] Режим доступа <http://www.consultant.ru>;

16. Конвенция Международной Организации Труда № 112 о минимальном возрасте для принятия на работу рыбаков [заключен в Женеве 19 июня 1959 года.] // СПС Консультант плюс: Версия проф. [Электронный ресурс] Режим доступа <http://www.consultant.ru>;

17. Рекомендация Международной Организации Труда № 187 о заработной плате и продолжительности рабочего времени моряков, и укомплектовании судов экипажами [заключена в Женеве 22 октября 1996 года]. // СПС Консультант плюс: Версия проф. [Электронный ресурс] Режим доступа <http://www.consultant.ru>;

18. Кодекс торгового мореплавания Российской Федерации [от 30 апреля 1999 г. № 81-ФЗ (ред. от 20.12.2017 г.)] // СЗ РФ. - №11 - 2001. Ст. 1001. [Электронный ресурс] Режим доступа <http://www.consultant.ru>.

Локальный электронный методический материал

Анжела Леонидовна Маркевич

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ПРАВИЛА И НОРМЫ ТРУДА
В РЫБОЛОВНОМ СЕКТОРЕ

Редактор Э. С. Круглова

Уч.-изд. л. 3,2 Печ. л. 2,8

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
"Калининградский государственный технический университет".
236022, Калининград, Советский проспект, 1