

АГЕНТСТВО МОРСКОГО ПРАВА



УЧЕБНЫЙ ЦЕНТР

«ОКЕАНСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ»

Я.Е. Бразовская

Правовое регулирование трудовых отношений на морском транспорте
Учебно-методическое пособие



Academus

Санкт-Петербург

2017

УДК 349.2
Б87

Бразовская, Я.Е. Правовое регулирование трудовых отношений на морском транспорте: учеб.-метод. пособие.
СПб: Academus, 2017. – с.

Учебно-методическое пособие представляет собой анализ нормативно-правовых норм, в том числе международных, регламентирующих ключевые вопросы отношений в области трудовых отношений на морском транспорте. Рассмотрены положения Трудового кодекса РФ, Кодекса торгового мореплавания РФ и других нормативно-правовых актов, в том числе международного характера.

Предлагаемое учебное пособие призвано дать студентам и слушателям знания теории трудового права и нормативных материалов, регулирующих трудовые отношения на морском транспорте. В пособии на основании норм российского законодательства анализируется, в том числе содержание трудового договора заключаемого с моряком, уделяется внимание вопросам прав и обязанностей судовладельцев, крьюинговых компаний и моряков.

Настоящее издание ориентирует на получение упорядоченных знаний, необходимых для специалистов в их будущей практической деятельности.

Настоящее учебно-методическое пособие будет интересно студентам вузов и факультетов, обучающихся по специальности «Юриспруденция».

Автор: Бразовская Яна Евгеньевна, доцент кафедры Международного и морского права ГУМРФ им. адмирала С.О. Макарова; главный юрист Агентства морского права; преподаватель учебного центра «Океанский менеджмент»

© ООО «АМП», 2017
© Бразовская Я.Е., 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1. Международно-правовое регулирование труда

- 1.1. Современный рынок труда моряков
- 1.2. Понятие международно-правового регулирования труда, источники международного трудового права
- 1.3. Характеристики отдельных конвенций Международной организации труда (МОТ)

Раздел 2. Правовые основы регулирования трудовых отношений моряков

- 2.1. Понятие международных трудовых отношений на морском флоте
- 2.2. Особенности Трудового кодекса РФ в отношении отдельных категорий работников

Раздел 3. Моряки в системе субъектов международного трудового права

- 3.1. Определение понятия «моряк»
- 3.2. Определение понятия «трудовая правоспособность», «трудовая дееспособность»
- 3.3. Международные организации как инструмент решения проблем мореплавания
- 3.4. Деятельность МОТ в области правового регулирования труда на морском флоте

Раздел 4. Международно-правовые и иные нормы, регулирующие труд моряков

- 4.1. Конвенции и рекомендации МОТ
- 4.2. Классификация конвенций и рекомендаций о труде моряков
- 4.3. Нормы международного права, регулирующие труд моряков

Раздел 5. Трудоустройство и найм моряков

- 5.1. Найм моряков на суда под «удобными флагами», понятие термина «служба найма и трудоустройства»
- 5.2. Международно-правовые акты регулирующие деятельность кюинговых компаний по трудоустройству моряков
- 5.3. Законодательство РФ регулирующее деятельность кюинговых компаний по трудоустройству моряков
- 5.4. Международно-правовое регулирование правоотношений по трудоустройству между моряками и кюинговой компании
- 5.5. Международно-правовое регулирование правоотношений между судовладельцами и кюинговой компаний по трудоустройству моряков

Раздел 6. Трудовой договор моряка

- 6.1. Особенности и значение трудовых договоров моряков
- 6.2. Виды трудовых договоров моряков
- 6.3. Содержание трудового договора моряка
- 6.4. Основания прекращения трудового договора моряка
- 6.5. Правовое регулирование репатриации моряков

Раздел 7. Укомплектование судов экипажами

7.1. Понятие экипаж судна

7.2. Командный состав судна и судовая команда

7.3. Минимальный состав экипажа судна

7.4. Появление «удобного» флага в торговом мореплавании. «Удобный флаг» в оценке Международной организации труда

Раздел 8. Особенности правового регулирования рабочего времени, времени отдыха, заработной платы моряков

8.1. Понятие терминов «рабочее время», «время отдыха», «вахта», «сверхурочные работы», «аварийные и авральные работы», «заработная плата»

8.2. Особенности оплаты труда моряков

Вопросы для самоконтроля

Список использованных источников и литературы

Приложение 1. Примерная форма трудового договора с моряком

Приложение 2. Свидетельство о минимальном составе экипажа

Раздел 1. Международно-правовое регулирование труда

1.1. Современный рынок труда моряков

Рынок труда, или рынок рабочей силы — это система социально-экономических взаимоотношений между работодателями и теми, кто ищет работу. В этом смысле человека, ищущего работу, можно считать продавцом, потому что он предлагает себя как профессионала тому, кто готов платить за его работу. Работодателя в этой ситуации можно рассматривать как покупателя, выбирающего подходящего специалиста для ведения производственной, коммерческой или иной деятельности. Эти отношения равноправны, хотя каждая сторона преследует свои цели. Если цели совпадают, то есть работа устраивает специалиста, а специалист — работодателя, в результате выигрывают обе стороны.

Нередко возникает конфликт интересов: специалист предъявляет особые требования к условиям и оплате труда (например, требует бесплатного обеда и личного шофера, может работать только через день и т. д.). Если этот специалист уникален и незаменим, работодатель может согласиться на все эти условия в расчете на то, что затраты окупятся. Если же специалист не представляет особой ценности, то ему придется снизить уровень притязаний, иначе он рискует остаться без работы.

Работодатель проявляет нереалистичный уровень притязаний, когда требует от своих работников усилий, несопоставимых с заработной платой.

В настоящее время права и обязанности сторон регулируются трудовым соглашением, или контрактом — документом, в котором оговариваются условия и оплата труда, а также должностной инструкцией. Работодатель не вправе требовать от специалиста работы, выходящей за рамки его служебных обязанностей.

Рынок труда развивается по тем же законам, что и рынок товаров и услуг. Здесь действует закон спроса и предложения, формируя цены на особый товар — рабочую силу. Эта цена называется заработной платой — это денежное вознаграждение работника за выполнение своих обязанностей.

Заработная плата начисляется в соответствии с занимаемой должностью и зависит от квалификации специалиста, которая складывается из уровня профессиональной подготовки, опыта работы, личностных и профессионально важных качеств. На размер заработной платы влияют интенсивность, продолжительность и условия труда.

Чем больше специалистов определенной квалификации на рынке рабочей силы, тем ниже их цена. Эта ситуация выгодна работодателям: во-первых, есть выбор, во-вторых, можно экономить на зарплате. Результатом превышения предложения над спросом является безработица.

Ситуация, при которой специалистов меньше, чем требуется на рынке труда, выгодна этим специалистам, потому что они могут диктовать работодателям свои условия. Однако дефицит специалистов негативно скажется на экономике в целом. В результате пострадают все.

Идеальный вариант — число специалистов, предлагающих свои услуги, равно числу требуемых специалистов. Такая ситуация называется рыночным равновесием.

Очевидно, что существуют массовые профессии, требующие большого количества специалистов. Потребность в жилище, питании, одежде не оставит без работы строителей, технологов и производителей изделий и продуктов питания. Пока есть болезни, нужны врачи. Пока есть дети, нужны учителя. Пока есть преступность, нужны правоохранительные органы.

Особую категорию специалистов составляют ученые, изобретатели, люди искусства, представители редких профессий, например, моряки, летчик-космонавт, криптограф. Это — «штучный» товар. Если в эту «нишу» устремляется большое количество людей, возникает конкуренция — неизбежное следствие рыночных отношений. Синонимы слова «конкуренция» — соревнование, соперничество. Конкурентоспособность — это соответствие качества предлагаемой рабочей силы требованиям работодателя. Если человек никогда не занимался спортом, выходить на старт марафонской дистанции наравне с опытными спортсменами не только неразумно, но и опасно. Ваши ресурсы на рынке труда — это ваше профессиональное образование и опыт работы, трудовая мотивация и личностные качества (ответственность, работоспособность, способность к профессиональному и личностному росту).

Современный рынок труда намного сложнее, чем несколько лет назад, а требования к профессионалу жестче. Если раньше в самой «рыночной» сфере — торговле — один человек при наличии образования и опыта мог выполнять почти весь цикл работ, то теперь требуются специалисты, отвечающие за узкий участок работы.

В общем сущностном понимании рынок есть система экономических отношений между продавцами и покупателями по поводу обмена (смены собственника) товарами и услугами и установления на них цены. На рынке труда продается такой товар, как рабочая сила (трудовая теория стоимости) или сам труд (теория факторов производства).

Субъектами рынка труда моряков выступают судовладельцы (операторы судов) и моряки.

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.

Основная задача вспомогательного судна морских буровых платформ (Offshore Support Vessel) связана с навигацией, а именно: оно «в основном используется для транспортировки запасов, материалов и оборудования на морские установки ("is primarily engaged in the transport of stores, materials and equipment to offshore installations" (параграф 1.2.1.1. IMO Resolution MSC.235 (82) – Adoption of the guidelines for the design and construction of offshore supply vessel).

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 видом работ» — "the number of jobs that are available in a particular place or for a particular type of work".

Некоторые русскоязычные исследователи рынка труда моряков 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 моряков», 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 (IMO), Baltic and International Maritime Council (BIMCO), International Transport Workers' Federation (ITF)).

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.

Хотелось бы обратить внимание на мотивацию мужчин, выбравших для себя морскую специальность, так в 2008 году в Литве было проведено исследование посвященное анализу мотивации при выборе профессии моряка, которое выявило семь факторов[1]¹. На первом месте идет экономическая выгода и возможность карьерного роста. Зарплаты моряков действительно несопоставимы с береговыми: у капитанов 5-15 тыс. евро в зависимости от типа судна, у матросов начиная с 1 тыс. евро. Второй фактор – эмоциональная привлекательность профессии моряка: интерес к кораблям, к морским путешествиям, морская романтика, наконец. На третьем месте стоит фактор престижности профессии: она нерядовая, особенная, очень ответственная и опасная. Многие из опрошенных указали, что моряки в Литве ценятся и что они нужны стране. А влияние близких как мотив при выборе профессии был назван немногими и занимает только седьмое место.

1.2. Понятие международно-правового регулирования труда, источники международного трудового права

Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы[2]². 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[3]³.

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.

¹ 1. Социологический анализ занятости моряков на рынке труда. – [электронный ресурс]. - <http://www.newsocio.ru/nspgs-996-2.html>.

²

³

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 ООН⁴, 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 государств⁵.

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: 24 его члена представляют правительства, 12 – предпринимателей и 12 – трудящихся. Из 24 представляемых в нем государств 10 являются постоянными членами этого органа. Постоянный секретариат МОТ с исследовательским центром, издательством находится в Женеве (Швейцария). МОТ имеет и вспомогательные региональные органы, отраслевые комитеты, комитеты экспертов и т.д. Ее персонал в Женеве и разных странах насчитывает более 2 тыс. служащих разных национальностей. Они ведут исследовательскую работу, готовят доклады, конференции, проводят изучение вопросов на местах. МОТ публикует периодические издания, статистические материалы, доклады по вопросам труда, информирует об этом своих членов.

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 заработной платы, производственный травматизм и профессиональные заболевания, равная оплата женского труда, взаимоотношения между трудящимися и администрацией. В Международный кодекс труда входит также ряд конвенций и рекомендаций по труду моряков, рыбаков. Для принятия конвенции или рекомендации МОТ необходимо квалифицированное большинство, т.е. 2/3 делегатов конференции, присутствующих на окончательном голосовании⁶.

1.3. Источники международного трудового права. Характеристики отдельных конвенций Международной организации труда (МОТ).

⁴ 4. Устав Организации Объединенных Наций (Принят в г. Сан-Франциско 26.06.1945, вступил в силу 24 октября 1945 г.) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами, Вып. XII, - М., 1956, с. 14 – 47.

⁵ 5. Электронный ресурс: <http://www.ilo.org/global/regions/lang--en/index.htm>.

⁶ 6. К.Н. Гусова Учебник трудовое право Москва 2012. - электронный ресурс: <http://www.studfiles.ru>

Источники международно-правового регулирования труда включают весьма разнообразные и разнородные элементы, прежде всего акты ООН и МОТ, действующие во всемирном масштабе, и акты, принятые региональными организациями государств.

Главный вклад нормативных актов ООН в международно-правовое регулирование труда заключается в том, что они сформулировали каталог основных прав человека, которые должны содержаться в законодательстве любой страны, претендующей на то, чтобы ее считали цивилизованной. Эти права, бесспорно, относятся к общепризнанным принципам и нормам международного права применительно к Конституции РФ.

В числе провозглашенных ООН основных прав человека — комплекс трудовых прав, закрепленных главным образом в 2 актах: во Всеобщей декларации прав человека и в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах[7]⁷.

Эти акты отличаются по юридической силе. **Всеобщая декларация прав человека** одобрена Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. в виде резолюции[8]⁸. Она не имеет обязательного характера, это в большей мере программный, политический документ, однако стоит сказать, что его авторитет и моральная сила велики. Именно данный документ заложил краеугольный камень в международную защиту прав и свобод человека.

Во Всеобщей декларации прав человека выделен и сформулирован пакет основных неотъемлемых и неотчуждаемых трудовых прав человека:

- право на труд;
- право на свободный выбор работы;
- право на защиту от безработицы;
- право на справедливые и благоприятные условия труда;
- право на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации;
- право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи и дополняемое при необходимости другими средствами социального обеспечения;
- право создавать профессиональные союзы и вступать в профессиональные союзы для защиты своих интересов;
- право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах одобрен Генеральной Ассамблеей ООН в 1966 г.[9]⁹ По своей юридической природе это многосторонний международный договор (конвенция), ратифицированный большинством государств — членов ООН, в том числе СССР. Он обязателен для Российской Федерации как правопреемницы СССР.

Среди социальных и экономических прав, провозглашенных и закрепленных в этом акте, трудовые права занимают значительное место. В число основных трудовых прав включены:

- право на труд;
- справедливые и благоприятные условия труда, включая справедливую заработную плату без дискриминации;
- удовлетворительные условия существования для работников и их семей;
- безопасные и здоровые условия труда;
- одинаковые для всех возможности продвижения по работе исключительно на основе трудового стажа и уровня квалификации;
- право на отдых; на профсоюзную организацию; забастовку;
- особую охрану труда и интересов женщин-матерей, детей и подростков.

Отдельные нормы, связанные с трудовыми отношениями, закреплены в **Международном пакте о гражданских и политических правах**[10]¹⁰, также ратифицированный нашей страной. Пакт содержит общегражданские права, то есть права общественно-политического характера, к ним отнесены два права по трудовым отношениям: запрещение принудительного труда, свободное осуществление права на ассоциацию.

Важные нормы принципиального характера содержатся в конвенциях ООН о ликвидации расовой дискриминации, дискриминации женщин и о защите прав трудящихся-мигрантов и членов их семей.

Конвенция «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» (1979)[11]¹¹ возлагает на ратифицировавшие ее государства обязательства в отношении ликвидации дискриминации женщин в области занятости и обеспечения трудящимся женщинам равных прав с мужчинами.

Конвенция «О ликвидации всех форм расовой дискриминации» (1966)[12]¹² обязывает ратифицировавшие ее государства запретить и ликвидировать расовую дискриминацию во всех ее формах и

обеспечить равноправие каждого человека перед законом без различия расы, цвета кожи, национального или этнического происхождения, в частности, при реализации трудовых прав.

Конвенция «О защите прав трудящихся-мигрантов» (1990)[13]¹³ устанавливает широкий набор трудовых прав для «гостей-рабочих», обеспечивает их равноправие с работниками — гражданами государства приема.

Одним из главных источников международно-правового регулирования труда являются акты, принятые МОТ.

Конвенции и рекомендации МОТ характеризуются внутренним единством и составляют внушительный массив разнообразных норм, охватывающих широкий круг вопросов и распространяющихся на огромное большинство трудящегося населения.

Нормативные акты МОТ выходят за рамки проблематики трудового права, предмета его регулирования. Они включают положения, относящиеся к праву социального обеспечения, свободному времени трудящихся, строительству жилья для работников, их бытовому обслуживанию, статистике труда, профессионально-техническому образованию и профессиональной ориентации, организации и способам деятельности государственных органов по управлению трудом. Многие акты МОТ относятся не только к зависимым (наемным) работникам, но и к независимым работникам, предпринимателям, а в ряде случаев — ко всему населению.

В числе основных можно назвать Конвенции:

№ 87 - о свободе ассоциации и защите права на организацию,

№ 98 - о праве на организацию и коллективные переговоры,

№ 122 - о политике в области занятости,

№ 135 - о правах представителей трудящихся на предприятиях,

№ 141 - об организациях трудящихся в сельском хозяйстве,

№ 151 - о защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе,

№ 153 - о продолжительности рабочего времени и периодах отдыха на дорожном транспорте,

№ 155 - о безопасности и гигиене труда и производственной среде,

№ 161 - о службах гигиены труда,

№ 168 - о содействии занятости и защите от безработицы.

Декларация основополагающих принципов и прав в сфере труда[14]¹⁴, принятая в июне 1998 г., сформулировала 4 принципа, соблюдение которых является обязательным для всех государств — членов МОТ независимо от ратификации ими конвенций. Это свобода объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров; упразднение всех форм принудительного труда; запрещение детского труда, недопущение дискриминации в области труда и занятий.

На региональном уровне источниками международно-правового регулирования социального обеспечения являются акты, принятые европейскими региональными объединениями государств: Советом Европы (СЕ), Европейским союзом (ЕС).

Цель Совета Европы в соответствии с его Уставом - достижение большего единства между его членами во имя защиты и осуществления идеалов и принципов, являющихся их общим достоянием, и содействие их экономическому и социальному прогрессу. Эта цель достигается посредством рассмотрения вопросов, представляющих общий интерес, заключения соглашений и проведения совместных действий в экономической, социальной, культурной, научной, правовой и административной областях.

СЕ принял более 130 конвенций, в том числе содержащих социальные стандарты, среди них **Европейская социальная хартия** (1961 г., пересмотренная в 1996 г.)[15]¹⁵, которая с некоторыми изменениями, учитывающими региональную специфику, воспроизводит универсальные права человека в социальной и экономической областях, закрепленные в актах ООН и МОТ.

В Европейской конвенции «О защите прав человека и основных свобод»[16]¹⁶ (1950) запрещен принудительный труд и закреплена свобода ассоциации, включая право образовывать профсоюзы и вступать в них.

Важнейшие акты ЕС, в которых провозглашены социальные и экономические права, — **Хартия основных прав работников** (1989), **Хартия основных прав граждан Евросоюза** (2000).

В рамках СНГ принята **Хартия социальных гарантий граждан независимых государств**[17]¹⁷ (1994), посвященные региональной миграции, охране труда.

12

13

14

15

16

17

Рассмотрение региональных источников международно-правового регулирования труда было бы не полным, если не упомянуть имеющие весьма общий характер трудовые стандарты Организации американских государств, Африканского союза, а также Организации экономического сотрудничества и развития.

Давая характеристику отдельным конвенциям Международной организации труда, стоит отметить, что МОТ ведет активную нормотворческую деятельность, за время ее существования было принято 188 конвенций и 200 рекомендаций (в России действуют менее 1/3 этих конвенций).

Конвенции МОТ для страны, к ним присоединившейся путем их ратификации, обязательны для исполнения и организация контролирует это.

Рекомендации МОТ не подлежат ратификации, но их значение в том, что они часто подробно разъясняют конвенции, дополняют их, а рекомендации МОТ по вопросам, не предусмотренным конвенциями, помогают в совершенствовании национального трудового законодательства. Многие рекомендации просто дублируют конвенции, помогая тем странам, которые к соответствующей конвенции не присоединились.

К числу основополагающих возможно отнести восемь конвенций МОТ:

Конвенция № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948 г.), Конвенция № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» (1949 г.). Данная конвенция устанавливает право всех трудящихся и предпринимателей без предварительного на то разрешения создавать организации и вступать в них. Государственные власти не должны это право ограничивать или препятствовать его осуществлению. Предусмотрены меры по защите права на свободу объединения, защите профсоюзов от дискриминации, а также организаций трудящихся и предпринимателей против вмешательства в дела друг друга.

Конвенция № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда» (1930 г.)^[18]¹⁸ Содержит требование упразднить применение принудительного или обязательного труда. Под принудительным или обязательным трудом понимается всякая работа или служба, которая требуется от лица под угрозой наказания и для которой это лицо не предложило своих услуг добровольно. Определен перечень работ, не входящих в понятие принудительного или обязательного труда.

Конвенция № 105 «Об упразднении принудительного труда» (1957 г.)^[19]¹⁹ ужесточает требования и закрепляет обязательства государств не прибегать к принудительному труду в качестве: средства политического воздействия или воспитания, меры наказания за наличие политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных системе; метода мобилизации рабочей силы в целях экономического развития; средства поддержания трудовой дисциплины; средства наказания за участие в забастовках; меры дискриминации по признакам расовой, социальной и национальной принадлежности или вероисповедания.

Конвенция № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.)^[20]²⁰ признает необходимость проведения национальной политики, направленной на устранение дискриминации при найме, профессиональной подготовке по признаку расы, цвета кожи, пола, веры, политических взглядов, происхождению.

Конвенция № 100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности» (1951 г.)^[21]²¹ требует претворения в жизнь принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности. Предусматривается принятие мер, способствующих объективной оценке выполняемой работы на базе затрачиваемого труда.

Конвенция № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу» (1973 г.)^[22]²² принята в целях устранения детского труда. Минимальный возраст для приема на работу не должен быть ниже возраста завершения обязательного образования.

Конвенция № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (1999 г.)^[23]²³ обязывает государства принять эффективные меры по запрету и искоренению наихудших форм детского труда.

Еще четыре конвенции отнесены МОТ к числу приоритетных:

1) **Конвенция № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (1947 г.)**^[24]²⁴ определяет принципы организации и деятельности инспекций, полномочия и обязанности инспекторов.

2) **Конвенция № 129 «Об инспекции труда в сельском хозяйстве» (1969 г.)**^[25]²⁵ на базе Конвенции № 81 формулирует положения об инспекции труда с учетом специфики сельскохозяйственного производства.

3) **Конвенция № 122 «О политике в области занятости» (1964 г.)**^[26]²⁶ предусматривает осуществление активной политики по содействию и свободно избранной занятости.

4) Конвенция № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» (1976 г.)^[27] предусматривает трехсторонние консультации между представителями правительства, работодателей и трудящихся на национальном уровне по вопросам разработки, принятия и применения конвенций и рекомендаций МОТ.

К основным направлениям правового регулирования МОТ можно отнести: основные права человека; занятость; социальная политика; регулирование вопросов труда; отношения и условия труда; социальное обеспечение; правовое регулирование труда отдельных категорий работников.

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.

Раздел 2. Международно-правовые основы регулирования трудовых отношений моряков

2.1. Понятие международных трудовых отношений на морском флоте.

Четвертая часть конвенций и рекомендаций Международной организации труда посвятила морякам, столь пристальное внимание морякам, связано с тем, что они являются специальными субъектами трудового права. Специфичность их заключается в особенностях трудовых прав и их гарантий. В частности, многие особенности по сравнению с общими условиями для всех категорий работников имеют трудовые договоры моряков, порядок и размер заработной платы, принципы ее исчисления; специальные нормы созданы МОТ относительно условий труда на борту морских судов, в том числе относительно требований к бытовым и жилым помещениям, по борьбе с шумами и вибрацией, а также по обеспечению членов экипажа продовольствием.

Моряки нуждаются в особой защите со стороны международного трудового права, поскольку могут быть наняты для работы на судне, принадлежащем иностранному судовладельцу, и подчинены трудовому законодательству иностранного государства. В связи с нестандартными условиями труда моряки наделяются не только правами, которые имеют все иные категории работников (например, право на отдых, право на участие в профсоюзах и пр.), но и правами, которые ни одна иная категория работников иметь не может, например, право на репатриацию, право на получение заработной платы в установленных международными актами размерах и пр.

Кроме того, условия работы в море предполагают и специфику регламентации рабочего времени, времени отдыха, учета выходных и отгулов, сверхурочных работ и пр. Все вышеприведенные особенности свидетельствуют о том, что исходя из предмета регулирования и субъектного состава, можно говорить о выделении в рамках международного трудового права его подотрасли - международного морского трудового права^[28]²⁸.

Наряду с императивно установленными национальным законодательством и международным правом нормами в правоотношениях с участием моряков используется так же автономия воли сторон. В этой связи важно отметить, что, несмотря на присоединение России ко многим морским конвенциям МОТ, отечественное законодательство не имеет механизма реализации международно-правовых норм о труде моряков, что, как следствие, снижает эффективность указанных норм.

Стоит отметить, что одновременно с повышением интенсивности морского судоходства возрастала и аварийность мирового флота. К сожалению, деятельность человека, связанная с пребыванием в море, относится к категории наиболее опасных, и число несчастных случаев со смертельным исходом на морском флоте в 30 раз выше, чем в обрабатывающей промышленности, и в три с лишним раза выше, чем в горнодобывающей промышленности, которая традиционно считается наиболее опасной сферой деятельности человека^[29]²⁹. По статистике ежегодно каждое третье морское судно попадает в аварию, и в Мировом океане погибает до 200 тысяч человек ежегодно^[30]³⁰.

26

27

28

29

30

По данным Международной морской организации, примерно 80 процентов всех аварий на море вызваны ошибками судоводителей, других членов экипажа, лоцманов, и других лиц, работающих в качестве члена экипажа морского судна[31]³¹.

Поскольку наиболее частой причиной аварий морских судов выступает человеческий фактор, важную роль играет профессионализм и подготовленность членов экипажей для работы на судне. Поэтому подготовка квалифицированных специалистов для морского флота должна быть составной частью образовательной политики государства. Уровень профессиональной подготовленности и правильный подбор членов экипажа морского судна является залогом безопасности международного мореплавания. Одновременно в государстве должны создаваться условия для социальных гарантий работников морских профессий и механизм действенной защиты их трудовых прав в целях обеспечения возможностей для личностного развития.

Исследования Международного союза судовладельцев определяют число моряков во всем мире около 1,5 миллионов человек, Международное бюро труда определило еще большее количество - более двух миллионов человек. В каких условиях трудятся моряки мира, какие правовые нормы определяют эти условия, как государства обеспечивают защиту их трудовых прав - эти и многие другие вопросы требуют постоянного международно-правового регулирования и находятся в центре внимания Международной организации труда, одной из функций которой является правовое регулирование труда моряков[32]³².

По вопросам условий труда и социальной защиты моряков МОТ приняла 25 процентов от общего числа своих конвенций и рекомендаций. Нормативные акты МОТ, регулирующие условия труда и социальную защиту работников морских профессий, являются самой большой группой специальных (распространяющихся лишь на лиц, занятых в определенной отрасли экономики) конвенций и рекомендаций. Это обусловлено спецификой производственной деятельности в море, а также тем, что деятельность моряков в основном осуществляется за пределами их страны и поэтому требует международно-правового регулирования.

Хотелось бы обратить внимание на некоторые признаки современного рынка труда, а именно снижение регулирующей способности трудового права, произвол работодателей в трудовых отношениях. Подобные негативные тенденции, вызванные изменением отношений собственности, существенно снижают защитную функцию трудового права.

В условиях перераспределения собственности и первичного накопления капитала работник стал рассматриваться работодателем как одно из средств для достижения собственной цели. Во многом подобные нарушения стали следствием отказа работодателей нести расходы на неприбыльные с их точки зрения мероприятия, такие как охрана труда, техника безопасности, страхование работников, обновление устаревшей и опасной для жизни техники. В российском морском флоте этот процесс виден наиболее рельефно. Несовершенная отечественная система налогообложения заставляет предпринимателей регистрировать бизнес в офшорных территориях, избегая тем самым обязанности нести налоговое бремя в России. Именно в таких территориях (государствах) российские судовладельцы регистрируют принадлежащие им морские суда. Результаты этого процесса негативно сказываются и на российской экономике (казна не пополняется в результате неуплаты налогов), и на работниках, которые нанимаются к отечественному судовладельцу, но под «удобным» флагом и, следовательно, подчиняясь иностранному законодательству.

«Удобными», или дешевыми, называются флаги государств, которые предлагают свою регистрацию судовладельцам других стран. Поскольку моряки имеют относительно низкий уровень возможностей профессиональной переориентации, они стремятся найти применение своим силам на судах под иностранными флагами. По сведениям Министерства транспорта РФ, сегодня около 15 тысяч российских моряков работают под иностранным флагом. Согласно данным Международной федерации судовладельцев, Россия занимает пятое место среди стран - поставщиков рабочей силы на суда под «удобным» флагом.

Наряду с этим, в последние десятилетия наметилась тенденция сокращения численности экипажей, объясняемая автоматизацией производственных процессов на судах. В результате необоснованного сокращения численности экипажей морских судов резко повышается физическая и нервно-психическая нагрузка на членов экипажа и соответствующие отклонения в состоянии здоровья. В условиях напряженного судоходства такая нагрузка может самым негативным образом сказаться на безопасности людей, судна, груза и окружающей среды, а также создает небезопасные условия труда моряков. В этой связи прослеживается особая важность норм трудового права в регулировании условий труда моряков, влияющих на их здоровье и безопасные условия труда.

Международные трудовые отношения на морском флоте - это отношения, основанные на соглашении между моряком и работодателем о личном выполнении моряком за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации и должности в соответствии с судовой ролью), подчинении моряка правилам внутреннего трудового распорядка на судне при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных применимым к данным отношениям трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

Признак «международности» трудовых отношений выражается в наличии в трудовых отношениях одного или нескольких иностранных элементов[33]³³.

2.2. Особенности Трудового кодекса РФ в отношении отдельных категорий работников

Раздел XII Трудового Кодекса РФ регулирует особенности труда отдельных категорий работников, под которыми понимаются ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила (ст. 251)[34]³⁴. Так, Трудовой кодекс РФ раскрывает особенности регулирования труда следующих категорий работников:

- 1) женщин и лиц с семейными обязанностями (ограничение или запрещение применения труда женщин на некоторых работах, дополнительные гарантии и льготы) (ст. ст. 253-264 ТК РФ);
- 2) работников в возрасте до 18 лет (виды работ, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет, дополнительные гарантии) (ст. ст. 265-272 ТК РФ);
- 3) руководителей организаций и членов коллегиального исполнительного органа организации (ст. ст. 273-281 ТК РФ);
- 4) лиц, работающих по совместительству (продолжительность рабочего времени, оплата труда, ежегодный оплачиваемый отпуск) (ст. ст. 282-288 ТК РФ);
- 5) лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев (ст. ст. 289-292 ТК РФ);
- 6) сезонных работников (ст. ст. 293-296 ТК РФ);
- 7) лиц, работающих вахтовым методом (ст. ст. 297-302 ТК РФ);
- 8) лиц, работающих у работодателей – физических лиц (особенности заключения, изменения условий и прекращения трудового договора) (ст. ст. 303-309 ТК РФ);
- 9) надомников (ст. ст. 310-312 ТК РФ);
- 10) дистанционных работников (ст. ст. 312.1 - 312.5 ТК РФ);
- 11) лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях (дополнительный выходной день, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск) (ст. ст. 313-327 ТК РФ);
- 12) работников транспорта (ст. ст. 328-330 ТК РФ);
- 13) работников, занятых на подземных работах (ст. ст. 330.1-330.5 ТК РФ);
- 14) педагогических работников (ст. ст. 331-335 ТК РФ);
- 15) работников, направленных на работу в дипломатические представительства (ст. ст. 337-340 ТК РФ);
- 16) работников религиозных организаций (ст. ст. 342-346 ТК РФ);
- 17) спортсменов и тренеров (ст. ст. 348.1-348.12 ТК РФ);
- 18) других категорий (ст. ст. 349-351 ТК РФ), в том числе:
 - лиц, работающих в организациях Вооруженных сил РФ и федеральных органах исполнительной власти, в которых законодательством предусмотрена военная служба, а также работников, проходящих заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу (ст. 349);
 - работников государственных корпораций, государственных компаний (ст. 349.1);
 - работников Пенсионного фонда Российской Федерации, Фонда социального Страхования Российской Федерации, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, иных организаций, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, организаций, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами (ст. 349.2);
 - медицинских работников (ст. 350);
 - творческих работников СМИ, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и исполнении произведений (ст. 351);
 - работников в сфере проведения специальной оценки условий труда (ст. 351.3).

С 01 января 2016 года вступила в силу глава 53.1, посвященная особенностям регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).

Трудовой Кодекс РФ как основной внутригосударственный кодифицированный нормативно-правовой акт, затрагивающий в своих нормах особенности труда целого ряда работников, специально не выделяет специфику труда моряков, да и в целом в российском трудовом законодательстве вообще не определяются данные термины. Если же обратиться к международному трудовому праву, то термин «моряки» включает всех лиц, работающих в качестве члена экипажа судов, занятых в морском судоходстве, за исключением лиц командного состава. Термин «рыбаки» охватывает всех лиц, служащих на борту или принятых на любую должность на рыболовное судно и занесенных в судовую роль. Это выражение не включает лоцманов, учеников мореходных училищ, чинов военного флота и других лиц, состоящих на постоянной государственной службе.

Однако в Трудовом Кодексе РФ присутствуют нормы, так или иначе регулирующие трудовые отношения на морском транспорте, и это глава 51 ТК РФ «Особенности регулирования труда работников транспорта».

Так, ст. 328 регламентирует, что работники, принимаемые на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, должны пройти профессиональный отбор и профессиональное обучение в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области транспорта.

Прием работника на такую работу производится после обязательного предварительного медицинского осмотра в установленном порядке.

В соответствии со ст. 329 ТК РФ работникам, труд которых непосредственно связан с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, не разрешается работа по совместительству, непосредственно связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств. Перечень таких работ, профессий и должностей утвержден Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (п. 4 Постановление Правительства РФ от 19.01.2008 № 16 «Об утверждении перечня работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств»).

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области транспорта, с учетом мнения соответствующих общероссийского профсоюза и общероссийского объединения работодателей, эти особенности не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленными трудовым законодательством.

Дисциплина работников регулируется ТК РФ и положениями (уставами) о дисциплине, устанавливаемыми федеральными законами (ст. 330 ТК РФ). Так, можно отметить ст. 57 КТМ РФ, определяющую трудовые отношения на судне.

Статьей регламентировано, что 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 Российской Федерации о труде, трудовым кодексом, уставами службы на судах и уставами о дисциплине, генеральными и отраслевыми тарифными соглашениями, коллективными договорами и трудовыми договорами.

Особенностью приема на работу на судно является то, что никто из членов экипажа судна не может быть принят на работу без согласия капитана судна.

К работе на судне не допускаются лица, не прошедшие медицинского осмотра, а также лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

Наряду с основаниями расторжения трудового договора по инициативе работодателя, установленными трудовым законодательством, трудовой договор с лицом, допущенным к работе на судне, может быть расторгнут в период, когда лицо считается подвергнутым наказанию за совершение административного правонарушения, связанного с потреблением наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, а также если указанное лицо не прошло в установленном порядке медицинский осмотр.

Раздел 3. Моряки в системе субъектов международного трудового права

3.1. Определение понятия «моряк»

Моряк — человек, который работает на транспортном или специальном судне, или служит на корабле Военно-морского флота. Моряк — это морская профессия[35]³⁵.

Определение понятия термина «моряк» дается во многих международных конвенциях и рекомендациях, регулирующих правоотношения моряков. В частности некоторые Конвенции МОТ определяют моряка как лицо, фактически осуществляющее свои трудовые функции, а некоторые — как лицо, способное их осуществлять.

Нормативно-правовые акты следующим образом раскрывают термин «моряк»:

- любое лицо, занятое на любой должности или работающее по найму в любом качестве на борту судна, к которому применяется Конвенция (п.1 ч.1 ст. 2 Сводной Конвенции МОТ № 186 «О труде в морском судоходстве»);

- любое лицо, отвечающее условиям, требуемым для трудоустройства или получения работы в любом качестве на борту морского судна, кроме государственного судна, используемого для военных или некоммерческих целей (Конвенция МОТ № 179 «О найме и трудоустройстве моряков»)[36]³⁶;

- любое лицо, определенное таким образом национальным законодательством или коллективными договорами, которое работает по найму в любом качестве на борту морского судна, к которому применяется Рекомендация (Рекомендацией МОТ № 187 «О заработной плате и продолжительности рабочего времени моряков и укомплектовании судов экипажами»);

- все лица, занятые в любом качестве на борту какого-либо судна (за исключением военного судна), обычно используемого для морского плавания (Рекомендация МОТ № 142 «О предупреждении производственных несчастных случаев среди моряков»);

- любое лицо, работающее на борту любого судна и записанное в судовую роль[37]³⁷ (Конвенция МОТ № 22 «О трудовых договорах моряков», Конвенция № 23 «О репатриации моряков»[38]³⁸);

- любое лицо, работающее в любом качестве на борту морского судна, являющегося государственной или частной собственностью, исключая военный корабль (Конвенция МОТ № 163 «О социально-бытовом обслуживании моряков в море и в порту» 1987 г., Конвенция МОТ № 71 «О пенсиях морякам» 1946 г. и Конвенция МОТ № 70 «О социальном обеспечении моряков» 1946 г.);

- лицо, работающее по найму в любом качестве на борту морского судна, которое занимается перевозкой грузов или пассажиров в коммерческих целях, используется для любых иных коммерческих целей или является морским буксиром (Конвенция МОТ № 165 «О социальном обеспечении моряков (пересмотренная)» 1987 г.);

- все лица, работающие в качестве члена экипажа судов, занятых в морском судоходстве, за исключением лиц командного состава (Конвенция МОТ № 9 «О трудоустройстве моряков» 1920 г.);

- лица, определенные как таковые национальным законодательством или практикой, или коллективными соглашениями, которые обычно работают по найму в качестве членов экипажа на борту морского судна, за исключением: военного корабля; судна, занятого рыболовством или непосредственно связанными с ним операциями, или китобойным промыслом или аналогичными операциями (Конвенция МОТ № 180 «О продолжительности рабочего времени моряков и укомплектовании судов экипажами»[39]³⁹ 1996г.), Рекомендация МОТ № 154 «О непрерывной занятости моряков» 1976 г. и Рекомендация МОТ № 187 «О заработной плате и продолжительности рабочего времени моряков и укомплектовании судов экипажами»).

Представляется возможным сформулировать общую детерминацию понятия «**моряк**» - это лица, определенные как таковые национальным законодательством или практикой, или коллективными соглашениями, которые желают трудоустроиться или работают по найму в качестве членов экипажа на борту морских судов, за исключением: военных кораблей; судов, занятых рыболовством или непосредственно связанными с ним операциями.

Стоит отметить, что моряк — общее определение занятия. В зависимости от выполняемых функций или специализации моряки могут быть разделены на более точные профессии, например: капитан, штурман, лоцман, матрос и т. д. В зависимости от того, в какую команду (службу, часть) моряки входят на судне или корабле, они принадлежат к этой или нескольким командам, например, палубной команде[40]⁴⁰.

Палубная команда готовит к эксплуатации грузовые трюмы и палубные механизмы – занимается смазкой, уборкой, покраской. Палубные офицеры прокладывают курс на картах, проверяют оборудование, тренируют экипаж, несут ходовую вахту в море и следят за погрузкой судна в порту[41]⁴¹.

Необходимым условием участия лиц в трудовых и непосредственно связанных с ними отношениях является обладание ими трудовой правосубъектностью.

3.2. Определение понятия «трудовая правоспособность», «трудовая дееспособность»

Трудовая правосубъектность как категория трудового права характеризуется наличием трех элементов, составляющих в единстве ее содержание: правоспособность, дееспособность и деликтоспособность.

Трудовая правоспособность - это признаваемая трудовым законодательством способность иметь трудовые права и обязанности[42]⁴².

Правоспособность – это способность гражданина обладать гражданскими правами и нести определенные обязанности. Именно правоспособность является предпосылкой обладания конкретными субъективными правами, которые возникают лишь при наличии определенных юридических фактов, действий и событий.

Под правоспособностью понимают также признаваемую государством общую (иначе – абстрактную) возможность обладать установленными законом правами и обязанностями, способность быть их носителем.

36

37

38

39

40

41

42

Содержание правоспособности определяет комплекс прав и обязанностей, которыми может обладать субъект правоотношений. В законодательстве нет полного перечня прав, которые мог бы приобретать каждый субъект правоотношений, существует лишь перечень самых важных правовых возможностей[43]⁴³.

Правоспособность от субъективного права отличается тем, что она:

1. не отделяется от личности, правоспособности нельзя лишиться, отнять ее у него или ограничить ее действие;
2. не зависит от возраста, пола, профессии, национальности, имущественного положения и т. п.;
3. не может быть делегирована другим;
4. первична по отношению к субъективному праву, а также исходна, т. е. играет роль предпосылки;
5. она абстрактна, а субъективное право конкретно.

Трудовая дееспособность - это установленная законодательством о труде способность и юридическая возможность своими действиями осуществлять трудовые права и обязанности.

Дееспособность — способность гражданина своими действиями приобретать и осуществлять гражданские права, создавать своими действиями гражданские обязанности и таким образом являться полноправным членом гражданского общества. В полном объеме дееспособность возникает с момента наступления совершеннолетия, т.е. по достижении 18 лет. Дееспособность, в отличие от правоспособности предполагает способность понимать значение своих действий, управлять ими и предвидеть их последствия, что становится возможным, только по достижении 18 лет[44]⁴⁴. Именно с 18 лет гражданин может самостоятельно заключать договоры, распоряжаться своей собственностью, совершать иные юридические действия и отвечать за них.

Стоит отметить особенность минимального возраста для выполнения трудовой функции на морском судне, так согласно Конвенции 2006 года о труде в морском судоходстве Стандарт A1.1 – «Минимальный возраст», запрещается принимать на работу, привлекать к работе или использовать труд на борту судна лиц в возрасте до 16 лет.

В трудовом праве (в отличие от гражданского права) гражданин обладает единой правосубъектностью, т. е. признаваемой трудовым законодательством способностью иметь и осуществлять, реализовывать трудовые права и обязанности и нести ответственность за трудовые правонарушения. Все эти три элемента возникают одновременно. Обладая трудовой правосубъектностью, лицо может стать субъектом трудового права, т. е. участником его правоотношений.

В трудовом праве практически единодушно возраст наступления правоспособности связывается с возрастом дееспособности[45]⁴⁵. Трудоспособность, понимаемая как способность к трудовой деятельности по состоянию здоровья. Применительно к некоторым категориям работников трудоспособность имеет принципиальное значение при найме на работу. Так, например, требования к состоянию здоровья и иные специфические требования к лицам, входящим в состав экипажа морского судна, обусловлены объективными условиями труда этой категории работников.

Это связано с тем, что труд - личная волевая деятельность работника, осуществляемая им самим. Поэтому в науке трудового права принято говорить о единой праводеспособности.

Работник не может стать субъектом международного морского трудового права, если не обладает трудоспособностью, то есть не годен к выполнению трудовой функции в качестве члена экипажа судна по состоянию здоровья. Трудовая право-дееспособность моряков имеет ряд особенностей по сравнению с трудовой право-дееспособностью иных категорий работников.

В частности, к работе на море могут быть допущены лица не моложе 16 лет, имеющие физическую подготовку, обладающие знанием английского языка, а также прошедшие соответствующую профессиональную подготовку и обучение и имеющие соответствующий диплом.

Единая трудовая праводеспособность дополняется деликтоспособностью. **Деликтоспособность** как элемент трудовой правосубъектности - способность субъекта трудового права отвечать за совершенные им трудовые дисциплинарные и материальные правонарушения.

Субъект трудового права - обладающий трудовой правосубъектностью участник (сторона) трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, составляющих предмет трудового права.

3.3. Международные организации как инструмент решения проблем мореплавания

Создание международных организаций явилось результатом поиска эффективных мер для разрешения чрезвычайных или кризисных ситуаций в жизни государств.

Международные организации возникли уже в древности и совершенствовались по мере развития общества. В Древней Греции в VI веке до нашей эры появились первые постоянные международные

43

44

45

объединения в виде союзов городов и общин, или религиозно-политических союзов племен и городов. Подобные объединения явились прообразами будущих международных организаций.

Следующим этапом развития международных организаций явилось создание международных экономических и таможенных объединений. Одним из первых таких союзов был Ганзейский торговый союз, который окончательно был оформлен в XVI веке.

В начале XIX века был создан Германский таможенный союз. Все государства, вошедшие в этот союз, должны были подчиняться одинаковым законам относительно ввоза, вывоза и транзита товара.

Специалисты, изучающие историю международных организаций, считают, что первой межправительственной организацией в ее классическом понимании была Центральная комиссия по судоходству на Рейне, образованная в 1831 году.

Таким образом, создание международных организаций и их развитие происходило поэтапно. Постепенно государства осознавали необходимость международного сотрудничества в различных сферах жизни. Международные организации прошлого стали прообразами современных международных организаций, которых в настоящее время несколько тысяч. В современных международных отношениях международные организации играют существенную роль как форма сотрудничества государств. Характерной тенденцией является дальнейшее расширение их компетенции и усложнение структуры.

Международная организация – это объединение государств в соответствии с международным правом и на основе международного договора для осуществления сотрудничества в политической, экономической, культурной, научно-технической, правовой и других областях, и имеющая для этого систему органов, права и обязанности, производные от прав и обязанностей государств в автономную волю, объем которой определяется волей государств-членов.

Современные организации делятся на два основных типа: межправительственные^[46] и неправительственные^[47]. Роль тех и других значительна и все они способствуют общению государств в различных сферах жизни.

Международные организации любого вида призваны решать различные проблемы в сферах своей деятельности. Для решения политических, экономических, военных и иных проблем в настоящее время созывается ежегодно около 1 000 международных конференций.

Рассмотрим Международную организацию труда и Международную морскую организацию и их взаимодействие, так соглашением между организациями от 1959 г. провозглашается необходимость тесного сотрудничества и проведения консультаций в отношении вопросов, представляющих общий интерес.

Представители МОТ участвуют в заседаниях органов ИМО (без права голоса), а представители ИМО — в заседаниях соответствующих органов МОТ (тоже без права голоса); МОТ и ИМО могут передавать совместному комитету любой вопрос, имеющий взаимный интерес. Такой комитет состоит из представителей, назначенных каждой организацией в количестве, согласованном сторонами. Доклады совместных комитетов направляются Генеральному директору МОТ и Генеральному секретарю ИМО для представления соответствующим органам этих организаций. Между двумя организациями должен производиться быстрый обмен информацией и документами^[48].

Отметим, что в 1964 г. был создан Объединенный комитет ИМО/МОТ, который должен был убедиться в том, что подготовка моряков к использованию навигационных средств и другого оборудования, направленного на обеспечение безопасности на море, является надлежащей. После аварии танкера «Торри Каньон»^[49] был образован постоянный Объединенный комитет по подготовке, который разработал стандарты по подготовке и свидетельствам. Он сыграл большую роль и в создании Международной конвенции о подготовке и дипломировании моряков и несении вахты 1978 г.

Из последних совместных мероприятий можно назвать работу объединенной группы экспертов МОТ/ИМО, в рамках которой в 2001 г. были приняты Резолюция А.930(22) «Руководство по предоставлению финансового обеспечения в случае оставления моряков без помощи» и «Руководство по обязанностям судовладельцев, касающимся возникающих из договора требований в отношении телесных повреждений или смерти моряков»^[50].

3.4. Деятельность МОТ в области правового регулирования труда на морском флоте

Одной из и самых важных функций МОТ является принятие конвенций и рекомендаций, устанавливающих международные нормы, отражающие основные трудовые права человека, а также особенности применения труда в отдельных отраслях деятельности.

46

47

48

49

50

Отраслевая деятельность МОТ направлена на повышение способности различных отраслей эффективно и на справедливой основе решать проблемы в сфере труда. МОТ регулярно проводит международные отраслевые встречи, разрабатывающие рекомендации, которые служат ориентиром для выработки промышленной политики и проведения практических мер государствами-членами МОТ. Было также принято множество международных трудовых норм, касающихся определенных отраслей, особенно торгового флота.

Признавая особый характер труда на транспорте, МОТ уделяет большое внимание этой сфере. Это связано с глобальным характером деятельности транспорта, ростом его роли как системообразующего фактора в мировой хозяйственной системе, а также значительным влиянием человеческого фактора на эффективное функционирование транспортной системы. В первую очередь, это относится к морскому судоходству. Поэтому среди конвенций МОТ по отдельным категориям трудящихся большую часть занимают конвенции, принятые в отношении моряков[51]⁵¹.

Общая цель деятельности МОТ в морском судоходстве - содействие социальному и экономическому прогрессу на морском и речном транспорте, в рыболовстве и портовом хозяйстве, в первую очередь в отношении условий труда и жизни трудящихся.

Важной вехой последних лет стала 84-я (морская) сессия Международной конференции труда 1996 г., на которой принято семь новых международных трудовых норм, касающихся инспекции труда, вербовки и рабочего времени моряков. Особое значение имеет Конвенция МОТ № 147 «О минимальных нормах в торговом флоте» 1976 г., поскольку на ее положениях основаны почти все региональные соглашения между соответствующими органами различных стран о проведении инспекций судов, зарегистрированных за рубежом.

Вспомогательная деятельность включает предоставление технических консультаций и оказание конкретной поддержки партнерам МОТ, в том числе при проведении национальных симпозиумов и создании компьютерных информационных сетей, содействие социальному диалогу и применению норм.

В своей деятельности Международная организация труда руководствуется четырьмя стратегическими целями:

1. Продвижение и проведение в жизнь основополагающих принципов и прав в сфере труда.
2. Создание больших возможностей для женщин и мужчин в получении качественной занятости и дохода.
3. Расширение охвата и эффективности социальной защиты для всех.
4. Укрепление трипартизма[52]⁵² и социального диалога.

Если очень коротко охарактеризовать деятельность организации, то можно выделить следующие основные направления:

- разработка международной политики и программ с целью содействовать основным правам человека, улучшению условий труда и жизни, расширению возможностей занятости;
- создание международных трудовых норм, подкрепленных уникальной системой контроля за их соблюдением; эти нормы служат ориентиром для национальных органов в проведении в жизнь такой политики

Проведение в жизнь обширной программы международного технического сотрудничества, вырабатываемой и осуществляемой в активном партнерстве с участниками Организации, в т.ч. оказание помощи странам в ее эффективной реализации.

Одна из самых давних и важных функций МОТ - принятие трехсторонней Международной конференцией труда (с участием представители правительств, работодателей и трудящихся) конвенций и рекомендаций, устанавливающих международные трудовые нормы. Ратифицируя конвенции, государства-члены берут на себя обязательство последовательно проводить в жизнь их положения. Рекомендации служат руководством в области политики, законодательства и практики.

Конвенции и рекомендации, принятые начиная с 1919 года, затрагивают фактически весь круг проблем труда, включая положения о труде в морском судоходстве регулирующие вопросы занятости, минимальных норм в торговом флоте, профессионального обучения, устройства и условий допуска на работу, репатриации, оплаты труда, рабочего времени, безопасности, медицинского и бытового обслуживания, а также социального обеспечения.

В отношении докеров МОТ регулируются вопросы социальных последствий новых методов обработки грузов в портах, техники безопасности и гигиены труда на портовых работах, защиты от несчастных случаев на погрузочно-разгрузочных работах.

Стоит отметить, что международные объединения профсоюзов активно используют указанные нормы для защиты своих работников, независимо от национальной принадлежности судна и членов экипажа.

Раздел 4. Международно-правовые и иные нормы, регулирующие труд моряков

4.1. Конвенции и рекомендации МОТ

Среди всех источников международно-правового регулирования труда по сфере регулирования, по числу и значению большое место занимают конвенции МОТ. Конвенции и рекомендации МОТ приняты по многочисленным вопросам регулирования трудовых, профессиональных, социально-экономических отношений.

Конвенции являются юридическими документами, имеющими силу международного договора, правовой статус которого определяют порядок заключения, действия, изменения и прекращения международных обязательств, условия их действительности.

Конвенция вступает в силу при условии ее ратификации не менее чем двумя государствами - членами МОТ. Что касается каждого государства - члена МОТ, то конвенция приобретает юридическую силу с момента ратификации ее высшим органом государственной власти.

Все ратифицированные конвенции регистрируются в Международном бюро труда (МБТ) и там же хранятся.

Рекомендации вырабатываются МОТ в тех случаях, когда вопрос не считается достаточно разработанным для принятия твердых, конвенционных обязательств или, когда требуется детализировать, дополнить положения принимаемой конвенции, а также когда вырабатываемые нормы подвержены частым изменениям.

Рекомендации МОТ не являются международным договором, а, следовательно, не требуют ратификации. Рекомендация представляет собой обращенное к государствам пожелание, своего рода совет ввести соответствующие нормы в национальное законодательство. В отличие от конвенции рекомендация является источником информации, а также возможной моделью для дальнейшего совершенствования национального законодательства.

Представители трудящихся и правительства ряда стран, как правило, выступают за принятие конвенций, дополненных рекомендациями. Функциональное назначение конвенций и рекомендаций МОТ состоит в том, чтобы служить дополнительным стимулом развития и совершенствования национального законодательства в социально-трудовой области и совершенствования системы социальной защиты трудящихся^[53]⁵³.

Международные трудовые нормы, вырабатываемые в рамках Организации, содержатся, как было сказано выше, в конвенциях и рекомендациях МОТ. Различие между этими двумя видами актов состоит, прежде всего, в том, что конвенции возлагают на ратифицирующее их государство международно-правовые обязанности, а рекомендации таких обязанностей не создают.

Совокупность конвенций и рекомендаций, принятых МОТ, характеризуется в зарубежной литературе и официальных изданиях МБТ как Международный трудовой кодекс.

По мере появления нового нормативного материала Международный трудовой кодекс дополняется и переиздается. Международный трудовой кодекс является тематически систематизированным сводом социально-трудовых норм по вопросам, входящим в компетенцию МОТ. Тексты, содержащие эти нормы, разрабатываются и публикуются в МБТ при активном участии государств — членов МОТ. Они предназначены для использования в национальном законодательстве и практике стран с различными социально-экономическими системами и международным сообществом в целом.

Международная организация труда ведет активную **нормотворческую деятельность**. К числу основополагающих отнесены восемь конвенций МОТ. В них закреплены основные принципы правового регулирования труда. Это следующие конвенции.

Конвенция № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948 г.), **Конвенция № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров»** (1949 г.) устанавливают право всех трудящихся и предпринимателей без предварительного на то разрешения создавать организации и вступать в них. Государственные власти не должны это право ограничивать или препятствовать его осуществлению. Предусмотрены меры по защите права на свободу объединения, защите профсоюзов от дискриминации, а также организаций трудящихся и предпринимателей против вмешательства в дела друг друга.

Конвенция № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда» (1930 г.) содержит требование упразднить применение принудительного или обязательного труда во всех его формах. Под принудительным или обязательным трудом понимается всякая работа или служба, которая требуется от лица под угрозой наказания и для которой это лицо не предложило своих услуг добровольно. Определен перечень работ, не входящих в понятие принудительного или обязательного труда.

Конвенция № 105 «Об упразднении принудительного труда» (1957 г.) ужесточает требования и закрепляет обязательства государств не прибегать к какой-либо его форме в качестве:

- средства политического воздействия или воспитания либо в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной либо экономической системе;
- метода мобилизации и использования рабочей силы в целях экономического развития;
- средства поддержания трудовой дисциплины;

- средства наказания за участие в забастовках;
- меры дискриминации по признакам расовой, социальной и национальной принадлежности или вероисповедания.

Конвенция № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.) признает необходимость проведения национальной политики, направленной на устранение дискриминации при найме, профессиональной подготовке по признаку расы, цвета кожи, пола, веры, политических взглядов, национальному или социальному происхождению.

Конвенция № 100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности» (1951 г.) требует от государств поощрения и обеспечения претворения в жизнь принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности. Этот принцип может применяться путем национального законодательства, любой системы определения вознаграждения, установленной или признанной законодательством, коллективными договорами между предпринимателями и трудящимися, либо сочетания различных способов. Для этого также предусматривается принятие мер, способствующих объективной оценке выполняемой работы на основе затрачиваемого труда. Конвенция затрагивает вопрос основной заработной платы и других вознаграждений, предоставляемых прямо или косвенно в деньгах либо натуре предпринимателем трудящемуся в силу выполнения последним определенной работы. Она определяет равное вознаграждение за труд равной ценности как вознаграждение, определяемое без дискриминации по признакам пола.

Конвенция № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу» (1973 г.) принята в целях устранения детского труда. Минимальный возраст для приема на работу не должен быть ниже возраста завершения обязательного образования.

Конвенция № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (1999 г.) обязывает государства немедленно принять эффективные меры по запрету и искоренению наихудших форм детского труда. Целенаправленная деятельность МОТ в последние два десятилетия, а также принятие Декларации 1944 г. способствовали увеличению числа ратификаций указанных конвенций^[54].

Еще четыре конвенции отнесены МОТ к числу приоритетных:

- **№ 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле»** (1947 г.) — закрепляет обязательство государств иметь систему инспекции труда на промышленных предприятиях для обеспечения применения положений законодательства, относящихся к условиям труда и охране трудящихся в процессе их работы. Она определяет принципы организации и деятельности инспекций, полномочия и обязанности инспекторов;

- **№ 129 «Об инспекции труда в сельском хозяйстве»** (1969 г.) — на основе положений Конвенции № 81 формулирует положения об инспекции труда с учетом специфики сельскохозяйственного производства;

- **№ 122 «О политике в области занятости»** (1964 г.) — предусматривает осуществление ратифицировавшими ее государствами активной политики по содействию полной, продуктивной и свободно избранной занятости;

- **№ 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм»** (1976 г.) — предусматривает трехсторонние консультации между представителями правительства, работодателей и трудящихся на национальном уровне по вопросам разработки, принятия и применения конвенций и рекомендаций МОТ.

В целом можно выделить следующие **основные направления правового регулирования МОТ**:

- основные права человека;
- занятость;
- социальная политика;
- регулирование вопросов труда;
- трудовые отношения и условия труда;
- социальное обеспечение;
- правовое регулирование труда отдельных категорий работников (особое внимание уделяется запрету детского труда, охране труда женщин; значительное число актов посвящено регулированию труда моряков, рыбаков и некоторых других категорий трудящихся).

Принятие конвенций нового поколения обусловлено значительным количеством актов МОТ и назревшей необходимостью адаптации содержащихся в них стандартов к современным условиям. Они представляют собой своего рода систематизацию международного правового регулирования труда в определенной области^[55].

На протяжении всей своей истории МОТ уделяет значительное внимание регулированию труда моряков и работников в рыболовном секторе. Это обусловлено характером и условиями труда указанных категорий лиц, особо требующими разработки международных стандартов правового регулирования. Вопросам регулирования труда моряков посвящено около 40 конвенций и 29 рекомендаций. В указанных сферах в первую очередь были разработаны конвенции МОТ нового поколения: «О труде в морском судоходстве» (2006

г.) и «О труде в рыболовном секторе» (2007 г.). Эти конвенции должны обеспечить качественно новый уровень защиты социально-трудовых прав этих категорий работников[56]⁵⁶.

Такая же работа была проведена в отношении норм об охране труда — речь о **Конвенции № 187 МОТ «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда»** (2006 г.), дополненной соответствующей Рекомендацией. Конвенцией предусмотрено, что ратифицировавшее ее государство содействует постоянному совершенствованию безопасности и гигиены труда в целях предупреждения случаев производственного травматизма, профессиональных заболеваний и гибели людей на производстве. Для этого на основе консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников на национальном уровне разрабатываются соответствующие политика, система и программа.

Национальная система безопасности и гигиены включает:

- нормативные правовые акты, коллективные договоры и другие соответствующие акты по безопасности и гигиене труда;
- деятельность органа или ведомства, отвечающего за вопросы безопасности и гигиены труда;
- механизмы для обеспечения соблюдения национальных законодательных и нормативных правовых актов, включая системы инспекции;
- меры, направленные на обеспечение сотрудничества на уровне предприятия между его руководством, работниками и их представителями в качестве основного элемента мер профилактики на производстве.

Рекомендация об основах, содействующих безопасности и гигиене труда, дополняет положения Конвенции и направлена на обеспечение содействия разработке и принятию новых актов, международному обмену информацией в области безопасности и гигиены труда.

В сфере регулирования трудовых отношений большое значение имеют конвенции по вопросам прекращения трудовых отношений и защиты заработной платы. **Конвенция № 158 МОТ «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя»** (1982 г.) принята в целях защиты работников от прекращения трудовых отношений без законного основания. Конвенция закрепляет требование обоснованности — должно быть законное основание, связанное со способностями или с поведением трудящегося либо вызванное производственной необходимостью. Также перечислены причины, которые не являются законным основанием для прекращения трудовых отношений, в том числе: членство в профсоюзе или участие в профсоюзной деятельности; намерение стать представителем трудящихся; выполнение функций представителя трудящихся; подача жалобы или участие в деле, возбужденном против предпринимателя по обвинению в нарушении законодательства; дискриминирующие признаки — раса, цвет кожи, пол, семейное положение, семейные обязанности, беременность, вероисповедание, политические взгляды, национальность или социальное происхождение; отсутствие на работе в период пребывания в отпуске по материнству; временное отсутствие на работе в связи с болезнью или травмой.

Конвенция излагает как процедуры, применяемые до и во время прекращения трудового отношения, так и процедуру обжалования решения об увольнении. Бремя доказывания наличия законного основания для увольнения возложено на предпринимателя.

Конвенция предусматривает право работника на предупреждение о планируемом прекращении трудового отношения в разумный срок или право на денежную компенсацию вместо предупреждения, если он не совершил серьезного проступка; право на выходное пособие и (или) другие виды защиты дохода (пособия из фонда страхования по безработице, фондов помощи безработным либо другие формы социального обеспечения). В случае необоснованного увольнения, невозможности отмены решения об увольнении и восстановления трудящегося на прежней работе предполагается выплата соответствующей компенсации или другого пособия. В случае прекращения трудовых отношений по экономическим, технологическим, структурным или аналогичным причинам на работодателя возлагается обязанность информировать об этом работников и их представителей, а также соответствующий государственный орган. Государства на национальном уровне могут вводить определенные ограничения при массовых увольнениях.

Конвенция № 95 МОТ «Об охране заработной платы» (1949 г.) содержит значительное число норм, направленных на защиту интересов трудящихся: о форме выплаты заработной платы, об ограничении выплаты заработной платы в натуре, о запрете предпринимателям ограничивать свободу распоряжаться своей заработной платой по своему усмотрению и ряд других важных положений. В ст. 11 данной Конвенции закреплено, что в случае банкротства предприятия или ликвидации его в судебном порядке трудящиеся будут пользоваться положением привилегированных кредиторов.

Международная организация труда приняла также **Конвенцию №131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран»** (1970 г.). В соответствии с ней государства обязуются ввести систему установления минимальной заработной платы, охватывающую все группы работающих по найму, условия труда которых делают применение такой системы целесообразным. Минимальная заработная плата согласно этой Конвенции «имеет силу закона и не подлежит понижению». При определении минимальной заработной платы учитываются следующие факторы:

- потребности работников и их семей, принимая во внимание общий уровень заработной платы в стране, стоимость жизни, социальные пособия и сравнительный уровень жизни других социальных групп;
- экономические соображения, включая требования экономического развития, уровень производительности и желательность достижения и поддержания высокого уровня занятости. Для обеспечения эффективного применения всех положений о минимальной заработной плате принимаются соответствующие меры, например, надлежащая инспекция, дополненная другими необходимыми мерами.

4.2. Классификация конвенций и рекомендаций о труде моряков[57]⁵⁷

МОТ классифицирует конвенции по ряду оснований. Во-первых, МОТ выделяет восемь фундаментальных (Fundamental) конвенций:

Название, год и номер Конвенции	Государства, ратифицировавшие Конвенцию
Конвенция 1930 г. о принудительном труде (№ 29)	177
Конвенция 1948 г. о свободе ассоциации и защите права на организацию (№ 87)	152
Конвенция 1949 г. о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (№ 98)	163
Конвенция 1951 г. о равном вознаграждении (№ 100)	171
Конвенция 1957 г. об упразднении принудительного труда (№ 105)	174
Конвенция 1958 г. о дискриминации в области труда и занятий (№ 111)	172
Конвенция 1973 г. о минимальном возрасте (№ 138)	165
Конвенция 1999 г. о наихудших формах детского труда (№ 182)	177

Во-вторых, выделяются четыре руководящие (приоритетные) (Governance (Priority)) конвенции:

Название, год и номер Конвенции	Государства, ратифицировавшие Конвенцию
Конвенция 1947 г. об инспекции труда (№ 81)	142
Конвенция 1964 г. о политике в области занятости (№ 122)	107
Конвенция 1969 г. об инспекции труда в сельском хозяйстве (№ 129)	52
Конвенция 1976 г. о трехсторонних консультациях (международные трудовые нормы) (№ 144)	133

В-третьих, остальные конвенции именуются техническими (Technical). На сегодняшний день Россия ратифицировала все восемь фундаментальных конвенций и две из четырех приоритетных конвенций. Не ратифицированы Россией Конвенция 1969 г. об инспекции труда в сельском хозяйстве (№ 129) и Конвенция 1976 г. о трехсторонних консультациях (международные трудовые нормы) (№ 144). Кроме фундаментальных и приоритетных конвенций Российская Федерация ратифицировала 59 технических конвенций. Причем 50 конвенций были ратифицированы еще СССР, и в отношении них на Российскую Федерацию распространяется правопреемство; девять – были ратифицированы уже самой Российской Федерацией.

4.3. Нормы международного права, регулирующие труд моряков

МОТ уделяет значительное внимание регулированию труда моряков и работников в рыболовном секторе. Это обусловлено характером и условиями труда этих категорий лиц. Вопросам регулирования труда моряков посвящено около 40 конвенций и 29 рекомендаций. В первую очередь следует отметить Конвенцию № 186 «О труде в морском судоходстве» (2006 г.).

МОТ приняла новый трудовой стандарт в сфере морского судоходства в феврале 2006 г.

Конвенция 2006 г. «О труде в морском судоходстве» была принята на сессии Международной конференции труда по морскому трудовому праву. Конвенция была провозглашена Биллем о правах моряков и «четвертым столпом» законодательства морского судоходства наряду с основополагающими конвенциями ИМО - СОЛАС, ПДМНВ и МАРПОЛ. Данную конвенцию можно считать теперь основной по вопросам труда моряков, поскольку целью ее создания изначально выступало объединение всех ранее действующих документов по данному вопросу с целью создания единого акта, который содержал бы все существенные положения. Конвенция состоит из пяти частей, где рассматриваются следующие вопросы:

- минимальные требования к морякам на борту судна;
- условия найма;
- жилые помещения, условия для отдыха, обслуживание и питание; охрана здоровья и социальное обеспечение, медицинское и бытовое обслуживание;
- выполнение требований и мониторинг за выполнением.

Конвенция призвана содействовать соблюдению капитанами и владельцами судов на всех уровнях норм и стандартов труда. Речь идет в т.ч. о процедуре подачи моряками на суше и на море жалоб на действия

владельцев и капитанов судов, связанные с условиями на этих судах, с юрисдикцией государств флага, с осуществлением контроля над вверенными им судами.

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

Одно из новшеств конвенции - ее форма и структура, сочетающая обязательные для выполнения нормы с рекомендациями. Конвенция устанавливает систему сертификации условий труда моряков.

В соответствии с новым стандартом суда более 500 GT, осуществляющие международные рейсы или рейсы между заграничными портами, обязаны иметь на борту Морской трудовой сертификат и Декларацию соответствия морским трудовым стандартам. В декларацию вносятся планы и меры владельцев судов по выполнению национальных законодательных и нормативных актов, принятых во исполнение новой конвенции МОТ. На капитанов возлагается обязанность непосредственно осуществлять заявленные судовладельцами меры, тщательно документировать все действия, направленные на соблюдение конвенции. Государства флага должны анализировать заявленные судовладельцами меры, контролировать и регистрировать их осуществление. Т.о., создаются рычаги воздействия на судовладельцев, не соблюдающих закон, и освобождаются от давления закон соблюдающие.

Среди других новшеств конвенции - процедура представления моряками жалоб на суше и на море, призванная по возможности ускорить их рассмотрение; увязывание системы подачи жалоб и инспекции с системой контроля за исполнением норм и стандартов; подход к охране труда на основе новых принципов управления.

Можно выделить следующие конвенции и рекомендации МОТ, регулирующие труд моряков.

Конвенция № 23 «О репатриации моряков» 1926 г. (устанавливает, что моряк пользуется правом на репатриацию в случаях: истечения за границей срока найма на конкретный период или на конкретный рейс; истечения периода, указанного в уведомлении, выданном в соответствии с положениями соглашения о найме или заключенного с моряком договора о найме; в случае заболевания или травмы, по иной медицинской причине, которые влекут за собой репатриацию, если врачи считают моряка транспортабельным; в случае кораблекрушения; если судовладелец не способен далее выполнять свои обязательства по закону или по контракту как наниматель по причине банкротства, продажи судна, изменения регистрации судна или по любой другой аналогичной причине; если судно без согласия моряка направляется в зону военных действий, как она определена национальным законодательством или правилами или коллективными договорами; в случае прекращения или приостановки действия трудового контракта в соответствии с решением арбитража или коллективным договором. Национальные законодательство или правила, коллективные договоры предписывают максимальные сроки службы на борту, дающие моряку право на репатриацию; продолжительность таких сроков не превышает 12 месяцев);

Конвенция № 32 «О защите от несчастных случаев трудящихся, занятых на погрузке или разгрузке судов» 1932 г. (Термин «операции» означает и включает работу, выполняемую на суше или на борту по погрузке или разгрузке судна, предназначенного для морского или внутреннего судоходства, за исключением военных кораблей, в любом порту, гавани, в любом доке, на молу, причале или в любом другом подобном месте, где выполняется данная работа. Термин «трудящийся» означает любое лицо, занятое на указанных операциях. Конвенция устанавливает правила безопасности при проведении погрузочно-разгрузочных операций);

Конвенция № 73 «О медицинском освидетельствовании моряков» 1946 г. (Ни одно лицо, к которому применяется Конвенция, не принимается на работу на судне, к которому применяется Конвенция, если оно не представит удостоверения, подтверждающего его пригодность к работе в море, на которую он нанимается, подписанного врачом или, при удостоверении, относящемся только к его зрению, - лицом, уполномоченным компетентным органом власти выдавать такие удостоверения. Однако в течение двух лет с момента вступления в силу Конвенции для данной территории любое лицо может быть также нанято, если оно представит доказательство, что оно значительное время в течение двух предшествующих лет работало на морском судне, к которому применяется Конвенция.).

Конвенция № 133 «О помещениях для экипажа на борту судов» дополнительные положения 1970 г. (Офицерам и рядовым матросам предоставляются удобно расположенные и соответствующим образом меблированные помещения для отдыха. Если не имеется помещений для отдыха, отдельных от столовых, то последние планируются, меблируются и оборудуются таким образом, чтобы они могли служить для отдыха. Мебель помещений для отдыха как минимум включает книжный шкаф и все необходимое для чтения и письма. Помещения для экипажа должны иметь надлежащее освещение. При соблюдении таких особых мер, которые могут допускаться в отношении пассажирских судов, каюты и столовые освещаются естественным светом и обеспечиваются достаточным искусственным освещением. Помещения для экипажа обеспечиваются электрическим освещением. В каютах устанавливаются электрические лампочки для чтения у изголовья каждой койки. На судах обеспечивается оборудование для стирки, сушки и глаженья одежды для офицеров и рядовых матросов с учетом численности экипажа и нормальной продолжительности рейса. Это оборудование, по мере возможности, располагается вблизи от кают. Это оборудование включает стиральные машины; сушильные шкафы или другим образом обогреваемые и вентилируемые сушильные помещения; утюги и гладильные доски или другое равнозначное оборудование).

Конвенция № 134 «О предупреждении производственных несчастных случаев среди моряков» 1970 г. (Принята с учетом Рекомендации 1926 г. об инспекции труда моряков, Рекомендации 1929 г. о предотвращении несчастных случаев на производстве, Конвенции 1932 г. о защите докеров от несчастных случаев, Конвенции 1946 г. о медицинском освидетельствовании моряков и Конвенции и Рекомендации 1963 г. о снабжении машин защитными приспособлениями, положений СОЛАС и Правил, приложенных к международной Конвенции по грузовым маркам, в которых предусматривается ряд мер безопасности на борту судов, обеспечивающих защиту работающих на них людей. Термин “производственные несчастные случаи” охватывает несчастные случаи, происшедшие с моряком во время работы или связанные с ней. Обо всех производственных несчастных случаях представляются сведения, и статистический учет не ограничивается только несчастными случаями со смертельным исходом или несчастными случаями, причиной которых является судно. В целях создания прочной основы предупреждения несчастных случаев, причиной которых являются отдельные опасности, свойственные условиям труда моряков, проводится изучение общих тенденций и тех опасностей, на которые указывают статистические данные. Компетентные органы власти, при сотрудничестве с организациями судовладельцев и моряков, разрабатывают программы по предупреждению несчастных случаев).

Конвенция № 147 «О минимальных нормах на торговых судах» 1976 г. (Каждое Государство-Член, ратифицировавшее Конвенцию, по мере возможности обращает внимание своих граждан на возможные проблемы в связи с наймом на судно, зарегистрированное в государстве, не ратифицировавшим Конвенцию, пока оно не убедится в том, что нормы, эквивалентные тем, которые устанавливаются Конвенцией, применяются. Каждый Член Организации, ратифицирующий Конвенцию, обязуется: иметь законодательство или правила, устанавливающие для зарегистрированных на его территории судов: нормы безопасности, включая нормы относительно квалификации, продолжительности рабочего времени и укомплектования экипажа, в целях обеспечения безопасности для жизни на борту судна; соответствующие меры социального страхования; и условия труда и жизни на борту судна; осуществлять эффективную юрисдикцию или контроль над судами, зарегистрированными на его территории, в отношении норм безопасности, включая нормы относительно квалификации, продолжительности рабочего времени и укомплектования экипажа, предусматриваемых национальным законодательством или правилами; мер социального страхования, предусматриваемых национальным законодательством; условий труда и условий жизни на борту судна, предписанных национальным законодательством таким образом, чтобы они обязывали в равной мере заинтересованных судовладельцев и моряков. Стороны обязаны обеспечить, чтобы моряки, нанятые на суда, зарегистрированные на его территории, имели достаточную квалификацию или профессиональную подготовку для выполнения обязанностей, для которых они были наняты, при должном учете Рекомендации 1970 года о профессиональной подготовке моряков; проверять, что суда отвечают ратифицированным международным конвенциям по труду, закону и правилам; проводить официальные расследования в отношении любого серьезного морского происшествия, имевшего место с судами, зарегистрированными на его территории; окончательный доклад о таком расследовании обычно доводится до сведения общественности).

Рекомендация о создании морских кодексов в отдельных странах (нужна для того, чтобы в результате ясной и систематической кодификации национального законодательства в каждой стране моряки всего мира, служащие как на судах своих стран, так и на судах иностранных государств, могли иметь лучшее представление о своих правах и обязанностях);

Рекомендация о найме моряков на службу на суда, зарегистрированные в иностранном государстве № 107 (Необходимо делать все, чтобы отговаривать моряков поступать на службу или соглашаться служить на судах, зарегистрированных в иностранном государстве, если предлагаемые морякам условия найма в общем не соответствуют условиям, применяемым в силу коллективных договоров и социальных норм, принятых организациями судовладельцев и моряков морских стран, где традиционно соблюдаются такие договоры и нормы. Нужно следить, чтобы надлежащим образом обеспечивались возвращение моряка, служащего на зарегистрированном в иностранном государстве судне и высаженного на берег в иностранном порту по причинам, не зависящим от его воли в порт, в котором он был нанят, или в какой-либо порт его родины или страны проживания, или в любой другой порт по взаимному соглашению между моряком и капитаном судна или судовладельцем, с одобрения компетентного органа власти или при соблюдении других соответствующих гарантий; медицинский уход и суточные моряка, служащего на судне, зарегистрированном в иностранном государстве, и высаженного на берег в иностранном порту в результате болезни или несчастного случая, происшедшего при исполнении служебных обязанностей на судне, а не в результате его собственного преднамеренного проступка);

Конвенция о непрерывности занятости моряков № 145 (Конвенция применяется к лицам, которые постоянно готовы работать в качестве моряков и которые зависят от своей работы в этом качестве как источника своего основного ежегодного дохода. Национальной политикой каждого Члена МОТ, который имеет морское судоходство, является поощрение всех заинтересованных сторон в обеспечении, по мере возможности, непрерывной или регулярной занятостью квалифицированных моряков, при этом обеспечивая судовладельцев стабильной и компетентной рабочей силой. Прилагаются все усилия для обеспечения морякам минимального периода занятости или как минимального дохода, так и денежного пособия, размер и характер которых зависят от экономического и социального положения данной страны. Такие меры могут включать: контракты или соглашения, предусматривающие непрерывную или регулярную занятость на предприятии, занимающемся

морскими перевозками, или в ассоциации судовладельцев; или меры, направленные на регулирование занятости путем создания и ведения реестров или списков квалифицированных моряков по категориям. Расширяет положения Конвенции **Рекомендация о непрерывности занятости моряков № 154**);

Конвенция о трудоустройстве моряков № 9 (Трудоустройство моряков не является предметом коммерческой деятельности, осуществляемой с целью извлечения денежной прибыли. Трудоустройство моряка на судно не влечет за собой никакого прямого или косвенного вознаграждения. Каждый Член МОТ, ратифицирующий Конвенцию, согласен организовать и содержать эффективную и соответствующую нуждам систему бесплатных государственных служб занятости для моряков. Эта система может быть организована и содержаться: либо представительными организациями судовладельцев и моряков, действующими совместно под контролем центрального органа власти, либо, в случае отсутствия такого рода совместной деятельности, самим государством. Руководство работой таких служб занятости возлагается на лиц с практическим опытом мореходства. В случаях одновременного существования различных видов таких служб занятости принимаются меры для координации их деятельности в общегосударственном плане);

Конвенция о найме и трудоустройстве моряков № 179 (Государство-член посредством национального законодательства или применяемых нормативно-правовых актов: обеспечивает, чтобы на моряков не возлагалась прямо или косвенно оплата издержек в связи с их наймом или предоставлением работы; в связи с этим оплата за прохождение предусмотренного национальным законодательством медицинского освидетельствования, выдачу свидетельств, личных проездных документов и национального паспорта моряка не считается «сборами или иными издержками в связи с наймом» определяет, могут ли и при каких условиях службы найма и трудоустройства трудоустраивать или осуществлять набор моряков за рубежом; указывает, с должным учетом права на невмешательство в личную жизнь и необходимости защиты конфиденциальности, условия, при которых персональные данные моряков могут обрабатываться службами найма и трудоустройства, в том числе при осуществлении сбора, хранения, подборки и передачи таких данных третьей стороне; определяет условия, при которых лицензирование, сертификация или выдача аналогичных разрешений службе найма и трудоустройства может приостанавливаться или отменяться в случае нарушения соответствующего законодательства. Государство-член обеспечивает, чтобы компетентный орган тщательно контролировал все службы найма и трудоустройства; выдавал лицензии, сертификаты или аналогичные разрешения, только удостоверившись, что служба удовлетворяет требованиям национального законодательства; требовал, чтобы аппарат управления и персонал служб найма и трудоустройства моряков состоял из подготовленных лиц, имеющих соответствующие знания в области морского транспорта; запрещал службам найма и трудоустройства использовать такие средства, практику или списки, которые имели бы целью помешать или отвратить моряка от получения рабочего места; требовал от служб найма и трудоустройства принятия мер, обеспечивающих наличие средств у работодателя для защиты моряков от опасности оказаться оставленными в затруднительном положении в иностранном порту; и обеспечивал, чтобы создавалась система защиты для компенсации морякам денежного ущерба, который они могут понести по причине невыполнения службой найма и трудоустройства своих обязательств перед ними. Службы найма и трудоустройства должны вести реестр в отношении всех моряков, нанятых или трудоустроенных через них, открытый для проверки компетентным органом. Службы найма и трудоустройства обеспечивают, чтобы все моряки, нанятые или трудоустроенные ими, имели квалификацию и располагали документами, необходимыми для выполнения соответствующих функций; трудовые договоры соответствовали законодательству и коллективным договорам; моряки были информированы о своих правах и обязанностях, указанных в трудовых договорах, до приема на работу или в процессе трудоустройства; и им предоставлялись условия для ознакомления с трудовыми договорами до и после подписания и для получения копии трудового договора. Положения Конвенции раскрывает **Рекомендация о найме и трудоустройстве моряков № 186**);

Конвенция о трудовых договорах моряков № 22 (Договоры о найме подписываются судовладельцем или его представителем и моряком. Моряку предоставляется разумная возможность изучить договор до его подписания. Моряк подписывает договор на условиях, установленных национальным законодательством с целью обеспечения надлежащего надзора со стороны компетентного органа государственной власти. Национальное законодательство предусматривает надлежащие меры для того, чтобы моряк понял договор. Договор не может содержать положения, противоречащие положениям национального законодательства или Конвенции. Национальное законодательство устанавливает дополнительные формальности и гарантии в отношении выполнения договора, которые могут быть сочтены необходимыми для защиты интересов судовладельца и моряка. Принимаются надлежащие меры для обеспечения того, чтобы в договоре не содержалось никакой оговорки, в силу которой стороны заранее соглашались бы отклониться от обычных правил относительно компетенции судебных учреждений по рассмотрению споров, вытекающих из договора. Моряку вручается документ, содержащий сведения о его службе на борту судна. Форма документа определяется национальным законодательством. Договор может заключаться либо на определенный период, либо на одно плавание или, если это допускается национальным законодательством, на неопределенный период. В договоре ясно излагаются соответствующие права и обязанности сторон. В любом случае в договоре содержатся:

- 1) фамилия и имя моряка, дата его рождения или возраст и место рождения;
- 2) место и дата заключения договора;
- 3) название судна или судов, на борту которых моряк обязуется служить;

4) численность экипажа судна, если это требуется национальным законодательством;
5) намечаемый рейс или рейсы, если это может быть определено в момент заключения договора;
6) должность, на которую нанимается моряк;
7) если возможно, место и дата явки моряка на борт судна для работы;
8) продовольственное обеспечение, причитающееся моряку, если национальное законодательство не предусматривает иного;

9) размер заработной платы;

10) срок договора и условия прекращения его действия, т. е. если договор заключен на определенный период, точная дата истечения срока; если договор заключен на один рейс – порт назначения и время, которое должно истечь по прибытии туда, прежде чем моряк может быть списан с судна; если договор заключен на неопределенный срок – условия, дающие право любой стороне расторгнуть его, необходимый срок для уведомления о расторжении при условии, что такой срок не будет более коротким для судовладельца, чем для моряка;

11) ежегодный оплачиваемый отпуск, предоставляемый моряку после одного года службы в одной и той же судоходной компании и т.д.

Если национальное законодательство предусматривает, что на борту должна находиться судовая роль, в ней указывается, что договор приложен к судовой роли или же вписан в нее);

Рекомендация о профессиональном обучении моряков № 137 (Рекомендация применяется к обучению, имеющему целью подготовку к выполнению обязанностей членов палубной и машинной команд, радио, продовольственно-хозяйственной или общей служб. Основные цели политики в области профессионального обучения моряков должны быть следующими:

а) поддерживать и повышать эффективность морского судоходства, профессиональную квалификацию и умение моряков, с учетом потребностей моряков в области образования и экономических и социальных интересов страны;

б) поддерживать и улучшать нормы в области предупреждения несчастных случаев на борту торговых судов как в море, так и в порту, с целью уменьшения опасности травм;

с) поощрять поступление на службу в торговый флот достаточного числа лиц, годных для выполнения этой работы;

д) обеспечивать соответствующую начальную подготовку всех вновь набранных лиц по возможности на берегу или же на борту судна;

е) предоставлять возможности профессионального обучения и переподготовки, отвечающие современным и ожидаемым потребностям морского судоходства в морях различных категорий и рангов;

ф) предоставлять возможности обучения, необходимые для того, чтобы практически использовать технические нововведения в области эксплуатации судов, кораблевождения и безопасности на море;

г) обеспечивать всем морякам, обладающим соответствующими способностями, возможность обучения для повышения квалификации и продвижения по службе, вплоть до самых высших должностей на борту судна, и способствовать повышению эффективности их труда, улучшению их производительности и получению удовлетворения от работы;

h) обеспечивать надлежащую практическую подготовку моряков различных категорий и званий;

i) обеспечивать, по возможности, поступление на работу всех обучавшихся по окончании ими курса обучения.);

Конвенция о минимальной квалификации капитана и других лиц командного состава торговых судов № 53 (никто не может быть допущен или привлечен к занятию должностей капитана или шкипера, вахтенного помощника капитана, старшего механика или вахтенного механика на судне, на которое распространяются положения Конвенции, без свидетельства о квалификации, удостоверяющего его способность нести данную должность, выданного или утвержденного соответствующим органом власти территории, на которой зарегистрировано судно. Изъятия из положений Конвенции допускаются только в случае непреодолимой силы. Право на получение свидетельства о квалификации имеют лица, достигшие возраста, установленного для выдачи такого свидетельства; обладающие минимальным профессиональным стажем, установленным для выдачи свидетельства; успешно выдержавшие экзамены, произведенные для проверки наличия необходимой квалификации для несения службы, соответствующей свидетельству, на получение которого он состоит кандидатом);

Конвенция о выдаче судовым поварам свидетельств о квалификации № 69 (никто не может быть принят на службу в качестве повара на борту судна, подпадающего под действие Конвенции, без свидетельства о квалификации. Компетентный орган власти принимает меры по организации испытаний и выдаче свидетельств о квалификации. Никто не может получить свидетельство о квалификации: не достигнув минимального возраста; не пройдя установленного минимального срока морской службы; не выдержав установленного экзамена. Экзамен включает практическое испытание, имеющее целью проверить умение кандидата готовить пищу; умения оценивать питательность пищевых продуктов, составлять разнообразные и удачно скомбинированные меню и обрабатывать и содержать в сохранности на борту пищевые продукты. Экзамены и выдача свидетельств могут проводиться либо непосредственно компетентным органом власти, либо, под его надзором, утвержденной для этой цели кулинарной школой или каким-либо другим заведением.);

Конвенция о продолжительности рабочего времени моряков и укомплектовании судов экипажами № 180 (нормальная продолжительность рабочего времени моряков, как и других трудящихся, должна рассчитываться на основе 8-часового рабочего дня при одном выходном дне в неделю и отдыхе в праздничные дни. Это не должно препятствовать установлению государством процедур, дающих право на заключение или регистрацию коллективного договора, в котором нормальное рабочее время моряков устанавливается на основе не менее благоприятной, чем указанная норма.

Пределы рабочего времени или времени отдыха должны устанавливаться следующим образом:

а) максимальная продолжительность рабочего времени не должна превышать: 14 часов в течение любого 24-часового периода; и 72 часов в течение любой семидневки;

б) минимальная продолжительность времени отдыха не должна быть менее: 10 часов в течение любого 24-часового периода; и 77 часов в течение любой семидневки.

Время отдыха можно делить не более чем на два периода, продолжительность одного из которых должна быть по крайней мере равной 6 часам, а интервал между последовательными периодами отдыха не должен превышать 14 часов).

Рекомендация о заработной плате и продолжительности рабочего времени моряков, и укомплектовании судов экипажами № 187 (принята с учетом положений Конвенции об охране заработной платы, Конвенции об установлении минимальной заработной платы, Конвенции об оплачиваемых отпусках морякам, Конвенции о минимальных нормах в торговом флоте, Конвенции о репатриации моряков, Конвенции о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности их предпринимателя и Международной конвенции о привилегированных требованиях и ипотечном залоге);

Конвенция о ежегодных оплачиваемых отпусках морякам № 146 (Каждый моряк, к которому применяется Конвенция, имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск установленной минимальной продолжительности. Каждый член МОТ, ратифицирующий Конвенцию, указывает продолжительность ежегодного отпуска в декларации, прилагаемой к ратификации. Отпуск в любом случае составляет не менее 30 календарных дней за один год работы. Каждый член МОТ, ратифицировавший Конвенцию, может впоследствии установить более длительный отпуск, чем тот, что был указан при ратификации. Моряк, продолжительность работы которого в течение любого года меньше той, которая требуется для приобретения права на полный отпуск, предусмотренного в предыдущей статье, имеет право в отношении этого года на ежегодный оплачиваемый отпуск, пропорциональный продолжительности его работы в течение этого года.);

- **Рекомендация о репатриации моряков № 174** (Если моряк имеет право быть репатриированным в соответствии с положениями Конвенции о репатриации моряков, но и судовладелец, и Член МОТ, на территории которого зарегистрировано судно, не в состоянии выполнить свои обязательства по организации репатриации и по оплате расходов в связи с репатриацией, то государство, откуда должен быть репатриирован моряк, или государство, гражданином которого является моряк, должно организовать его репатриацию и взыскать расходы с государства, на территории которого зарегистрировано судно);

Конвенция о социально-бытовом обслуживании моряков в море и порту (№ 163);

Конвенция о здравоохранении и медицинском обслуживании моряков (№ 164);

Конвенция об обязательствах судовладельца в случае болезни, травмы или смерти моряков (№ 55).

Конвенция (пересмотренная) о социальном обеспечении моряков (Конвенция рассматривает существующие акты в этой области и требует от ратифицирующих государств осуществления социального обеспечения моряков, которое было бы не менее благоприятное, чем обеспечение береговых работников. Государства-члены обязаны применять либо минимальные нормы, либо более высокие нормы, предусмотренные в других инструкциях МОТ, касающихся выплачиваемых пособий, по крайней мере в трех из девяти областей социального обеспечения: медицинское обслуживание и страхование по болезни, безработице, пенсия по возрасту, производственный травматизм, семейные пособия, пособия в связи с родами, инвалидностью и потерей кормильца. Конвенция распространяет социальную защиту на иностранных моряков или моряков-мигрантов, устанавливая правила, призванные предупреждать правовые конфликты и обеспечивать равенство обращения и соблюдения прав на основе межгосударственного соглашения. В ней гарантируется положение о предоставлении ряда пособий и пенсий лицам, которые являются гражданами другого государства-члена или беженца, или лицами без гражданства, независимо от места их проживания.).

Конвенция об оплачиваемых отпусках морякам (пересмотренная в 1949 году) (№91);

Конвенция (пересмотренная) о репатриации моряков (№ 166);

Рекомендация о репатриации капитанов судов и учеников (№ 27);

Конвенция о питании и столовом обслуживании экипажей на борту судов (№ 68);

Рекомендация об обеспечении судовладельцами судового экипажа постельными и столовыми принадлежностями и другими предметами (№ 78);

Рекомендация о борьбе с вредными шумами в помещениях для экипажа и на рабочих местах на борту судов (№ 141);

Рекомендация о предупреждении производственных несчастных случаев среди моряков (№ 142);

Конвенция о социально-бытовом обслуживании моряков в море и порту (№ 163);

Конвенция о здравоохранении и медицинском обслуживании моряков (№ 164);

Конвенция об обязательствах судовладельца в случае болезни, травмы или смерти моряков (№ 55).

Раздел 5. Трудоустройство и найм моряков

5.1. Найм моряков на суда под «удобными флагами», понятие термина «служба найма и трудоустройства»

Безусловно, проблема занятости касается и моряков, как одних из наиболее значимых субъектов международного трудового права. О значении деятельности моряков в мировом хозяйстве говорит хотя бы тот факт, что около 80% мировых перевозок грузов осуществляется морем. Однако в связи с сокращением количества морских судов (из-за свертывания судостроения) возникает, соответственно, проблема сокращения рабочих мест и последующий рост безработицы в данной сфере.

«Удобный» флаг - флаг страны, где действует сверхлиберальное налоговое законодательство.

Вызвано это в основном стойким нежеланием судовладельцев, особенно мелких, заключать коллективные договоры с моряками, согласно требованиям Международного профсоюза транспортных рабочих (ITF), предполагающими, в первую очередь, достойную оплату труда на море.

Нередко случается, что перед уходом «под флаг» моряку предлагают подписать с судовладельцем индивидуальный контракт найма, где вроде бы оговорено все: размер оплаты, сроки работы, питание, права, обязанности и т. д.

Есть только одна проблема в этом красиво оформленном документе: контракт составлен на основе не нашего законодательства, а страны «флага». Это значит, что если моряку, например, задерживают выплату заработной платы, - то, пожалуйста, отправляйся в Белиз, Камбоджу или на Кипр для разбирательства в национальном суде.

В соответствии с соглашением, заключенным ITF[58]⁵⁸ с Международной ассоциацией судовладельцев, установлены минимальные ставки оплаты труда на судах «удобного» флага, согласно которым, например, матрос 1 класса должен зарабатывать \$ 1350, капитан судна — \$ 4250 в месяц. На сегодняшний день лишь немногие компании в состоянии выплачивать зарплату, равную или близкую к этим ставкам. В большинстве своем это крупные компании, весь флот которых переведен в оффшорные зоны или находится в бербоут-чартере.

Остальные судовладельцы ссылаются на «тяжелое финансовое положение», не позволяющее им платить морякам по ставкам ITF. Это те компании, которые, как правило, имея 1-2 старых парохода, имеют флаг Камбоджи, ставший в последнее время модным, и действуют в основном на перевозках с Японией, Китаем, Кореей (туда - лес, металл, обратно - автомашины, продовольствие и пр.). По словам судовладельцев, грузов в последнее время стало мало, да и фрахтовые ставки сильно упали, потому они и не в состоянии платить достойную зарплату. В итоге средний заработок матроса на судах таких компаний составляет \$ 400-500, капитана - \$ 1-1,5 тыс., т. е., в 3-4 раза ниже ставок ITF.

Есть различные цивилизованные способы разрешения конфликтов между работодателями и моряками, которые чаще всего возникают из-за невыплаты зарплат. Например, ITF, в который входит Российский профессиональный союз моряков (РПСМ), дважды в год проводит всеобщие акции по бойкоту судов под «удобным» флагом, на которых прямо ущемляются права и интересы моряков, прежде всего, материальные.

Весьма действенной формой бойкота является препятствование экипажем погрузки-выгрузки суда. И все это на законных основаниях! Необходимо знать, что в российское законодательство наконец внесен пункт о том, что зарплата является морским залогом. Поэтому, если ее вовремя не выплачивают, то можно обратиться в третейский суд с требованием ареста судна с целью его продажи для полного погашения долга по зарплате[59]⁵⁹.

Иностранные работодатели прекрасно осведомлены, что в наших морских вузах готовят хорошие кадры. Профессионально подготовленные специалисты, имеющие все необходимые документы, оформленные в соответствии с международными требованиями, хорошо владеющие английским языком и обладающие опытом реальной работы в море, долго на «скамейке запасных» не засиживаются.

Массовый исход офицеров плавсостава под «флаг» привел к тому, что в наших судоходных компаниях, как говорится, уже имеет место текучесть кадров. Именно по причине текучести командных кадров наши судоходные компании вынуждены пойти на повышение зарплат.

Иная ситуация с рядовым плавсоставом, которого, наоборот, - наблюдается переизбыток. В последние годы пополнение флота рядовыми моряками идет в основном из глубинки, что порождает некоторые проблемы.

Одна из них связана с недостаточной квалификацией новоиспеченных моряков. Профессии моториста или матроса сейчас учат на многочисленных курсах и нередко выходит, что проку от такой «учебы» бывает мало. К тому же «корочки» можно просто купить (стоит это \$300). От таких горе-специалистов страдают прежде всего отечественные судовладельцы, учитывая возросшую в последние годы аварийность на судах.

Не находя работы дома, рядовые моряки, естественно, стремятся устроиться в иностранные компании, часто совершенно не интересуясь условиями найма — лишь бы платили. Вот почему большинство из них как

раз и оказываются на «проблемных» судах, несущих «удобный» флаг. Бывает, что практически весь экипаж состоит из одних наших соотечественников. Если спросить иностранцев, почему их привлекают именно русские, то в ответ можно услышать: «Самая дешевая рабочая сила и безотказность при выполнении любой работы».

Стоит отметить, что российские моряки, работающие на судах под иностранными флагами, не обеспечены правовой защитой. Именно поэтому становятся возможными случаи, когда в качестве ответственности за гибель российских моряков иностранные работодатели ограничиваются лишь небольшими компенсациями.

Один из примеров таких случаев: в прокуратуру обратилась вдова Мирослава Слодовника, которая сообщила, что ее муж работал механиком на иностранном судне «King Fisher», плававшем под флагом Бельгии^[60]. В 2010 году Слодовник погиб, выпав за борт. В компании, где работал Слодовник, предусмотрена компенсация за гибель работника в размере 10 тысяч долларов. Но вдове погибшего моряка не устроила такая сумма. Она подала жалобу в Карельскую транспортную прокуратуру, поскольку муж был трудоустроен через крьюинговую компанию ООО «Инок Карелия», попросив разобраться в ситуации.

При прокурорской проверке установлено, что российские моряки из Северо-Западного региона, желающие устроиться на иностранные суда, обращались в компанию «Инок Карелия», сотрудники компании находили морякам подходящую работу и направляли их на иностранные суда.

При направлении моряков на суда под иностранным флагом должен соблюдаться обязательный ряд условий, в том числе моряки должны заранее быть ознакомлены непосредственно с трудовым договором, информацией об иностранном судовладельце должна быть предоставлена моряку, на работу к которому он нанимается, также должны быть разъяснены порядок встречи моряков за границей и сведения о представительствах и консульствах Российской Федерации в странах, где им предстоит работать. При прокурорской проверке установлено, что представители компании предоставляли морякам неполную информацию.

Установлено, что Мирослав Слодовник не был ознакомлен с условиями страхования, а это входило в обязанности представителей крьюинговой компании, что повлияло на размер страховых выплат после его смерти. В то же время страхование должно быть оговорено как в договоре организации с судовладельцем (агентский договор), так и в индивидуальных контрактах моряков с судовладельцем, что ООО «Компания Инок Карелия» обеспечено не было.

Одним из основных нарушений, выявленных транспортной прокуратурой, стало отсутствие у работодателя – бельгийской компании «Инок N.V.», соглашения с общероссийским профсоюзом, представляющим интересы моряков, об урегулировании условий и оплаты труда на судах под иностранным флагом на условиях коллективного договора, одобренного Международной федерацией труда.

Трудовые договоры, заключаемые моряками с судовладельцами через организацию, предусматривают условия труда и социальной защиты, в них должны быть предусмотрены процедуры поддержки членов экипажей, попавших в затруднительное положение, в случае необходимости за счет судовладельца или организации по найму и трудоустройству. Исполнение данного требования ООО «Компания Инок Карелия» не обеспечено.

К сожалению, люди не читают контракты, которые подписывают, в результате они не знают, на кого работают, не знают своих прав и обязанностей.

Приведем еще один пример трудового спора о взыскании заработной платы и компенсации морального вреда от крьюинговой компании ООО «Октант» в пользу Чиркова Г.П.

Так истец обратился в суд с исковым заявлением к ответчику о взыскании заработной платы, компенсации морального вреда, указав, что заключил контракт с ответчиком и был направлен в качестве старшего помощника на теплоход «Baltic Sun» с окладом 1 700 долларов США^[61]. В результате, ему не была выплачена заработная плата в размере 4 537 долларов США. Чирков Г.П. просил взыскать с ответчика указанную сумму, а также в счет возмещения морального вреда 100 000 рублей за задержку выплаты заработной платы.

Представитель ответчика иск не признал, пояснив, что ответчик оказывает посреднические услуги по трудоустройству моряков, что подтверждается договором на оказание услуг по трудоустройству. Трудовой контракт подписан ответчиком по доверенности от компании судовладельца. Судно принадлежало иностранной компании. Ответчик заработную плату истцу не начислял и не выплачивал, непосредственным работодателем для истца не является и считает, что является ненадлежащим ответчиком в данном споре.

Были представлены документы, свидетельствующие о том, что ответчик является агентом по найму экипажа, в материалах дела имеется доверенность иностранного партнера, согласно которой генеральный директор ООО «Октант» Б. и соучредитель Г. являются доверенными лицами и представителями в подписании контрактов по найму моряков от имени иностранной компании «LIBERTY SHIPPING ASSOCIATES LIMITED». Кроме того, в договоре об оказании услуг по трудоустройству моряка указано, что письменная информация, заверенная директором ООО «Октант» об иностранном работодателе, о дипломатических

представительствах выдана моряку на руки. Таким образом, истец не мог не знать, что его работодателем является иностранная компания «LIBERTY SHIPPING ASSOCIATES LIMITED».

Полномочия ответчика определены Поручением в рамках агентского соглашения о подборе экипажа. В соответствии с заключенным агентским соглашением между ООО «Октант», как Агент, и «LIBERTY SHIPPING ASSOCIATES LIMITED», как Судовладелец, достигнуто соглашение, согласно которому Судовладелец поручает Агенту за вознаграждение выполнять действия, связанные с наймом экипажа судов; Агент, в рамках данного поручения, заключает контракты о найме с членами экипажа от имени и по поручению Судовладельца на условиях, одобренных Судовладельцем (п. 2.1 соглашения).

Также, имеется доверенность иностранного партнера, согласно которой генеральный директор ООО «Октант» Б. и Г. являются доверенными лицами и представителями в подписании контрактов по найму моряков от имени иностранной компании «LIBERTY SHIPPING ASSOCIATES LIMITED» (п. 15).

Согласно п. 2.1. договора об оказании банковских услуг по организации выплаты заработной платы с использованием международных пластиковых карт, Компания поручает, а ЗАО КБ «ПРИСКО КАПИТАЛ БАНК» обязуется зачислять поступившие от Компании суммы заработной платы, премий, материальной помощи и иных выплат, связанных с трудовыми отношениями, на специальные карточные счета, открытые в Банке для расчетов с использованием карт сотрудникам Компании. На ООО «Октант» возложена лишь обязанность направлять сотрудников Компании в Банк для открытия специального карточного счета и предоставлять реестры для зачисления денежных средств на счета сотрудников Компании.

Таким образом, ООО «Октант» не является работодателем и лицом, ответственным за выплату заработной платы, обязанность по выплате заработной платы членам экипажа несет «LIBERTY SHIPPING ASSOCIATES LIMITED».

Согласно «Требований к услугам по найму и трудоустройству российских моряков на суда под иностранным флагом» № РД 31.9.01-98 от 18.03.1998, утвержденных первым заместителем Министра транспорта РФ, определены критерии соответствия услуг по найму и трудоустройству моряков международным конвенциям и установлены стандарты в деятельности российских организаций по найму и трудоустройству моряков, даны понятия терминам и определениям, таким как «организация по найму и трудоустройству моряков», «трудоустройства моряков», «наем моряков», «судовладелец» и т.п.

Указанные требования дают следующие определения: «организация по найму и трудоустройству моряков» – это организация, вне зависимости от формы собственности, на законном основании занимающаяся наймом и трудоустройством граждан Российской Федерации на суда под иностранным флагом, услуги которой сертифицированы на соответствие международным конвенциям о найме и трудоустройстве моряков и международным стандартам в этой области; «судовладелец» – это судовладелец, зарегистрированный в соответствии с законодательством государства флага судна, эксплуатирующий судно от своего имени, независимо от того, является он собственником судна или использует его на ином законном основании, и принявший на себя все сопутствующие этому обязанности и ответственность; «наем и трудоустройство моряка» – совокупность деятельности, направленной на предоставление услуг, связанных с поиском рабочего места на судне, с процедурами отбора, оформления и обеспечения выполнения договорных обязательств по предоставленной услуге.

Следовательно, вывод суда о взыскании заработной платы с ООО «Октант» противоречит фактическим обстоятельствам дела и представленным доказательствам.

Еще один пример будет посвящен лицензированию. В соответствии с положением ч. 1 ст. 12 Федерального закона «О лицензировании отдельных видов деятельности»^[62]⁶² деятельность, связанная с трудоустройством граждан Российской Федерации за пределами Российской Федерации, относится к лицензируемым видам деятельности.

Новороссийской транспортной прокуратурой была проведена проверка исполнения ООО «БСМ Крю Новороссийск» требований лицензионного законодательства при осуществлении деятельности, связанной с оказанием услуг по трудоустройству граждан Российской Федерации за пределами Российской Федерации.

В ходе проверки выявлено нарушение лицензионного требования предусмотренного пп. «а» п. 5 «Положения о лицензировании деятельности, связанного с трудоустройством граждан Российской Федерации за пределами Российской Федерации», утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации.

Так, в нарушение пп. «а» п.5 Положения было выявлено отсутствие у руководителя – управляющего директора ООО «БСМ Крюинг Новороссийск» высшего профессионального образования по направлениям подготовки (специальностям) в области морского транспорта.

Таким образом, в действиях юридического лица ООО «БСМ Крюинг Новороссийск» усматриваются признаки административного правонарушения, предусмотренного ч. 2 ст. 18.13 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации^[63]⁶³, – нарушение условий, предусмотренных лицензией на осуществление деятельности, связанной с трудоустройством граждан Российской Федерации за пределами Российской Федерации.

Мировой судья города Новороссийск после исследования материалов дела в судебном заседании признал должностное лицо – управляющего директора ООО «БСМ Крюинг Новороссийск» виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 18.13 «Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации» и назначил ему наказание в виде административного штрафа в размере 45000 рублей.

В свою очередь, в крюинговой компании ООО «БСМ Крюинг Новороссийск» прошли работы по устранению нарушений лицензионного законодательства, а именно пп. «а» п. 5 «Положения о лицензировании деятельности связанной с трудоустройством граждан Российской Федерации за пределами Российской Федерации», утвержденным Постановлением Правительства. Обязанности руководителя крюинга были возложены Приказом на старшего инспектора по персоналу, имеющего высшее профессиональное образование в области морского транспорта.

Важной проблемой трудовых правоотношений является **найм и трудоустройство моряков**, которые следует рассмотреть в свете норм международного права и в частности конвенций и рекомендаций МОТ.

Впервые вопросы безработицы на международном уровне были рассмотрены на Первой сессии МКТ, состоявшейся в Вашингтоне в 1919 г., где была принята Конвенция о безработице № 2 [64]⁶⁴, вступившая в силу 14 июля 1921 г. По состоянию на 1 января 2000 г. ее ратифицировало 55 государств.

Право найма и трудоустройства моряков на суда под российским флагом имеют:

1 российские судовладельцы, зарегистрированные в соответствии с законодательством Российской Федерации, эксплуатирующие суда под российским флагом от своего имени, имеющие право назначать капитана и экипаж судна, независимо от того, являются они собственниками судов или используют их на ином законном основании, и принявшие на себя все сопутствующие этому обязанности и ответственность;

2 российские организации (в том числе крюинговые компании) при наличии договора с российскими судовладельцами о подборе моряков для экипажей судов, принадлежащих судовладельцу;

3 российские организации, с которыми иностранный судовладелец заключил договор о комплектовании экипажей судов российскими гражданами при фрахтовании российских судов указанным иностранным судовладельцем по бербоут-чартеру без смены флага судна;

4 федеральные исполнительные органы власти или организации, находящиеся в их ведении, командирующие лиц на суда заграничного плавания.

Право найма и трудоустройства моряков на суда под иностранным флагом имеют:

- организации по найму и трудоустройству моряков, на законном основании занимающиеся наймом и/или трудоустройством граждан Российской Федерации на суда под иностранным флагом, деятельность которых соответствует требованиям, предъявляемым к таким организациям международными конвенциями о найме и трудоустройстве моряков.

Соответствие деятельности организаций требованиям международных конвенций о найме и трудоустройстве моряков определяется посредством сертификации услуг по найму и трудоустройству моряков на суда под иностранным флагом (за исключением рыболовецких судов), оказываемых этими организациями, которая проводится Государственной службой Минтранса Российской Федерации.

- российские судовладельцы, командирующие своих работников для работы на суда под иностранным флагом.

К российским судовладельцам, одной из сторон деятельности которых является наем и/или трудоустройство российских моряков на суда под иностранным флагом, в рамках этой деятельности предъявляются такие же требования, как к организациям по найму и трудоустройству моряков на суда под иностранным флагом [65]⁶⁵.

Один из базовых принципов, отражающих особенности трудовых отношений на судне, а именно — принцип единоначалия, нашел отражение в положении КТМ РФ, которое, в частности, предусматривает, что никто из членов экипажа судна не может быть принят на работу на судно без согласия капитана судна.

В КТМ РФ также нашли подтверждение нормы международного права, устанавливающие права моряков на репатриацию — возвращение на родину после прекращения трудовых отношений.

Понятие термина «служба найма и трудоустройства»

Служба найма и трудоустройства моряков означает любое лицо, компанию, учреждение, агентство или другую организацию в государственном или частном секторе, которые занимаются наймом моряков по поручению судовладельцев или трудоустройством моряков у судовладельцев.

Каждая служба найма и трудоустройства должна вести реестр в отношении всех моряков, нанятых или трудоустроенных через нее, а также хранить документацию о моряках, находящихся на учете. Такая документация включает в себя данные о квалификации моряка и его предшествующей трудовой деятельности, личные данные, касающиеся трудовой деятельности, медицинские сведения.

Служба должна обеспечивать получение моряками информации обо всех особых условиях работы на конкретном месте и руководствоваться принципом, в соответствии с которым моряки направлялись бы только к работодателям, предлагающим морякам такие условия занятости, которые находятся в полном соответствии с

действующим законодательством или коллективными договорами. Служба отвечает за то, чтобы все моряки, нанятые или трудоустроенные ею, имели квалификацию и располагали дипломами и свидетельствами, необходимыми для выполнения соответствующих функций; были информированы о своих правах и обязанностях до приема на работу или в процессе трудоустройства и им предоставлялась возможность ознакомиться с трудовыми договорами до и после подписания и для получения их копий[66]⁶⁶.

Конвенция МОТ № 186 «О труде в морском судоходстве»[67]⁶⁷.

Конвенцией установлено, что государство определяет условия, при которых выдача лицензий, удостоверений или аналогичных разрешений службе найма и трудоустройства может приостанавливаться или отменяться в случае нарушения соответствующего законодательства.

Конвенцией установлено, что компетентный орган требует от служб найма и трудоустройства принятия мер, обеспечивающих наличие средств у работодателя для защиты моряков от опасности оказаться оставленными в затруднительном положении в иностранном порту.

Конвенция определяет, чтобы компетентный орган создал механизм защиты, в форме страхования или в иной равнозначной форме, для компенсации морякам денежного ущерба, который они могут понести по причине невыполнения службой найма и трудоустройства своих обязательств перед ними.

5.2. 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:

Международная конвенция о найме и трудоустройстве моряков 1996 г.[68]⁶⁸;

Сводная конвенция о труде в морском судоходстве 2006 г. (КТМС)[69]⁶⁹;

Международная конвенция о подготовке и дипломировании моряков и несении вахты (ПДНВ-78/95)[70]⁷⁰

На 84-й сессии 22 октября 1996 года Генеральной конференцией Международной организации труда, была принята **Конвенция о найме и трудоустройстве моряков**[71]⁷¹. 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[72]⁷².

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[73]⁷³.

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)[74]⁷⁴. 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.

«В государстве должен иметься компетентный орган, уполномоченный издавать нормативные акты, имеющие обязательную силу в отношении найма и трудоустройства моряков. Этот компетентный орган должен контролировать все службы найма и трудоустройства, требовать, чтобы аппарат служб и их персонал состоял из должным образом подготовленных лиц, имеющих соответствующие знания в области морского транспорта,

66

67

68

69

70

71

72

73

74

запрещать службам использовать практику или методы, которые имели бы целью помешать или отвратить моряка от получения рабочего места», – Иванов Г.Г.[75]⁷⁵.

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[76]⁷⁶.

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)[77]⁷⁷.

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[78]⁷⁸.

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[79]⁷⁹.

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[80]⁸⁰.

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;

75.

76

77.

78

79

80

- 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[81]⁸¹.

«Пункт 1 правила 5.1.1 устанавливает ответственность государства за обеспечение выполнения своих обязанностей в соответствии с Конвенцией на судах, плавающих под его флагом. Государство, создав регулярную систему освидетельствований и инспекций, должно производить постоянный мониторинг и контроль выполнения судовладельцем положений национального и международного законодательств. Стандарт А5.1.4 предусматривает введение государством различных мер принуждения в случае невыполнения судовладельцем соответствующих положений. Это может быть мера ответственности виновных лиц как административная, так и уголовная. Вместе с тем система государственного принуждения должна быть сбалансирована таким образом, чтобы исключить случаи злоупотребления своими правами, как работодателями, так и моряками», – Землянский П. Д., начальник сектора МОТ Главного управления Российского морского регистра судоходства[82]⁸².

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 кряинговой компании четко изложены в Конвенциях, и требовать от нее большего невозможно. Стоит отметить, что предложения о введении системы обязательной сертификации кряинговых 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. Даже заключенный при посредничестве первоклассной службы трудовой договор не гарантирует устойчивость финансового положения судовладельца в будущем и неукоснительное выполнение им всех условий этого договора.

5.3. Законодательство РФ регулирующее деятельность кряинговых компаний по трудоустройству моряков

Регулирование трудовых отношений, а именно порядок приема на работу, права, условия труда и оплаты, а также порядок и основания для увольнения членов экипажей судов, плавающих под российским флагом, осуществляется в соответствии с Конституцией Российской Федерации, международными договорами Российской Федерации, Кодексом торгового мореплавания Российской Федерации, законодательством о труде, уставами службы на судах и уставами о дисциплине, генеральными и отраслевыми тарифными соглашениями, а также коллективными и трудовыми договорами.

В соответствии с п. 2 ст. 416 КТМ РФ отношения между судовладельцем и членами экипажа судна, регулируются законом государства флага, если иное не предусмотрено договором, регулирующим отношения между судовладельцем и членами экипажа судна, являющимися иностранными гражданами[83]⁸³. Таким образом, российский судовладелец может отступать от норм российского трудового права лишь при заключении контракта (договора) с членами экипажа, не являющимися гражданами Российской Федерации. Однако при этом выбор сторонами трудового договора права, подлежащего применению к отношениям между судовладельцем и членами экипажа судна, не должен приводить к ухудшению условий труда членов экипажа судна по сравнению с российским трудовым законодательством.

Большинство российских судоходных компаний для осуществления учета и трудоустройства моряков для работы на судах имеют собственные кадровые службы или обращаются в кряинговые компании, в том

81 -.

82

83

числе и для работы на судах под иностранным флагом. Деятельность таких компаний, как уже указывалось выше, регламентируется Конвенцией МОТ (Конвенция 1996 года о найме и трудоустройстве моряков).

Для осуществления положений Конвенции в Российской Федерации необходимо принятие соответствующих правовых актов, т.е. эта Конвенция не является самоисполнимой (см. п. 3 ст. 5 Федерального закона «О международных договорах Российской Федерации»). Для того чтобы государство, присоединяющееся к Конвенции, имело время для приведения своего законодательства в соответствие с этим договором, а также приняло необходимые нормативные акты, ст. 9 Конвенции предусматривает довольно продолжительный срок ее вступления в силу для государства-члена МОТ – 12 месяцев после даты регистрации его ратификационной грамоты.

На сегодняшний день, для реализации конвенции приняты следующие правовые акты:

1) все моряки должны иметь квалификацию и располагать документами, необходимыми для выполнения соответствующих функций. Согласно ст. 54 КТМ РФ, «к занятию должностей членов экипажа судна допускаются лица, имеющие дипломы и квалификационные свидетельства, установленные положением о дипломировании членов экипажей судов»[84]⁸⁴, что утверждено Постановлением Правительства РФ от 4 августа 1999 г. № 900;

2) трудовые договоры должны соответствовать действующему законодательству и коллективным договорам. Согласно п. 2 ст. 416 КТМ РФ «отношения между судовладельцем и членами экипажа судна – российскими гражданами регулируются законом государства флага судна»[85]⁸⁵. В первую очередь, это Трудовой кодекс РФ и принятые на его основе нормативные правовые акты, учитывающие особенности регулирования труда на морском транспорте (глава 51 Трудового кодекса)[86]⁸⁶.

Также, согласно Конвенции частные службы по найму и трудоустройству должны действовать в соответствии с системой лицензирования. Указ президента возлагает на Федеральную миграционную службу функции компетентного органа, уполномоченного издавать акты, имеющие обязательную силу в отношении найма и трудоустройства российских граждан для работы в составе экипажей морских судов, плавающих под флагом иностранного государства[87]⁸⁷.

Согласно подпункту «б» пункта 2 Постановления Правительства от 8 октября 2012 года № 1022 «Об утверждении положения о лицензировании деятельности, связанной с оказанием услуг по трудоустройству граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации», лицензированию подлежит деятельность связанная с трудоустройством за границей граждан Российской Федерации для работы на судах, плавающих под флагом иностранного государства[88]⁸⁸. Пункт 5 определяет лицензионные требования при осуществлении деятельности по трудоустройству за границей моряков, к ним относятся:

а) наличие у соискателя лицензии принадлежащих ему на праве собственности или на ином законном основании зданий и (или) помещений, необходимых для осуществления лицензируемой деятельности;

б) наличие в штате у соискателя лицензии (лицензиата) работника и руководителя, имеющих документ о высшем профессиональном образовании в области морского транспорта, а также стажа работы на морском судне не менее 1 года для работника, не менее 5 лет - для руководителя;

в) выполнение лицензиатом требований, предусмотренных пунктами 1 и 2 статьи 5, пунктами 2 и 3 статьи 6 Конвенции Международной организации труда от 22 октября 1996 г. № 179 «О найме и трудоустройстве моряков»[89]⁸⁹.

Вместе с тем, в соответствии с федеральным законом «О лицензировании отдельных видов деятельности» лицензия требуется лишь на осуществление деятельности, связанной с трудоустройством граждан Российской Федерации за пределами Российской Федерации[90]⁹⁰, при этом не проводится различие между частными и государственными службами.

Помимо обязательного лицензирования существует и добровольная сертификация, то есть сертификация услуг крьюинговых компаний, которые являются посредническими организациями предоставляющие услуги двум заказчикам: иностранным судовладельцам и российским морякам.

В ст. 3 Системы добровольной сертификации услуг указано четыре цели назначения системы, к которым относятся:

- обеспечение должного уровня занятости российских моряков;
- повышение их социальной защищенности при работе на судах под иностранным флагом;
- укрепление конкурентоспособности служб найма и трудоустройства моряков на мировом рынке

труда;

84

85 .

86

87

88

89

90

- сохранение для России высококвалифицированных специалистов морского транспорта [91]⁹¹.

При решении вопроса о сертификации главное внимание обращается на следующие три блока вопросов.

Первое — это качество товара, то есть моряков, их уровень компетентности, квалификации, состояния здоровья, готовность во всех отношениях выполнять функции на борту судна. Это регулируется конвенциями Международной Морской Организации, Международной Организации Труда и резолюциями.

Второй блок — защита этого товара, социальная защита моряков через те условия, нормы и правила, которые предусматриваются в заключаемых договорах между крьюинговыми агентствами и моряком, а также между судовладельцем и крьюинговой компанией.

И третий блок — это качество работы самой компании по стандартам ИСО⁹².

Эти три блока являются основными критериями оценки на соответствие требованиям международных конвенций, как это записано и предусмотрено в постановлении Правительства Российской Федерации и в последующих нормативных документах.

Государство контролирует, чтобы на моряков не возлагалась прямо или косвенно оплата полностью или частично каких-либо сборов или иных издержек в связи с их наймом или предоставлением работы; в связи с этим оплата за прохождение предусмотренного национальным законодательством медицинского освидетельствования, выдачу свидетельств, личных проездных документов и национального паспорта моряка не считается «сборами или иными издержками в связи с наймом»⁹³.

Государство также определяет условия, при которых службы могут трудоустраивать или осуществлять набор моряков за рубежом, и условия обработки (сбора, хранения, подборки и передачи) личных данных о моряках. Государство проверяет, чтобы компетентный орган тщательно контролировал все службы найма и трудоустройства, выдавал или продлевал срок действия лицензий; требовал, чтобы аппарат управления и персонал служб найма и трудоустройства моряков состоял из должным образом подготовленных лиц, имеющих соответствующие знания в области морского транспорта; требовал от служб принятия мер, обеспечивающих по мере возможности наличие у работодателя средств для защиты моряков от опасности оказаться оставленными в затруднительном положении в иностранном порту и так далее. Таким компетентным органом в Российской Федерации является Федеральная миграционная служба, которая осуществляет лицензирование указанной деятельности.

Деятельность крьюинговых компаний находится во взаимодействии с центром координации и сертификации услуг по найму и трудоустройству моряков на суда под иностранным флагом, которая по представлению профсоюза на основании имеющихся нарушений может приостановить действие сертификата соответствия или аннулировать его. Так пунктом 9.2 «Требований к услугам по найму и трудоустройству российских моряков на суда под иностранным флагом» предусмотрено, что для выполнения условия качества предоставляемых крьюинговыми компаниями услуг, необходимо наличие у такой компании заключенного соглашения с общероссийским профсоюзом, представляющим интересы моряков, об урегулировании условий и оплаты труда на судах под иностранным флагом на условиях коллективного договора, одобренного Международной федерацией транспортников.

Также в соответствии с Федеральным законом «О лицензировании отдельных видов деятельности» юридические лица или индивидуальные предприниматели, осуществляющие деятельность связанную с трудоустройством российских граждан за пределами Российской Федерации, должны иметь соответствующие лицензии, которые выдаются Федеральной миграционной службой МВД России. Лицензионные требования и условия такой деятельности регламентируются Положением «О лицензировании деятельности, связанной с трудоустройством граждан Российской Федерации за пределами Российской Федерации»⁹⁴.

5.4. Международно-правовое регулирование правоотношений по трудоустройству между моряками и крьюинговой компанией

Среди субъектов международного морского трудового права, помимо государств и международных организаций, выделяется три основных группы субъектов:

- работодатели-судовладельцы;
- работники-моряки;
- посредники между работодателем-судовладельцем и работником-моряком – агентства найма моряков, или крьюинговые агентства. Все они одновременно являются участниками одного и того же правоотношения, и данные отношения будут носить характер трудовых.

91 Система добровольной сертификации услуг по найму и трудоустройству российских моряков на суда под иностранным флагом (утв. Минтрансом РФ 23 декабря 1997 г.).

92 ИСО - Международная организация по стандартизации. Разработчик и издатель международных стандартов.

93 Зайцева О.Б. Анализ сводной конвенции ООН по труду в морском судоходстве 2010 г.

94 Положение утверждено Постановлением Правительства РФ № 424 от 14.06.2002.

Рассмотрим посредников между работодателем-судовладельцем и работником-моряком – агентства найма моряков, или крьюинговые агентства.

Итак, крьюинговая компания – компания, профессиональной деятельностью которой является оказание посреднических услуг между судовладельцем или оператором судна, имеющим определенные потребности в работнике морского и речного флота, и работником морского и речного флота, желающим найти или сменить работу.

Крьюинговые услуги – это часть процесса найма персонала на морские суда и создания кадрового резерва – плавсостава судов, связанная с поиском и отбором претендентов на вакансию по критериям, заданным судовладельцем или оператором судна.

Целью отношений, которые возникают между крьюинговой компаний и моряком, является посредничество для дальнейшего удачного трудоустройства. Для создания подобной системы предъявляются требования в первую очередь к службам подбора и трудоустройства моряков крьюинговыми компаниями:

а) решение проблем, касающиеся медицинских освидетельствований, выдачи удостоверений личности моряков, а также такие другие вопросы, решение которых может потребоваться для получения моряком рабочего места;

б) поддержание с должным учетом права на частную жизнь и необходимости защиты конфиденциальности данных, полного и всестороннего учета данных о моряках, охватываемых их системой подбора и трудоустройства, которые должны включать следующие данные, но не ограничиваться ими:

- данные о квалификации моряков;
- данные о стаже работы;
- персональные данные, касающиеся работы по найму;
- медицинские данные, относящиеся к работе по найму;

с) поддержание и обновление списков судов, для которых службы подбора и трудоустройства моряков предоставляли моряков, и обеспечение необходимых средств для поддержания связи с этими службами в чрезвычайных обстоятельствах в любое время;

д) процедуры, обеспечивающие предупреждение эксплуатации моряков службами подбора и трудоустройства моряков или их персоналом в отношении предложения о трудоустройстве на конкретные суда или в конкретные компании;

е) процедуры предупреждения возможности эксплуатации моряков в связи с проблемой выдачи авансов или совершения иных финансовых сделок между судовладельцами и моряками, которые осуществляются службами подбора и трудоустройства моряков;

ф) четкое указание затрат, если таковые существуют, которые моряк может совершить в процессе трудоустройства;

г) обеспечение того, чтобы моряки получали информацию о любых особенных условиях, связанных с рабочим местом, на которое они нанимаются, и о политике, проводимой данным судовладельцем в отношении условий их трудовой деятельности;

h) процедуры, которые не противоречат принципам справедливости и соответствуют национальному законодательству, практике и коллективным договорам, если таковые существуют, для рассмотрения случаев некомпетентности или нарушения дисциплины;

i) процедуры, обеспечивающие, насколько это практически возможно, чтобы все обязательные свидетельства и документы, представляемые при найме на работу, были действительными и не были получены обманным путем, а также проверку подлинности сведений о прошлой трудовой деятельности;

j) процедуры, обеспечивающие, чтобы просьбы о получении информации или о консультациях, поступающие от семей моряков, которые находятся в плавании, удовлетворялись быстро, доброжелательно и бесплатно;

к) проверку того, чтобы условия труда на борту судов, на которые они трудоустраивают моряков, соответствовали действующим коллективным договорам, заключаемым между судовладельцем и представительной организацией моряков, а также проведение политики, в соответствии с которой моряки направляются только тем судовладельцам, которые предлагают условия занятости морякам, соответствующие действующему законодательству или нормативным правовым актам либо коллективным договорам⁹⁵.

Согласно подпункту «г» пункта 5, Положения о лицензировании деятельности, связанной с оказанием услуг по трудоустройству граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации, оказание услуг лицензиатом по трудоустройству за границей должно производиться на основании заключенного с гражданином письменного гражданско-правового договора, к существенным условиям которого относятся следующие обязательства лицензиата:

1. содействие гражданину в получении рабочей визы или иного разрешения на работу в иностранном государстве – в случае, если их получение требуется в соответствии с законодательством иностранного государства и гражданин выражает желание их получить;

2. предоставление гражданину до его отъезда за границу заверенной руководителем лицензиата

95 Требования к услугам по найму и трудоустройству российских моряков на суда под иностранным флагом. РД 31.9.01-98 (утв. Минтрансом РФ 18.03.98).

информации об иностранном работодателе, о месте работы гражданина в иностранном государстве, порядке его встречи за границей, проезда к месту работы и проживания, о месте нахождения дипломатического представительства и консульских учреждений Российской Федерации в иностранном государстве – в случае, если гражданину предложена лицензиатом работа у иного иностранного работодателя;

3. предоставление информации о стоимости и порядке оплаты услуг, предоставляемых лицензиатом гражданину – в случае если эти услуги оказываются на возмездной основе;

4. предоставление информации о сроке действия договора об оказании услуг по трудоустройству, об условиях его изменения и расторжения, ответственности сторон за нарушение условий договора, о порядке урегулирования возникших в связи с этим споров и возмещения убытков сторон⁹⁶.

Именно в результате использования потенциала и баз данных крьюинговых агентств происходит процесс трудоустройства моряков на суда как под национальным флагом государства, так и под «удобные» флаги. Согласно нормам международных конвенций МОТ, деятельность агентств найма рабочей силы является бесплатной и подлежит обязательному лицензированию в порядке, установленном национальным законодательством⁹⁷. Что касается отношения между крьюинговой компанией и работником, основанием его возникновения как уже упоминалось является гражданско-правовой договор, заключение, изменение и прекращение которого регулируется нормами гражданского права и Конвенцией о труде в морском судоходстве 2006 года.

Указанные отношения входят в трехзвенную структуру отношений по трудоустройству, определенную в доктрине трудового права, единственной целью, которого является последующее возникновение трудового отношения между судовладельцем и моряком.

5.5. Международно-правовое регулирование правоотношений между судовладельцами и крьюинговой компанией по трудоустройству моряков

Услуги по найму и трудоустройству, оказываемые какой-либо организацией моряков, должны удовлетворять следующим условиям:

а) служба найма и трудоустройства функционирует в режиме, предусмотренном коллективным договором, заключенным между этой организацией и судовладельцем;

б) как организация моряков, так и судовладелец находятся на территории этого государства-члена;

в) в государстве-члене действуют национальное законодательство или нормативные правовые акты, или оно придерживается установленного порядка санкционирования или регистрации коллективных договоров, разрешающих работу службы найма и трудоустройства⁹⁸.

Согласно пункту 6 Требований к услугам по найму и трудоустройству российских моряков на суда под иностранным флагом в организации должен быть заключен договор с судовладельцем или его агентом на менеджмент команды судна и трудоустройство моряков, отвечающий следующим требованиям:

а) договор составлен на английском и русском языках, причем оба варианта договора имеют одинаковую силу, терминология и язык договора ясен и понятен для обеих сторон;

б) договор включает в себя финансовые аспекты, процедуру отчетности и бухгалтерскую систему, порядок прекращения действия договора, процедуры на случай невыполнения, арбитраж и главенствующее законодательство, гарантии от убытков, ответственность и форс-мажор, а также официальную процедуру связи;

в) в договоре ясно определены обязанности и ответственность судовладельца или его агента, включая размер выплачиваемого организации вознаграждения;

г) ничто в договоре не содержит нарушений и противоречий с действующими международными и национальными правовыми актами и коллективными договорами;

д) подписанию контрактов и договоров предшествует анализ их содержания в целях достижения:

- достаточной полноты и понятности требований судовладельца и организации в применяемых терминах;

- полного отражения требований судовладельца и организации;

- возможности рассмотрения и решения любых возникающих новых вопросов;

- возможности освобождения от обязательств в рамках данного договора или контракта⁹⁹.

Таким договором является, агентский договор. В общем понятии, агентский договор регулирует отношения между агентом и принципалом, обязывая агента выполнять за вознаграждение юридические и иные

96 Постановление Правительства РФ от 08.10.2012 № 1022 «Об утверждении Положения о лицензировании деятельности, связанной с оказанием услуг по трудоустройству граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации».

97 Аминова И.А. Рынок труда и его особенности в России. СПб. Изд.: Мир. 2001 г. с.205.

98 Гаврилюк В.В. Крьюинги, контракты и работа напрямую. - электронный ресурс: <http://deckofficer.ru>.

99 Требования к услугам по найму и трудоустройству российских моряков на суда под иностранным флагом. РД 31.9.01-98 (утв. Минтрансом РФ 18.03.98).

действия от своего имени, но за счёт принципала, либо от имени и за счёт принципала. Из определения следует, что агентский договор является консенсуальным, двусторонним и возмездным.

Предметом агентского договора является оказание посреднических услуг. Законодательство никак не ограничивает агента по роду и характеру действий, что позволяет принципалу поручать агенту осуществление любых действий.

Сторонами по агентскому договору являются принципал и агент. Принципал – лицо, уполномочивающее другую сторону (агента) совершать определенные фактические и юридические действия, и оплачивающее эти действия за свой счет. Агент – лицо, совершающее сделки и другие юридические действия от лица принципала или от своего имени за вознаграждение.

Таким образом, агентский договор – документ, определяющий условия деятельности организации, в рамках которых она осуществляет предоставление услуг по найму и трудоустройству моряков в обмен на оговоренное финансовое вознаграждение со стороны судовладельца.

По данному договору, агент, то есть организация по найму и трудоустройству моряков (крюинговая компания), обязан обеспечить суда только опытными моряками, которые правильно квалифицированы в соответствии с требованием принципала, Международной конвенции о подготовке и дипломировании моряков и несении вахты ПДНВ 95 в текущей редакции, также как правил и требований флага страны под которым работает судно, национальных и международных правил, которые могут быть необходимы для типа судов, на которые направляются моряки или для района плавания.

Агент обязан: подготовить для всех моряков, которые были одобрены для найма на работу принципалом, то есть судовладельцем, медицинскую комиссию, включающую тест на наркотики и алкоголь, на гепатит, проведенные доктором или клиникой, одобренной принципалом, и подтверждающую, что моряки пригодны для исполнения обязанностей, на которые они наняты; подписывать контракты по найму за и от имени принципала с теми моряками, которые были одобрены для найма принципалом; оформлять все визы и другие официальные документы требуемые портовыми властями стран въезда для членов экипажей; обеспечить безопасность отправки моряка; обеспечить рабочей одеждой всех моряков садящихся на борт по требованию принципала, а также организовать тренинг в офисе.

Принципал в свою очередь берет на себя следующие обязательства: предоставлять информацию агенту о требованиях по найму экипажа и обо всех необходимых судовых, технических данных как можно раньше по срокам до запланированной даты посадки экипажа; информировать заранее обо всех подготовительных мерах к отправке; представлять подтверждение об оплате билетов для отъезжающего моряка, позволяя тем самым агенту произвести всю необходимую подготовку для отправки моряка.

Все проездные документы с момента отправки в аэропорту до порта отправки судна для членов экипажа должны быть выписаны и оплачены принципалом. Обеспечить страхование членов экипажа от рисков в соответствии с их контрактами найма на работу и коллективными соглашениями также входит в обязанности принципала.

Итак, сущность агентского договора заключается в том, что судовладелец полностью перекладывает на организацию по найму и трудоустройству моряков, крюинговую компанию, ответственность за решение всех вопросов, связанных с укомплектованием и управлением экипажем судна.

Судовладелец выплачивает организации по найму и трудоустройству моряков заранее оговоренную фиксированную ежемесячную денежную сумму, за счет которой возмещаются расходы по заработной плате, оплате сверхурочных, различные доплаты и бонусы. Сюда же относятся организационные расходы по укомплектованию экипажа, его доставке в порт назначения на борт судна, обмен морской администрацией государства флага предъявленных дипломов и квалификационных свидетельств, оплата питания экипажа на судне, расходы на страхование членов экипажа от несчастных случаев, индивидуальной охраны труда, оплата рабочей одежды и средств и так далее¹⁰⁰.

Разница которая остается между фактически понесенными затратами организацией по найму и трудоустройству моряков, крюинговой компанией, и полученной в возмещение понесенных затрат денежной компенсацией от судовладельца составляет чистую прибыль организации по найму и трудоустройству моряков, крюинговой компании.

Кроме агентского договора с судовладельцем крюинговая компания заключает договор и с профсоюзом для дальнейшего социально-защищенного рейса. Экипажи должны получать информацию не только об их обязанностях, но и о правах. Моряк обязан что-то делать, но он и имеет право на что-то. И одним из главных вариантов является социальная защита.

Социальной защитой занимаются профсоюзы, в частности Международная Федерация Транспортников, Международная Федерация профсоюзов работников транспорта. На сегодняшний день в данную организацию входят более семисот независимых профсоюзов транспортной направленности. Учредителем этой организации более ста лет назад стал профсоюз докеров и моряков, а позже к ним присоединились профсоюзы железнодорожников, автомобилистов, авиаторов. В функции инспекторов

100 Коломасова Н.Ж. Актуальные вопросы современного трудового права, аспекты правовой регламентации договорных отношений.

Международной Организации Транспортников входят в том числе проверка наличия договоров на судах, плавающих под удобным флагом, а также, при их наличии, выполнение этих договоров.

Имея на руках документы, которые регламентируют обязанности судовладельцев, моряки должны понимать, что иностранные судовладельцы также неоднозначны и находятся на разных уровнях понимания социальных проблем, можно даже классифицировать судоходные компании по убывающей:

- европейцы – Германия, Нидерланды, Бельгия, Норвегия, Дания и тому подобные, то есть там, где национальные профсоюзы контролируют владельцев и практически не допускают нарушения прав моряков;
- не «европейцы» – «удобные флаги»: Камбоджа, Сент-Винсент, Белиз, Мальта, Панама, Багамы и т.п.;
- Российские владельцы;
- суда под национальными флагами Малайзии, Румынии, Польши¹⁰¹.

Совершенно точно, что в дальнейшем необходимо более тесное сотрудничество крейтинговых компаний и профсоюзов в области практической деятельности. Ведь решается, в общем-то, одна и та же задача – трудоустройство и социальная защита моряков.

Раздел 6. Трудовой договор моряка

6.1. 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.¹⁰²

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.

101 Стенографический отчет Первая Российская Конференция «Круинг - 2000» // Санкт-Петербург 2000 г. - Стр. 35

102 Хохлов Е.Б. К понятию трудового договора и договора найма труда // Правоведение. 1998. № 2. С. 125.

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.

Отличительные особенности трудового договора от гражданско-правового.

Трудовые отношения довольно близко примыкают к обязательствам по производству работ и обязательствам по оказанию услуг, которые регулируются гражданским правом, а не законодательством о труде. Трудовые отношения не сводятся к обязательствам имущественного характера обмену имущественными ценностями, их предметом является неотделимая от личности человека способность к труду. Работник должен подчиняться определенному режиму, в процесс труда соблюдать установленный распорядок работ и т. д.

Нельзя применить к трудовым отношениям признак эквивалентности, то есть обмена равными ценностями, поскольку в принципе невозможно полностью возместить работнику то, что он произвел. На практике достаточно сложно отличить подрядный договор, осуществляемый гражданином, от трудового договора, поскольку в обоих случаях речь идет о выполняемой ими работе, направленной на достижение конкретного материального результата. Их различие имеет важное практическое значение: гражданские отношения регулируются совершенно иначе, чем трудовые, они не связаны с социальными гарантиями для работника и ограничениями для работодателя. Работодатель в любом случае обязан оплачивать социальное страхование работника, зачастую и его труд независимо от конечных результатов. В гражданско-правовых отношениях заказчик оплачивает только конечный результат работы, который должен соответствовать условиям договора, и не несет иных имущественных обязанностей в отношении исполнителя. На исполнителя ложится риск невозможности завершения работы и представления конечного результата по объективным причинам, в трудовых же отношениях этот риск несет работодатель.

Выполнение трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) — основной отличительный признак трудового договора.

В отличие от трудового договора, заключаемого с работником для выполнения им определенной трудовой функции, все указанные гражданско-правовые договоры заключаются для выполнения определенной работы, цель которой — достижение конечного результата. Достижение же конкретного, обусловленного договором, результата влечет за собой прекращение этого договора.

Согласно п. 1 ст. 702 ГК РФ по договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его. По договору на выполнение опытно-конструкторских и технологических работ исполнитель обязуется разработать образец нового изделия, конструкторскую документацию на него или новую технологию, а заказчик обязуется принять работу и оплатить ее (п. 1 ст. 769 ГК РФ).

При выполнении работы (трудовой функции) по трудовому договору выделить индивидуальный конечный результат труда каждого работника довольно сложно. Так, результат труда инженера, экономиста, бухгалтера, менеджера и др. при выполнении ими своих трудовых обязанностей, как правило, выражается в результате работы отдела, цеха или организации в целом. В связи с этим трудовая функция работника не направлена на достижение какого-либо индивидуального конечного результата. Хотя в процессе ее выполнения достижение тех или иных конкретных результатов возможно. Однако достижение того или иного конкретного результата в процессе выполнения трудовой функции не является целью трудового договора и не прекращает его действие в связи с достижением этого результата.

Для заказчика, заключившего гражданско-правовой договор о выполнении работы, как общее правило, не имеет значения, как будет выполняться эта работа, — лично подрядчиком (исполнителем) или с привлечением других лиц. Работа, обусловленная соглашением сторон трудового договора (трудовая функция), может выполняться работником только лично. Он не вправе поручить эту работу (или часть ее) другому лицу.

В отличие от трудового договора, предметом которого является сам процесс труда работника, выполняющего работу по: определенной специальности, квалификации или должности, выполнение работы по гражданско-правовому договору — лишь способ достижения результата, обусловленного договором.

Второй по важности признак, отражающий специфику трудового договора, — подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка при выполнении трудовой функции.

В отличие от трудового договора, по которому работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка (соблюдать режим рабочего времени, технологическую дисциплину, точно и своевременно исполнять распоряжения работодателя и др.), отношения, вытекающие из гражданско-правовых договоров предполагают автономию воли исполнителя. Так, по договору подряда, если иное не предусмотрено договором, подрядчик самостоятельно определяет способы выполнения задания заказчика (п. 3 ст. 703 ГК РФ).

Наряду с указанными основными признаками трудового договора можно назвать и некоторые другие, позволяющие отличать его от гражданско-правовых договоров, связанных с выполнением работы. К ним, в частности, относится обязанность работодателя по трудовому договору обеспечивать работнику условия труда, предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами. В соответствии с гражданско-правовыми договорами исполнители работы не только самостоятельно определяют способы ее выполнения, но и, как правило, выполняют её из своих материалов, своими силами и средствами (см., например, п.1 ст. 704 ГК РФ).

В отличие от трудового договора, по которому работодатель обязан выплачивать работнику заработную плату не реже чем каждые полмесяца (ст. 136 ТК), по гражданско-правовым договорам оплата производится по окончании работы за ее конечный результат в соответствии с ценой, обусловленной договором (см. ст. 711, 774, 781, 972 ГК РФ).

При заключении трудового договора работник зачисляется в штат, постоянный состав, трудовой коллектив предприятия, соблюдает правила внутреннего распорядка и т. д. В подрядном договоре исполнитель самостоятельно организует свой труд, а заказчик не вправе вмешиваться в его хозяйственную деятельность.

Работник, выполняющий работу на дому, получает конкретный заказ и сдает результат работы, не будучи ограниченным рамками внутреннего трудового распорядка. Тем не менее, он все находится в штате соответствующего работодателя с распространением на него всех предусмотренных законодательством гарантий. На практике критерием отличия трудовых и гражданско-правовых отношении служит оформление гражданином (работником) трудовых отношении с помощью трудовой книжки, свидетельствующей о включении его в штат соответствующего юридического лица или о работе по найму у индивидуального предпринимателя.

Отличать трудовой договор от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда, весьма важно. Заключив трудовой договор, гражданин подпадает под действие трудового законодательства и приобретает право на соответствующие социальные гарантии и компенсации, предусмотренные этим законодательством (оплачиваемый отпуск, пособие по временной нетрудоспособности и пр.). Лица, работающие по гражданско-правовым договорам, права на такие гарантии и компенсации не имеют.

Отличительными признаками трудового договора являются:

- включение в деятельность организации и участие в ней личным трудом (личностный признак);
- выполнение работы определенного рода (предметный признак); подчинение исполнителя работ внутреннему трудовому распорядку предприятия (организационный признак);
- оплата труда по заранее установленным нормам и в соответствии с конечными результатами хозяйственной деятельности (имущественный признак).

Все эти признаки в совокупности позволяют отличить трудовой договор от смежных соглашений гражданско-правового типа.

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 24 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 законодательством¹⁰⁴.

Статья 2 Конвенции № 22 определяет одну из сторон договора о найме - моряка, как любое лицо, работающее на борту любого судна и записанное 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

¹⁰³ Заключена в г. Женеве 24.06.1926 (с изм. от 23.02.2006).

¹⁰⁴ Конвенция МОТ № 22 О трудовых договорах моряков 1926 // МОТ. Конвенции и рекомендации. 1919-1956. Т. 1. Женева, 1991.

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 1982г., судно и его экипаж подчиняются законодательству государства флага этого судна. Следовательно, в пределах судна должно действовать национальное законодательство государства флага, в том числе и трудовое¹⁰⁵.

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.

6.2. Виды трудовых договоров моряков

Трудовой договор является одним из важнейших институтов трудового права. Почти все авторы ограничивали 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 труда¹⁰⁶.

Конвенция о трудовых договорах моряков 1926 г. не содержит положений, касающихся гарантий при приеме на работу моряков, однако регулирует вопросы, связанные со сроком трудового договора моряка. В статье 6 Конвенции закрепляется положение о том, что договор может заключаться либо на определенный период, либо на одно плавание или, если это допускается национальным законодательством, на неопределенный период, т.е. бессрочно.

Срочные трудовые договоры заключаются в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

6.3. Содержание трудового договора моряка

Содержанием трудового договора является совокупность условий, устанавливающих взаимные права и обязанности сторон. Поэтому обязательными условиями трудового договора, без которых он не может считаться заключенным, являются: трудовая функция работника, внутренний трудовой распорядок (т.е. рабочее время и время отдыха), условия оплаты труд.

Положения, касающиеся содержания трудового договора моряка, нашли свое отражение в статье 6 Конвенции о трудовых договорах моряков 1926 г., которая не указывает на определенный перечень прав и обязанностей сторон трудового договора. Исходя из смысла конвенции, права и обязанности должны определяться самими сторонами в соответствии с законодательством конкретных стран¹⁰⁷. Конвенция не подразделяет условия трудового договора на существенные и факультативные. В п. 4 Стандарта А 2.1 Конвенции МОТ «О труде в морском судоходстве» указано, что перечисленные в норме условия в любом случае должны содержаться в трудовом договоре моряка.

Международные нормы ориентируют на предоставление работникам возможности иметь ясную и точную информацию об условиях своего найма, характере, объеме и пределах своих прав и обязанностей. Так, например, для того, чтобы дать моряку возможность ознакомиться с характером и объемом своих прав и обязанностей, национальное законодательство должно определять меры, необходимые для того, чтобы моряк мог получить на борту ясную информацию об условиях найма либо путем помещения описания этих условий договора в место, легко доступное команде, либо иным подходящим путем.

¹⁰⁵ Конвенция ООН по морскому праву. 1982 // Действующее международное право в 3-х т. Т. 3.

¹⁰⁶ Хохлов Е.Б. К понятию трудового договора и договора найма труда // Правоведение. 1998. № 2. С. 125.

¹⁰⁷ Конвенция МОТ № 22 «О трудовых договорах моряков» 1926 // МОТ. Конвенции и рекомендации. 1919-1956. Т. 1. Женева, 1991.

В п.е 3 ст. 6 Конвенции о трудовых договорах моряков перечислены положения, которые должны содержаться в договоре в любом случае, а именно:

- фамилия и имя моряка, дата его рождения или возраст и место рождения;
- место и дата заключения договора;
- название судна или судов, на борту которых моряк обязуется служить;
- численность экипажа судна, если это требуется национальным законодательством;
- намечаемые рейсы или рейсы, если это может быть определено в момент заключения договора;
- должность, на которую нанимается моряк;
- если возможно, место и дата явки моряка на борт судна для работы;
- продовольственное обеспечение, причитающееся моряку, если национальное законодательство не предусматривает иного;

- размер заработной платы;
- срок договора и условия прекращения его действия;
- ежегодный оплачиваемый отпуск, предоставляемый моряку после одного года службы в одной и той же судоходной компании, если такой отпуск предусмотрен национальным законодательством;
- другие данные, требуемые национальным законодательством.¹⁰⁸

Рассмотрим некоторые необходимые условия трудового договора моряка и выделим их специфические особенности¹⁰⁹:

Место работы (название судна или судов, на борту которых моряк обязуется осуществлять трудовые функции).

Указывается название судна, его валовая вместимость, флаг, название судоходной компании. Может быть оговорена возможность перевода моряка при производственной или иной необходимости на другое аналогичное судно компании.

Данный вид необходимых условий трудового договора, в соответствии с современным трудовым правом, можно определить как «место работы». Конвенция 1926 г. обязывает вносить в трудовой договор название именно рабочего места моряка, где он будет выполнять свои обязанности, вытекающие из самого трудового договора. Поскольку место работы является необходимым договорным условием, его изменение возможно только по взаимному согласию сторон.

В соответствии с примерной формой трудового договора¹¹⁰, заключаемого работодателем (судовладельцем) и работником (моряком) для работы в составе экипажей морских судов и судов смешанного (река-море) плавания, плавающих под Государственным флагом Российской Федерации, трудовой договор предусматривает указание в качестве места работы названия судна или судов, официального номера судна и порта его приписки). При этом допускается направление судовладельцем члена экипажа с его согласия на другое судно для выполнения обязанностей в соответствии с договором и с оплатой не ниже установленной в договоре. В случае отказа работника от направления его на другое судно, следует руководствоваться общими нормами Трудового кодекса. Однако указание в индивидуальном трудовом договоре наименования двух или нескольких судов (что возможно у крупного судовладельца), членом экипажа которых может стать работник, избавляет судовладельца от обязанности предлагать работнику перевод на другое судно и получать его письменное согласие. В связи с тем, что такая ситуация гарантирует работнику более высокую вероятность занятости, возможно говорить, что данная норма обеспечивает одновременно и права работника, и права судовладельца. При этом противоречия с нормами Конвенции не усматривается.

Род, характер работы, трудовая функция (должность, на которую нанимается моряк) обусловлены наличием у моряка дипломов и квалификационных свидетельств, подтверждающих его специальность и квалификацию.

В теории трудового права этот вид условий определяется как «трудовая функция». Она устанавливается с учетом профессии, специальности, квалификации или должности, которые оговариваются при заключении трудового договора. Так же как и место работы, род работы (трудовая функция) остается, как правило, неизменным на все время действия трудового договора. Должность предопределяет границы компетенции работника, круг его прав, обязанностей и ответственность. Наименование должности того или иного работника отражает характер выполняемой им работы. Занятие некоторых должностей допускается лишь при наличии определенных документов, позволяющих выполнять трудовые функции. Это условие действует и в отношении моряков, для которых, в зависимости от категории, дипломы, квалификационные свидетельства и свидетельства специалиста являются основанием для занятия определенных должностей.

Статья 1 Типового договора предусматривает определение должности, на которую нанимается работник (судовой роли), с оговоркой, что его должностные обязанности определяются капитаном судна, являющимся единственным полномочным представителем судовладельца на судне, на основании Устава службы на судах, должностных инструкций, судовых расписаний. Данная норма также не противоречит нормам

¹⁰⁸ Там же.

¹⁰⁹ Ерпылева, Н. Ю. Трудовые права российских граждан за рубежом / Н. Ю. Ерпылева // Законодательство. - № 3 2008.

¹¹⁰ Утверждена приказом Минтруда России от 20.01.2015 № 23н (Приложение № 1).

международного морского трудового права, однако нужно учесть, что должностные инструкции в соответствии требованиями трудового законодательства должны быть заблаговременно доведены до сведения работника, о чем ему сообщается под роспись.

Работодатель не вправе требовать от моряка выполнения функций, не предусмотренных трудовым договором, и возлагать на него дополнительные обязанности, лишь в исключительных случаях возможны отступления от данного правила.

Время начала работы (место и дата явки моряка на борт судна для работы), а для срочного трудового договора и период работы. В случае заключения срочного трудового договора момент начала работы начинается, как правило, с места и даты найма моряка на работу и заканчивается местом и датой списания его с судна, а период работы моряка указывается в месяцах (например, 6 месяцев $\pm$ 1 месяц). Решение о времени завершения договора принимает работодатель в зависимости от подходящего порта замены экипажа судна.

Конвенция № 22 делает оговорку, что условие о месте и дате явки моряка на борт судна для работы заносится в договор в случае наличия такой возможности. Таким образом, с одной стороны, это условие в любом случае должно содержаться в договоре (т.е. оно относится к категории необходимых условий), а с другой стороны, если нет возможности определить место и дату явки моряка на борт судна для работы, оно может не содержаться в трудовом договоре. Такое противоречие связано, прежде всего, со спецификой и особенностью работы в море.

Включая подобную норму в индивидуальный трудовой договор, моряк становится вправе требовать фактического предоставления именно той работы и в тот срок, которые обусловлены договором; работодатель именно к этому сроку обязан обеспечить его работой, и до наступления этого срока работодатель не должен принимать на эту работу другое лицо.

Оплата труда и размер заработной платы.

Данное условие подпадает под категорию необходимых условий трудового договора. Условия оплаты труда, формы материального поощрения, размеры тарифных ставок (окладов) должны устанавливаться работодателем по согласованию с соответствующим профсоюзным органом и закрепляться в коллективном договоре. Конкретные размеры тарифных ставок и должностных окладов зависят от установленного в организации минимального размера оплаты труда, сложившихся соотношений тарифных ставок и должностных окладов и с учетом рекомендуемых соотношений тарифных ставок и должностных окладов применительно к принятому в организации минимальному размеру оплаты труда.

Приведем некоторые примеры из практика рассмотрения дел о взыскании задолженности по заработной плате судами г. Владивостока показывает, что судоходные компании, возражая против исковых требований моряков, очень часто ссылались на то, что они не являются надлежащими ответчиками по данной категории дел. Суды при этом, как правило, возлагали обязанности по выплате задолженности на надлежащих ответчиков. Так, например, в Ленинский районный суд г. Владивостока обратился Лепихин М.Е. с иском к ЗАО «Данкор» о взыскании заработной платы, указывая, что работал у ответчика по трудовому договору на ПТР «Данкор-2». Ответчик выплатил ему авансом 400 долларов США, но полный расчет не произвел. Ответчик, возражая против иска, указал, что выплату заработной платы должен производить фрахтователь судна - ООО «Ролл» согласно договору фрахта, принадлежащего ЗАО «Данкор» судна. Суд не согласился с таким доводом и удовлетворил иск за счет ЗАО «Данкор», поскольку пунктом 2.1. договора фрахта ПТР «Данкор-2» с экипажем от 29 октября 2001 г. между ЗАО «Данкор» и ООО «Ролл» предусмотрена обязанность судовладельца выплачивать заработную плату экипажу.

Ленинским районным судом длительное время рассматривались иски членов экипажа ККРТ «Капитан Олейничук» к ОАО «ТУРНИФ» о взыскании заработной платы. Ответчик иск не признал, пояснив, что в соответствии с соглашением между ОАО «ТУРНИФ» и американской компанией «Ричардсон Шип Менеджмент» судно «Капитан Олейничук» находилось у последней в аренде. Соглашением сторон предусмотрено, что американская компания приняла на себя обязательство выплачивать членам экипажа заработную плату. ОАО «ТУРНИФ» по данному соглашению осуществляло набор и направляло российских членов экипажа на судно по их согласию. При этом работники ОАО «ТУРНИФ» подавали заявления о предоставлении им отпуска без содержания на период работы в компании. На основании соглашения издан приказ о предоставлении отпусков без содержания всем членам экипажа ККРТ «Капитан Олейничук», в том числе и истцам, в связи с нахождением судна в промысловом рейсе, передачей управления судном американской компании и заключением членами экипажа трудовых контрактов с компанией. При удовлетворении исков за счет ОАО «ТУРНИФ» суд указал, что ответчиком не предоставлены доказательства ознакомления истцов с соглашением об аренде судна, трудовые договоры между членами экипажа и американской стороной не предоставлены. Кроме того, в деле имеются копии трудовых книжек, согласно которым в указанный период времени истцы являлись работниками ОАО «ТУРНИФ».

Иллюстрацией еще одной формы несоблюдения трудовых прав моряков может служить и следующий пример. ООО «Эй-Би-Лайн» не заключало трудовых договоров с членами экипажей БМРТ «Гангут», ПР «Пеленгатор» и МТР «Обаятельный», обосновывая это тем, что предприятие имеет агентский договор с ООО «Сер-висторгсбыт», которое и принимает моряков на работу, оформляя трудовые договоры и внося соответствующую запись в трудовую книжку, после чего за определенную плату направляет моряков на суда ООО «Эй-Би-Лайн». То есть трудовые отношения между работником и фактическим работодателем не оформляются. В другом случае члены экипажа теплохода «Поллукс», принадлежащего ЗАО «Дальрефсервис»,

принимаются на работу через ЗАО «Фескоконтракт» в иностранную фирму, хотя фактически работают под российским флагом на судне «Поллукс». При таком оформлении правоотношений обязать работодателя выплатить заработную плату работнику практически невозможно.

Примером неразработанности российского законодательства и вытекающего из этого бессилия государственных органов может служить следующая ситуация. В Государственную инспекцию труда по Приморскому краю обратились моряки РТМС «Аскольд» с жалобой на невыплату им заработной платы за период работы на этом судне. В результате проверки инспекция труда выяснила, что РТМС «Аскольд» принадлежит на праве собственности иностранной компании «Пасифик Марин, ЛТД» и зарегистрировано под флагом ВануАту.

Руководствуясь ст. 94 Конвенции ООН по морскому праву, инспекция труда не усмотрела возможности применения российского законодательства на территории иностранного государства. При этом отмечено, что инспекция труда не располагает сведениями о национальном законодательстве страны флага судна (ВануАту), в соответствии с которым за начисление и выдачу заработной платы может нести либо судовладелец, либо собственник судна, либо компания-агент (в данном случае российская), направившая моряков для работы на судно. Кроме того, инспекция труда отказала в рассмотрении жалоб моряков, поскольку не располагает сведениями о возможности в соответствии с законодательством ВануАту рассмотрения исков российских членов экипажа РТМС «Аскольд» в судах Российской Федерации.

6.4. Основания прекращения трудового договора моряка

В теории трудового права термин «прекращение трудового договора» подразумевает прекращение трудовых правоотношений по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством. Основания прекращения трудового договора моряка закреплены в ст. 10 Конвенции № 22 о трудовых договорах моряков 1926 г. Трудовой договор, заключенный на одно плавание, на определенный период или на неопределенный период, считается прекратившим действие:

- по обоюдному согласию сторон;
- в случае смерти моряка;
- в случае гибели или полной не мореходности судна.

По любой иной причине в соответствии с Конвенцией или национальным законодательством.

Таким образом, Конвенцией предусмотрены три основания, которые являются безусловными причинами прекращения трудового договора. Остальные же основания должны быть закреплены во внутреннем законодательстве государств. Если по истечении срока трудового договора или времени выполнения определенной работы трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из его сторон не потребовала его прекращения, то трудовой договор считается продолженным на неопределенный срок.

Член экипажа вправе досрочно расторгнуть договор в случае: неисполнения судовладельцем условий договора; признания судна не соответствующим действующим стандартам; если имеется уважительная причина, препятствующая продолжению исполнения договора (болезнь, смерть ближайших родственников, другие уважительные причины).

Особенностью трудового договора моряка является исключение из этого общего правила. Зачастую могут возникнуть такие ситуации, когда срок договора истек, а моряк продолжает находиться на судне и выполнять трудовую функцию. В таких случаях срочный трудовой договор моряка считается продленным до момента окончания рейса или прихода в порт, из которого возможна репатриация.

Специфическим основанием прекращения трудового договора, согласно Конвенции о трудовых договорах моряков 1926 г., является гибель или полная не мореходность судна.

В соответствии с нормами внутригосударственного российского права основания для прекращения трудового договора изложены в ст. 77 ТК РФ, а именно:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Наряду с основаниями расторжения трудового договора по инициативе работодателя, установленными трудовым законодательством, трудовой договор с лицом, допущенным к работе на судне, может быть расторгнут в период, когда лицо считается подвергнутым наказанию за совершение административного правонарушения, связанного с потреблением наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, а также если указанное лицо не прошло в установленном порядке медицинский осмотр (п. 5 ст. 57 КТМ РФ).

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

Договор на неопределенный период может быть расторгнут любой стороной в любом порту погрузки или разгрузки при условии, что об этом заранее было сделано уведомление, указанное в договоре, срок которого не должен быть менее 24 часов.

Уведомление делается в письменном виде: национальное законодательство предусматривает такую форму уведомления, которая будет сочтена наилучшей для избежания впоследствии каких-либо споров между сторонами по этому вопросу.

6.5. Правовое регулирование репатриации моряков

На заседании совместной (МОТ/ИМО) Рабочей группы экспертов *ad hoc* по ответственности и компенсации исков, связанных со смертью, увечьем и абандоном моряков в октябре 2000 г. (далее - Рабочая группа *ad hoc*) было отмечено, что общее количество покинутых моряков неизвестно.

В широком смысле репатриация означает возвращение в страну гражданства постоянного проживания или происхождения лиц, оказавшихся в силу различных обстоятельств на территории другого государства. Репатриация осуществляется на основе международных договоров или внутригосударственного нормативного правового акта. Репатриация моряка означает не только возвращение его на родину или по его просьбе в иное место, но и возмещение ему расходов и заработной платы за соответствующий период¹¹¹.

На 74-ой (морской) сессии Международной конференции труда (МКТ) в 1987 г. одобрена Конвенция (пересмотренная) о репатриации моряков № 166¹¹². Согласно ст. 2 Конвенции моряк пользуется правом на репатриацию в следующих случаях:

- а) по истечении за границей срока найма на конкретный период или на конкретный рейс;
- б) по истечении периода, указанного в уведомлении, выданном в соответствии с положениями статей соглашения о найме или заключенного с моряком договора о найме;
- в) в случае заболевания или травмы, или по иной медицинской причине, которые влекут за собой репатриацию, если врачи считают моряка транспортальным;
- г) в случае кораблекрушения;
- д) в случае, если судовладелец не способен далее выполнять свои обязательства по закону или по кон-тракту как наниматель моряка по причине банкротства, продажи судна, изменения регистрации судна или по любой другой аналогичной причине;
- е) в случае прекращения или приостановки действия трудового контракта в соответствии с решением промышленного арбитража или коллективным договором, или прекращения действия трудового контракта по любой другой аналогичной причине.

Сравнивая положения этой Конвенции № 23¹¹³ и с положениями КТМ РФ можно отметить различия в правовых основаниях репатриации:

¹¹¹ Рекомендация МОТ № 174 «О репатриации моряков» 1987 // МОТ. Конвенции и рекомендации. 1957-1990. Т. 1. Женева, 1991.

¹¹² Конвенция № 166. Заключена в г. Женеве 09.10.1987 (с изм. от 23.02.2006). Документ пересмотрен Конвенцией 2006 года о труде в морском судоходстве. Документ дополнен Рекомендацией МОТ № 174 от 09.10.1987. Документ вступил в силу 3 июля 1991 года. Россия не участвует // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 2135 - 2141.

¹¹³ Конвенция № 23 МОТ «О репатриации моряков», заключена в г. Женеве 23.06.1926 (с изм. от 23.02.2006) Документ пересмотрен Конвенцией 2006 года о труде в морском судоходстве, Конвенцией МОТ № 166 от 09.10.1987. Документ вступил в силу для СССР 4 ноября 1969 года (согласно информации на сайте МИД России <http://www.mid.ru> по состоянию на 27.05.2016). СССР ратифицировал данный документ (Указ Президиума ВС СССР от 18.06.1969 № 3962-VII). // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 135 - 138.

Статья 58 КТМ РФ Расходы на репатриацию несет судовладелец. Члены экипажа судна имеют право на репатриацию в случае:

- 1) истечения за пределами Российской Федерации срока действия трудового договора, заключенного на определенный срок или на определенный рейс;
- 2) расторжения трудового договора по инициативе судовладельца или члена экипажа судна по истечении срока, указанного в уведомлении, сделанном в соответствии с трудовым договором;
- 3) кораблекрушения;
- 4) заболевания или травмы, требующих лечения вне судна;
- 5) невозможности выполнения судовладельцем своих обязанностей в отношении членов экипажа судна, предусмотренных законом или иными правовыми актами Российской Федерации либо трудовыми договорами, вследствие банкротства, продажи судна или изменения государства регистрации судна;
- 6) направления судна без согласия членов экипажа судна в зону военных действий или зону эпидемиологической опасности;
- 7) истечения определенного коллективным договором максимального срока работы члена экипажа судна на борту судна.

Стоит отметить, что в случае, если причины, вызвавшие репатриацию члена экипажа судна, возникли по вине члена экипажа судна при исполнении им трудовых обязанностей, судовладелец имеет право на возмещение расходов на репатриацию в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде п. 5 ст. 58 КТМ РФ).

Согласно статье 4 Конвенции № 23 расходы по репатриации не должны возлагаться на моряка, если он был оставлен на основании:

- травмы, полученной во время работы на борту судна,
- гибели судна,
- заболевания не связанного с его собственным действием или ошибкой,
- увольнения по любой причине, за которую он не может быть признан ответственным.

Раздел 7. Укомплектование судов экипажами

7.1. 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 роль¹¹⁴.

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 обязанности¹¹⁵.

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

¹¹⁴ Приложение раздел 1 Конвенции по облегчению международного морского судоходства (FAL). Заключена в г. Лондоне 09.04.1965). Документ вступил в силу, в том числе для СССР, 5 марта 1967 года.

¹¹⁵ Международная конвенция по охране человеческой жизни на море 1974 года текст, измененный Протоколом 1988 года к ней, с поправками (СОЛАС-74) (с изменениями на 1 января 2016 года).

- 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 (Приложение 1), выдаваемого Администрацией, в котором указывается минимальный безопасный состав экипажа для такого судна. В России такой документ называется Свидетельство о минимальном составе экипажа (Приложение № 2)¹¹⁶.

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 - членов 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 команды¹¹⁷.

7.2. Командный состав судна и судовая команда

К командному составу КТМ РФ относит, кроме капитана и его помощников, судовых механиков, электромехаников, радиоспециалистов и врачей, оставляя на усмотрение уставов службы на судах отнесение к этой категории и других судовых специалистов¹¹⁸.

Численный состав экипажа зависит от типа и назначения судна и определяется штатным расписанием, утвержденным в установленном порядке. При определении численности состава экипажа принимаются во внимание трудовое законодательство и повышенные требования к безопасности судна и мореплавания. Обязанность государства по укомплектованию судов достаточными по количеству экипажами вытекает из международных конвенций, относящихся к безопасности мореплавания.

Минимальный состав экипажа для судов Министерства морского флота, при котором допускается выход судна в море, устанавливается в зависимости от типа и назначения судна Министерством морского флота. Оно же устанавливает минимальный состав экипажа для судов других министерств и ведомств, по согласованию с ними, за исключением судов рыбной промышленности, по которым минимальный состав экипажа устанавливает Министерство рыбного хозяйства.

Судовая команда состоит из лиц, не относящихся к командному составу судна.

Каждое судно должно иметь на борту экипаж, члены которого имеют надлежащую квалификацию и состав которого достаточен по численности для:

- обеспечения безопасности судна, защиты морской среды;
- выполнения требований к соблюдению рабочего времени на борту судна;
- недопущения перегрузки членов экипажа работой.

В зависимости от типа и назначения судна, района плавания минимальный состав экипажа судна устанавливается федеральным органом исполнительной власти в области транспорта по согласованию с профсоюзным органом.

К занятию должностей членов экипажа судна допускаются лица, имеющие дипломы и квалификационные свидетельства, установленные положением о дипломировании членов экипажей судов, утвержденных Правительством Российской Федерации.

Дипломы и квалификационные свидетельства выдаются капитанами морских портов при соответствии членов экипажей судов требованиям к стажу работы на судне, возрасту, состоянию здоровья, профессиональной подготовке и по результатам проверки знаний квалификационными комиссиями.

Дипломы и квалификационные свидетельства могут быть изъяты или аннулированы (ст. 54 п. 4 КТМ РФ), либо их действие может быть приостановлено федеральным органом исполнительной власти в области транспорта в случаях прямой угрозы жизни людей, сохранности имущества на море или причинения ущерба морской среде вследствие некомпетентности, действий или бездействия членов экипажей судов при исполнении ими обязанностей в соответствии с их дипломами и квалификационными свидетельствами, а также в целях предотвращения обмена.

¹¹⁶ Приказ Минтранса РФ от 01.11.2002 № 138 (ред. от 11.01.2011) «Об утверждении Положения о минимальном составе экипажей самоходных транспортных судов» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, № 4, 27.01.2003.

¹¹⁷ Кодекс торгового мореплавания Российской Федерации от 30.04.1999 № 81-ФЗ (ред. от 13.07.2015) (с изм. и доп., вступ. в силу с 24.07.2015)

¹¹⁸ Пункт 2 статьи 52 КТМ РФ.

Конвенция ПДМНВ 78/95 (с учетом Манильских поправок к приложению к Конвенции) дает следующее определение:

Капитан – лицо, командующее судном.

Лицо командного состава – член экипажа, не являющийся капитаном, назначаемый таковым согласно национальному законодательству или правилам либо, при отсутствии такого назначения, согласно коллективному договору или обычаю.

Помощник капитана – лицо командного состава, имеющее необходимую квалификацию в соответствии с предписаниями Конвенции.

Старший помощник капитана – лицо командного состава, следующее по должности после капитана, на которое возлагается командование судном в случае неспособности капитана командовать судном.

Механик – лицо командного состава, имеющее квалификацию в соответствии с положениями Конвенции.

Старший механик – старший по должности механик, ответственный за двигательную установку, а также эксплуатацию и техническое обслуживание механических и электрических установок на судне.

Второй механик – механик, следующий по должности после старшего механика, на которого возлагается ответственность за двигательную установку, а также эксплуатацию и техническое обслуживание механических и электрических установок на судне в случае неспособности старшего механика нести такую ответственность.

Радиооператор – лицо, имеющее надлежащий диплом, выданный или признаваемый на основании положений Регламента радиосвязи.

На капитана возлагается управление судном, в т.ч. судовождение, принятие мер по обеспечению безопасности плавания судна, защите морской среды, поддержанию порядка на судне, предотвращению причинения вреда судну, находящимся на судне людям и грузу (ст. 61 КТМ РФ).

Ст. 62 КТМ РФ: капитан обязан, если он может это сделать без серьезной опасности для своего судна и находящихся на нем людей, оказать помощь любому лицу, терпящему бедствие на море. В случае невыполнения такой обязанности капитан несет уголовную ответственность (ст. 270 УК РФ: неоказание капитаном судна помощи терпящим бедствие).

В соответствии со ст. 63 КТМ РФ капитан каждого из столкнувшихся судов обязан после столкновения, если он может это сделать без серьезной опасности для своих пассажиров, членов экипажа судна и своего судна, оказать помощь другому судну, его пассажирам и членам его экипажа. Капитаны таких обязаны, если это возможно, сообщить друг другу названия своих судов, порты их регистрации, а также порты отправления и назначения.

Если лицо, находящееся на борту судна, нуждается в неотложной медицинской помощи, которая не может быть оказана во время нахождения судна в море, капитан обязан зайти в ближайший порт или принять меры по доставке такого лица в ближайший порт с извещением об этом судовладельца; при заходе судна в иностранный порт или доставке такого лица в иностранный порт с извещением также консульского учреждения Российской Федерации (ст. 64 КТМ РФ).

В случае военных действий в районе расположения порта отправления или порта назначения либо в районе, через который судно должно пройти, в иных случаях военной опасности капитан обязан принять все меры по недопущению уничтожения, повреждения и захвата судна, находящихся на нем людей, документов, грузов и другого имущества (ст. 65 КТМ РФ).

Статья 67 КТМ РФ определяет правовое положение капитана судна в области поддержания порядка на судне. Так, распоряжения капитана в пределах его полномочий подлежат исполнению всеми находящимися на судне лицами. Капитан вправе применять поощрения и налагать дисциплинарные взыскания на членов экипажа в случаях и в порядке, которые предусмотрены уставом о дисциплине.

Капитан имеет право в случае необходимости отстранить от исполнения служебных обязанностей любого члена экипажа судна. Капитан также вправе изолировать лицо, действия которого не содержат признаков преступления, предусмотренного УК РФ, но создают угрозу безопасности судна или находящихся на нем людей и имущества.

На судне, находящемся в плавании, капитан возбуждает уголовное дело публичного обвинения и осуществляет неотложные следственные действия в соответствии с УПК РФ (ст. 69 КТМ РФ). Капитан может передать компетентным органам иностранного государства, если это предусмотрено международным договором Российской Федерации, лицо, в отношении которого имеются разумные основания считать, что оно совершило преступление против безопасности морского судоходства, за исключением гражданина Российской Федерации, а также постоянно проживающего в Российской Федерации лица без гражданства. В этом случае капитан по возможности до входа судна в территориальное море иностранного государства обязан направить в его компетентные органы уведомление о намерении передать им такое лицо и причинах его передачи, а также предоставить имеющиеся доказательства (ст. 69.1 КТМ РФ).

В соответствии со ст. 70 КТМ РФ капитан вправе удостоверить завещание лица, находящегося во время плавания на судне. Такое завещание приравнивается к нотариально удостоверенному. Капитан обязан сделать запись в судовом журнале о каждом случае рождения ребенка на судне и о каждом случае смерти на судне.

Капитан уведомляет одного из близких родственников или супруга умершего о смерти и принять меры по сохранению и отправке тела на родину. При отсутствии такой возможности капитан обязан предать тело

умершего земле или кремировать его и отправить урну с прахом на родину. В исключительном случае, если судно должно находиться длительное время в открытом море и тело не может быть сохранено, капитан вправе предать тело морю согласно морским обычаям с составлением соответствующего акта.

Капитан обеспечивает составление описи и сохранность находящегося на судне имущества умершего до передачи имущества капитану первого порта Российской Федерации, в который зайдет судно.

Капитан является представителем судовладельца и грузовладельца в отношении сделок, необходимых в связи с нуждами судна, груза или плавания, а также исков, касающихся вверенного капитану судна имущества, если на месте нет иных представителей судовладельца или грузовладельца (ст. 71 КТМ РФ).

В случае возникновения во время рейса неотложной надобности в деньгах для продолжения плавания капитан вправе, если нет возможности или времени для получения распоряжения судовладельца, продать часть вверенного ему имущества, не являющуюся необходимой для продолжения плавания. Он обязан избрать способ приобретения средств для продолжения плавания, наименее убыточный для судовладельца и грузовладельца.

Судовладелец возмещает стоимость проданного груза его владельцу, кроме случаев, когда вызванные продажей груза убытки подпадают под признаки общей аварии или продажа груза проведена только в интересах груза.

В случае смерти, болезни или иной причины, препятствующих капитану выполнять свои служебные обязанности, обязанности капитана судна до получения распоряжения судовладельца возлагаются на старшего помощника капитана судна (ст. 73 КТМ РФ).

Старший помощник капитана обязан:

1. Составлять и корректировать судовое расписание.
2. Организовывать и проводить подготовку экипажа по борьбе за живучесть судна, использование спасательных средств и спасение людей, груза и судового имущества, контролировать подготовку аварийных команд.
3. Обеспечивать наличие на борту и надлежащее хранение неснижаемого запаса продуктов.
4. Контролировать и вести учет количества воды в балластных и питьевых цистернах, и ее расход.
5. Обеспечивать правильную техническую эксплуатацию и содержание в надлежащем порядке корпус, палубы и надстройки судна, судовые помещения и отсеки, питьевые танки, помещения коллективной защиты, медицинской помощи и провизионных кладовых, средств индивидуальной защиты и затемнения, рангоута и такелажа, устройств, спасательных средств; противопожарного, аварийно-спасательного оборудования, имущества и инвентаря; воздухоотводов и приварных каналов вентиляции, клинкетных дверей и их приводов, трапов, штурмтрапов и кранцевой защиты.
6. Совместно со старшим механиком старший помощник капитана обязан проверять состояние водонепроницаемых отсеков и закрытий судна.
7. Планировать и осуществлять контроль проведения судовых работ.

Перед началом и в ходе грузовых операций старший помощник капитана обязан:

1. Обеспечивать подготовку грузовых устройств и помещений к приему грузов; проверить их готовность совместно со вторым помощником, старшим механиком, электромехаником и помощником капитана по пожарно-технической части.
2. Лично руководить погрузкой (разгрузкой) и креплением крупногабаритных и тяжеловесных грузов, размещением и креплением палубного груза.
3. Лично руководить подготовкой судна к перевозке опасных грузов и обеспечивать выполнение правил морской перевозки.

Перед выходом в рейс старший помощник капитана обязан:

1. Обеспечить подготовку судна, принять меры к надлежащему креплению палубных устройств и грузов.
2. Проверить готовность рулевых, якорных, швартовых и шлюпочных устройств, сигнальных огней, средства световой, звуковой и аварийной сигнализации, внутрисудовой связи, машинного телеграфа и дистанционного управления главными двигателями; следить за надежным закрытием трюмов, люков, горловин, иллюминаторов, капов и других отверстий палубы и бортов.

В рейсе старший помощник капитана обязан:

1. Контролировать надлежащее крепление палубных устройств и грузов; организовывать и вести наблюдение за водонепроницаемостью корпуса, герметичностью наружного контура судна; принимать меры к их обеспечению; руководить подготовкой судна к штурмовому плаванию и к борьбе с обледенением.
2. Старший помощник капитана несет ходовые вахты с 4 до 8 часов и с 16 до 20 часов. В сложных условиях несет ходовые вахты по указанию капитана.

Старший механик - руководитель машинной команды. Он обеспечивает работу главного и вспомогательных двигателей, главного редуктора, валопроводов, движителей, опреснителей, общесудовых систем, вспомогательных механизмов, механической и гидравлической части приводов, средства предотвращения загрязнения моря, механической части палубных и промысловых механизмов, рулевого и грузового устройств, механических средств бытового назначения, системы кондиционирования воздуха, системы и устройства автоматизации, румпельного отделения, механических мастерских, станции приема-выдачи топлива, масла, воды, льяльных вод, станции пожаротушения.

Второй механик - его помощник и заместитель. Обеспечивает надежную работу, правильную эксплуатацию и обслуживание технических средств трюмных систем. Контролирует наличие запасов топлива, смазочных масел, воды, снабжения.

Старший электромеханик отвечает за работу электро-механизмов и электрической сети. В его ведении находятся источники электроэнергии: главные и вспомогательные генераторы на судне с электродвижением, генераторы, аварийные станции электропитания с берега, гребная электрическая установка, главный и аварийный распределительные щиты, другие распределительные устройства; электрооборудование постов и пультов управления, электрические части систем и устройств автоматики, всех видов сигнализации и защиты; сети канализации тока, размагничивающие устройства, электроприводы с пускорегулирующей и защитной аппаратурой механизмов машинно-котельного отделения, общесудового и производственного назначения; электрическая часть рулевой установки, машинные телеграфы и аксиометры, телефония, аккумуляторы с зарядными устройствами и электроизмерительные приборы своего заведования, освещение, электрооборудование бытового назначения.

Он также обеспечивает безопасную организацию работ, поддержание в надлежащем техническом состоянии механизмов, устройств, систем, оборудования, правильную эксплуатацию электрооборудования и средств автоматизации; следит за режимом работы электро-механизмов.

Судовая команда состоит из лиц, не относящихся к командному составу судна (ч.3 ст. 52 КТМ РФ). Это определение соответствует определению, данному в ПДМНВ 78/95:

Лицо рядового состава – член экипажа, не являющийся капитаном или лицом командного состава.

7.3. Минимальный состав экипажа судна

В соответствии со ст.13 СОЛАС-74 каждое судно должно иметь соответствующий документ о безопасном составе экипажа судна или равноценный документ, выданный Администрацией, в котором указывается минимальный безопасный состав экипажа.

Статья 53 КТМ РФ: судно должно иметь на борту экипаж, члены которого имеют надлежащую квалификацию и состав которого достаточен по численности для:

- 1) обеспечения безопасности плавания судна, защиты морской среды;
- 2) выполнения требований к соблюдению рабочего времени на борту судна;
- 3) недопущения перегрузки членов экипажа судна работой.

Минимальный состав определяет численность экипажа, члены которого имеют надлежащую квалификацию и состав которого достаточен для обеспечения безопасной эксплуатации судна, выполнения требований режима рабочего времени и времени отдыха на борту судна.

Следует отметить, что для целей подтверждения обеспечения безопасности капитан морского порта осуществляющий регистрацию судна, выдает **свидетельство о минимальном составе экипажа**. При осуществлении контроля в морских портах соответствие состава экипажа судна данным, содержащимся в этом свидетельстве, является подтверждением того, что судно укомплектовано экипажем, обеспечивающим безопасность плавания.

К минимальному составу экипажа не предъявляется требование обеспечения производственной деятельности судна. Для обеспечения выполнения стоящих перед судном производственных задач судовладельцы обязаны укомплектовывать экипажи судов необходимым количеством специалистов в соответствии со **штатными расписаниями**, отвечающими нормам международных правовых актов в области труда моряков и рыбаков и российским законодательством о труде и согласованными с профсоюзом и органами Госсанэпиднадзора на бассейне.

В случае перехода на базу ремонта и после ремонта, перегона судна в связи с передачей его другому судовладельцу или на списание, доставки спасательных партий и в других подобных случаях **при продолжительности рейса до трех суток** установлен следующий минимальный состав экипажа:

- по общесудовой службе – капитан, один помощник капитана (для судов водоизмещением свыше 3000 т – два помощника капитана), боцман и соответствующее количество специалистов палубной команды, обеспечивающих двухсменную вахту;
- по судомеханической службе – два судовых механика и соответствующее количество специалистов машинной команды, обеспечивающих двухсменную вахту;
- по радиотехнической службе – один радиоспециалист.

Механики и машинисты рефрижераторных установок не включаются в число минимального состава экипажа в случае, если выход из строя рефрижераторного оборудования не грозит тяжелыми последствиями (взрывы, отравление людей и т.п.).

Следует также сказать несколько слов о **гражданстве членов экипажа судна**, так согласно ст. 56 КТМ РФ в состав экипажа судна, плавающего под Государственным флагом Российской Федерации, кроме граждан Российской Федерации могут входить иностранные граждане и лица без гражданства, которые не могут занимать должности капитана судна, старшего помощника капитана судна, старшего механика и радиоспециалиста.

Условия, на которых иностранные граждане и лица без гражданства могут входить в состав экипажа судна, за исключением судна рыбопромыслового флота, определяются федеральным органом исполнительной

власти в области транспорта, в состав экипажа судна рыбного промыслового флота - федеральным органом исполнительной власти в области рыболовства в соответствии с законодательством Российской Федерации о привлечении и об использовании в Российской Федерации труда иностранных граждан и лиц без гражданства.

7.4. Появление «удобного» флага в торговом мореплавании. «Удобный флаг» в оценке Международной организации труда

Расходы на оплату труда экипажей судов занимают значительный удельный объем в общей сумме расходов судоходных компаний. Уровень этих расходов косвенно указывает на финансовое состояние судоходной компании в целом. Стремление судовладельцев к минимизации этих расходов служит одним из главных побудительных мотивов к перерегистрации судов под «удобный» флаг.

Многолетняя борьба ITF против практики «удобного» флага, по сути дела, в настоящее время приобрела форму борьбы за уровень заработной платы (включая определенные выплаты социального характера) моряков, которую гарантируют их работодатели-судовладельцы. Международный рынок труда моряков практически для каждого желающего при посредничестве квалифицированных кройинговых агентств характеризуется значительным разбросом в уровне заработных плат моряков-иностранцев, получивших шанс трудоустройства в экипажи на суда под «удобным» флагом. Единого уровня заработной платы здесь не существует.

На суда под «удобным» флагом принимаются моряки как из промышленно развитых стран, где достигнут высокий уровень жизни, так и моряки из стран третьего мира с крайне низким уровнем жизни. В этой связи возникает разброс даже в минимальных ставках заработной платы моряка. Для примера, МОТ определяет сумму минимальной ежемесячной заработной платы в 435 USD, тогда как ITF установила этот минимум для моряков в 968 USD. При этом указанный уровень заработной платы в 435 USD по стандартам МОТ можно признать за очень высокий для китайских моряков и вполне достаточный для филиппинских моряков (для которых на родине средняя заработная плата составляет 4 USD в день или 100 - 200 USD в месяц). Вместе с тем указанный уровень минимальной заработной платы никак не сможет удовлетворить моряков из скандинавских стран. В этой связи судовладельцы вынуждены искать и находить своеобразные пути в решении вопросов оплаты труда экипажей, стремясь избежать бойкота со стороны ITF и одновременно добиться разумной экономии¹¹⁹.

В ITF выразила свое согласие на трудоустройство филиппинских моряков на суда под флагом Великого Герцогства Люксембург (так называемый открытый реестр). Правила Люксембургского морского регистра допускают возможность трудоустройства моряков-иностранцев при условии, что оплата их труда будет не ниже социального минимума, установленного в этой стране. В настоящее время социальный минимум в оплате труда в Люксембурге равен примерно 1067 USD. Надо признать, что данный уровень в оплате труда выглядит весьма привлекательным. Вместе с тем законодательство Люксембурга позволяет судовладельцам удерживать из суммы заработной платы моряков-иностранцев понесенные судовладельцами расходы по размещению и питанию моряков. Указанные вычеты оцениваются на уровне в 148 - 445 USD. Таким образом, минимальная заработная плата филиппинских моряков на судах под флагом Люксембурга составляет около 621 USD, что находится в рамках требований, выдвигаемых как МОТ, так и ITF.

На уровень заработной платы моряка-иностранца под «удобным» флагом оказывают влияние следующие факторы:

- кто выступает в качестве владельца 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.

Безусловно, уровень заработной платы моряка-иностранца в первую очередь зависит от того, кто является судовладельцем. Крупные и финансово стабильные скандинавские и западноевропейские судовладельцы в проводимой ими кадровой политике руководствуются принципом «какая заработная плата - такие кадры». Предлагаемый уровень заработной платы со стороны указанных судовладельцев выглядит весьма привлекательным, прежде всего для собственных морских кадров, и оставляет крайне мало шансов для трудоустройства моряков-иностранцев.

С другой стороны, греческие, турецкие, кипрские, ливанские и другие судовладельцы, сообщающие (преимущественно через кройинговые агентства) об имеющихся вакансиях, предлагают низкий уровень

¹¹⁹ Анализ состояния и перспективы современного рынка труда моряков. Характеристика российского рынка труда моряков. Конталев В. А. // Транспортное право, 2005, № 4.

зарплаты. Тем не менее эти условия выглядят привлекательными для моряков из стран Восточной Европы, испытывающих сложности с трудоустройством на суда под национальным флагом.

Значительное влияние на уровень зарплаты моряков-иностранцев оказывает флаг судна. Зарплата моряков на судах, зарегистрированных под национальным флагом, как правило, выше, чем на судах под «удобным» флагом. Некоторые английские судовладельцы были вынуждены осуществить перерегистрацию судов, с тем чтобы иметь возможность комплектовать экипажи моряками-иностранцами вследствие отсутствия национальных кадров. При этом была сохранена зарплата для моряков-иностранцев на уровне, предусмотренном для моряков-англичан.

Очень большое значение в этой связи имеет содержание условий договора, подписанного с судовладельцем. С этой точки зрения договоры можно подразделить на те, которые в какой-то мере учитывают требования, выдвигаемые МФТ, и те, которые игнорируют эти требования. К первой группе договоров можно отнести контракты, подписанные на основании соглашений между профессиональными союзами и судовладельцем (например, контракты NIS), которые гарантируют оплату труда моряков на хорошем уровне, хотя и несколько ниже, чем предусмотренные стандартами ИТФ.

Ко второй группе договоров относятся главным образом контракты с второстепенными судовладельцами, у которых суда зарегистрированы под «удобным» флагом.

Если договор (контракт) предусматривает условие оплаты труда исходя из принципа «все включено», т.е. все доплаты и надбавки за сверхурочные включительно, то в целом зарплата будет больше, чем тогда, когда сверхурочные переработки полностью или частично оплачиваются моряку-иностранцу дополнительно. В конечном итоге зарплата моряка-иностранца зависит от капитана, представляющего интересы судовладельца.

В числе факторов, влияющих на уровень оплаты труда моряков-иностранцев, - тип судна и характер перевозимого груза. Общей тенденцией здесь является постепенный рост числа объемов специализированных грузов. В некоторых сегментах международного рынка труда моряков в этой связи ощущается временная нехватка высококвалифицированных специалистов, имеющих опыт плавания на специализированных судах определенных типов.

Нехватка специалистов на международном рынке труда при наличии соответствующего спроса со стороны судовладельцев выражается в том, что работодатели соглашаются на довольно привлекательные условия оплаты труда для моряков-иностранцев, трудоустраиваемых на специализированные суда. Относится это, в частности, к условиям оплаты труда капитанов пассажирских судов, паромов, крупных сухогрузов, судов наливного флота, судов-газовозов, контейнеровозов и судов типа «ро-ро»¹²⁰.

Хорошие шансы в отношении уровня оплаты труда на перечисленных судах имеют также грузовые помощники капитанов, судовые механики, механики по холодильным установкам и некоторые другие специалисты. Определенная надбавка к заработной плате (что делает ее общей суммой, предназначенную к выплате, несколько большей) предусмотрена за особые условия труда на судах-газовозах, танкерах, где существует не только повышенная проблема обеспечения безопасности мореплавания при перевозке опасных и особо опасных грузов, но и определенный риск для жизни (здоровья) членов экипажа.

В определенной мере влияние на уровень оплаты труда моряков оказывает линия, которая обслуживается эксплуатируемым судном. Влияние этого фактора увязывается с интенсивностью труда членов экипажа, ограничениями во времени отдыха и т.п. и относится главным образом к судам «ро-ро» и паромам, которые обслуживают преимущественно короткие линии.

Ограниченное время стоянки перечисленных судов в порту захода, связанное со спецификой обработки грузов, не позволяет в полной мере организовать полноценный отдых для свободных от несения вахты членов экипажа, что компенсируется несколько большей ставкой заработной платы моряков. Здесь значение имеют денежные надбавки морякам, приуроченные ко времени предоставления отпуска, предусмотренного трудовым контрактом и трудовым законодательством государства флага. В выплате надбавок к отпуску существует значительный разброс. Многие судовладельцы, особенно те, которые имеют суда под «удобным» флагом, вообще не практикуют выплаты никаких надбавок членам экипажа (так как они общей суммой включены в ежемесячную заработную плату).

Другие судовладельцы, которые эксплуатируют суда с очень малочисленными экипажами и с особо интенсивными режимами (суда «ро-ро», морские паромы), применяют соотношение 1:1. Например, две недели

¹²⁰ Суда типа «РО-РО» (ролкеры) - суда с горизонтальным способом грузообработки. Служат для перевозки грузов, находящихся в контейнерах, поддонах или так называемых трейлерах-автоприцепах, а также автомашин и колесной техники. Обработка грузов на этих судах производится с помощью вилочных автопогрузчиков, специальных штабелеров или катучих платформ (ролл-трейлеров). Суда типа «ро-ро» бывают как одно- так и многопалубными. Они отличаются по своему конструктивному устройству и оборудованию от сухогрузных судов традиционного типа. Основное отличие заключается в отсутствии поперечных переборок в грузовой части. В корме (иногда, на малых судах, в носу) имеются открывающиеся ворота с перекидывающимся на причал мостом - аппарелью, - по которому вкатываются и выкатываются грузы и колесная техника. Перемещение грузов с палубы на палубу осуществляется по внутренним наклонным аппарелям или с помощью специальных лифтовых подъемников. Суда типа «ро-ро» отличаются повышенной грузместимостью; имеют избыточный надводный борт.

работы на судне в составе экипажа, затем две недели отпуска. Причем за моряком сохраняется средняя заработная плата на время отпуска. Однако наиболее часто встречающимся вариантом является тот, когда моряку-иностранцу, трудоустроенному на судно под «удобным» флагом, оплачивается отпуск из расчета 4 - 8 дней за месяц плавания. Это означает дополнительную выплату в размере 13 - 20% от суммы заработной платы моряка.

Основными поставщиками кадров моряков на суда под иностранными флагами являются развивающиеся страны или так называемые страны третьего мира. Работодателями для этих кадров выступают судовладельцы индустриально развитых стран Западной Европы, США и Японии.

Кризисные явления, переживаемые мировым торговым флотом, в своей первопричине имеют экономические основы, а их следствием становится все увеличивающийся разрыв поколений и сложная демографическая ситуация. Старший комсостав морского флота из промышленно развитых стран имеет большой средний возраст, а приток молодых специалистов остается минимальным. Морские профессии не считаются привлекательными у молодежи. Так, в настоящее время средний возраст английских моряков составляет 40 лет. Германия столкнулась с проблемой катастрофического старения морских кадров. Уже сейчас требуется произвести замену более 50% численности комсостава. Ощущается нехватка и морских специалистов, работающих на берегу. Характерной чертой морской индустрии промышленно развитых стран является переход моряков на береговую работу: в морские администрации, другие контролирующие структуры, в страховые и сюрвейерские компании. Например, в английских морских фирмах в настоящее время занято 16800 бывших моряков, что сопоставимо с численностью работающих на судах. Ежегодно требуется прирост специалистов береговых специальностей на 1200 чел., тогда как набор в морские учебные заведения страны составляет 350 чел. Следует заметить, что в офисах крупных частных судовладельческих компаний дипломированные моряки составляют 60 - 80% от общей численности работающих.

Уровень заработной платы является одной из главных причин хронической нехватки квалифицированных кадров для работы в море на судах промышленно развитых стран. Немецкие профсоюзы считают, что, находясь в море, член экипажа судна вынужден ежемесячно в среднем перерабатывать 120 часов. Только за счет указанных переработок он может достигнуть уровня заработной платы, какую бы он имел, находясь на берегу. Аналогичная ситуация характерна для большинства других промышленно развитых стран. Все это является причиной растущей озабоченности перспективами морской кадровой политики в этих странах. С другой стороны, аналогичный анализ соотношения заработной платы применительно к рынку труда моряков в Индии показывает, что второй помощник капитана из Индии, устроившись на судно под «удобным» флагом, имеет шанс получить заработную плату в 20 раз больше, нежели у себя на родине¹²¹.

Одно из явных преимуществ, которые получает судовладелец, регистрируя флот под «удобным» флагом, - это легальная возможность минимизировать свои расходы по выплате заработной платы экипажам¹²².

Регистрация судов под «удобным» флагом давно уже превратилась в массовое явление, поскольку сулит судовладельцам налоговые и иные экономические выгоды. Ряд государств, используя имеющиеся административные рычаги, пытается регулировать эти процессы.

Так, например, в 1986 г. Парламент Нидерландов принял закон, в соответствии с которым 10% от суммы заработной платы голландского моряка, работающего на судне под «удобным» флагом, включаются в налогооблагаемую базу голландского судовладельца, осуществившего подобную регистрацию.

Другой пример. Правительство Греции освободило от налогов и призыва на военную службу тех граждан, которые поступили в морские учебные заведения страны либо работают на судах морского торгового флота. Благодаря этим мерам в Греции удалось увеличить набор на флот до 1500 чел. ежегодно.

В Финляндии начиная с 1990 г. судовладельцу выплачивается государственная дотация в размере 50 тыс. финских марок за каждого гражданина Финляндии, работающего на судах под финским флагом. В государственном бюджете страны ежегодно на эти цели предусматриваются сметные ассигнования в сумме 21 млн. USD. Условием для получения государственной дотации является регистрация судна под финским флагом, а также если 50% от общей численности экипажа являются гражданами Финляндии.

Норвежская ассоциация судовладельцев учредила ежегодный денежный фонд в размере 100 млн. норвежских крон (15,6 млн. USD), который предназначен для покрытия расходов норвежских судовладельцев по привлечению выпускников норвежских морских учебных заведений на работу на суда под норвежским флагом. В настоящее время на каждого морского специалиста из Норвегии приходится один аналогичный специалист-иностранец. Вместе с тем ежегодный выпуск молодых специалистов из норвежских морских учебных заведений находится на уровне 150 - 300 чел., что не может удовлетворить потребности в национальных морских кадрах.

Специфической особенностью морской практики ряда индустриально развитых стран является создание так называемых вторых международных регистров, которые действуют наряду с традиционными национальными регистрами. Среди них наиболее известны:

- Норвежский международный судоходный регистр (Norwegian International Shipping - NIS),

¹²¹ Анализ состояния и перспективы современного рынка труда моряков. Характеристика российского рынка труда моряков. Конталев В. А. // Транспортное право, 2005, № 4.

- Датский международный судоходный регистр (Danish International Shipping - DIS),
- Германский международный судоходный регистр (German International Shipping - GIN),
- Финский международный судоходный регистр (Finnish International Shipping - FIS).

Влияние вторых (открытых) международных регистров, создающих условия для регистрации судов под «удобным» (подставным) флагом, на рынок труда моряков далеко не однозначно. Так, создание открытого (второго) Датского судоходного международного регистра (DIS) вызвало значительный рост занятости среди моряков этой страны. Почти 100% членов экипажей судов, плавающих под флагом DIS, являются датчанами. Тем не менее приведенный пример скорее является исключением из общей морской практики, складывающейся в странах Западной Европы.

Некоторые весьма осторожные экспертные оценки показывают, что в ближайшие годы ряд западноевропейских стран исчерпает имеющийся морской кадровый потенциал. Все это будет иметь самые негативные и далеко идущие последствия, в том числе связанные с проблемой безопасности мореплавания.

Раздел 8. Особенности правового регулирования рабочего времени, времени отдыха, заработной платы моряков

8.1. Понятие терминов «рабочее время», «время отдыха», «вахта», «сверхурочные работы», «аварийные и авральные работы», «заработная плата»

Рабочее время - время, в течение которого член экипажа обязан выполнить работу по обслуживанию судна и поддержанию его в нормальном эксплуатационно-техническом состоянии.

В соответствии с приказом Минтранса России «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей морских судов и судов смешанного (река-море) плавания»¹²³ рабочее время означает время, в течение которого моряк должен исполнять свои трудовые обязанности.

В соответствии с Рекомендацией МОТ № 187 термин «рабочее время» означает время, в течение которого моряк обязан выполнять работу в интересах судна. Рекомендация МОТ № 187: для моряков, вознаграждение которых включает отдельную компенсацию за выполненную сверхурочную работу, нормальная продолжительность рабочего времени в открытом море и в порту не должна превышать 8 часов в день, количество нормальных рабочих часов в неделю, за которые причитается основная заработная плата, должно устанавливаться национальным законодательством, если не определяется в коллективных договорах; но не должно превышать 48 часов в неделю; коллективные договоры могут предусматривать другие, но не менее благоприятные условия.

Ежедневная нормальная продолжительность рабочего времени составляет 8 часов с понедельника по пятницу, то есть 40 часов в неделю с двумя выходными днями в субботу и воскресенье.

Для отдельных членов экипажей устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- для женщин - членов экипажей судов, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, - 7,2 часа с понедельника по пятницу включительно, то есть 36 часов в неделю с двумя выходными днями в субботу и воскресенье;
- для членов экипажей группы «А» атомных и судов атомно-технологического обслуживания (АТО) - 6 часов с понедельника по субботу включительно, то есть 36 часов в неделю с одним выходным днем в воскресенье.

Для членов экипажей устанавливается суммированный учет рабочего времени¹²⁴. Продолжительность учетного периода определяется судовладельцем по согласованию с профсоюзным органом исходя из конкретных условий работы судна и установленного графика вахт (работ) членов экипажей, а также из того, что максимальная продолжительность работы членов экипажей на судах между двумя периодами отдыха на берегу (нахождения в отпуске, использования суммированных дней отдыха) не должна превышать 120 календарных дней.

¹²³ Приказ Минтранса России от 20.09.2016 № 268 (зарегистрировано в Минюсте России 07.10.2016 № 43967).

¹²⁴ В соответствии со ст. 104 ТК РФ когда по условиям производства (работы) в организации при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

Конвенция МОТ № 180 «О продолжительности рабочего времени моряков и укомплектовании судов экипажами», дает понятие термина «**время отдыха**», который означает время, находящееся за рамками рабочего времени; этот термин не включает короткие перерывы.

Члены экипажей пользуются правом на:

- а) ежедневный отдых, включая время для приема пищи;
- б) еженедельный отдых;
- в) отдых в праздничные дни;
- г) ежегодный отпуск и дополнительные отпуска в порядке, установленном действующим законодательством, коллективным договором (соглашением).

Если по условиям работы члену экипажа перерыв для приема пищи установить нельзя, ему должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени; при этом время для приема пищи включается в рабочее время, если работник на этот период не освобождается от выполнения возложенных на него обязанностей.

Время ежедневного отдыха - промежутки между вахтами или периодами выполнения судовых работ. Продолжительность - не менее 12 часов. Каждый член экипажа должен иметь в течение суток по крайней мере один непрерывный 8-часовой отдых.

Еженедельные дни отдыха и праздничные дни или другие дни отдыха за работу в эти дни, а также суммированные дни отдыха по желанию членов экипажей должны предоставляться в любом порту, как правило, в период эксплуатации судна и в порядке, устанавливаемом капитаном по согласованию с судовым профсоюзным органом или представительным органом трудового коллектива.

При стоянке в порту в дни еженедельного отдыха или праздничные дни капитаны должны оставлять на судах минимальное число членов экипажей для несения вахтенной службы и обеспечения безопасности судов, для приема и сдачи груза, устранения последствий аварии и перешвартовок. Остальным членам экипажа по их желанию должны быть предоставлены дни отдыха. Проведение при стоянке в порту в дни еженедельного отдыха или праздничные дни каких-либо работ, не связанных с грузовыми операциями или устранением последствий аварии, а также входом в порт или выходом из порта и перешвартовок, не допускается.

Если члену экипажа невозможно предоставление суммированных дней отдыха полностью, по его желанию и с согласия профсоюзного органа или иного уполномоченного представительного органа производится оплата за неиспользованные дни отдыха.

Вахта – это период времени, в который включаются время выполнения работ на объекте (собственно рабочие дни или смены) и междусменный отдых. По общему правилу, продолжительность вахты не должна превышать одного месяца, однако решением работодателя может быть увеличена до трех месяцев. В этом случае работодателю необходимо обосновать в своем приказе исключительность ситуации, требующей удлинения вахты, и обозначить отдельные объекты производства работ, на которых ее период будет увеличен. Продолжительность ежедневной вахтовой работы (смены) не может превышать 12 часов.

На судах с круглосуточной работой устанавливается трехсменный, а для членов экипажей группы «А» атомоходов и судов АТО - четырехсменный график вахт. На судах, эксплуатируемых некруглосуточно, устанавливается двух- или односменный график вахт. В зависимости от условий эксплуатации судна и форм организации работы на судах могут устанавливаться графики вахт (работ) продолжительностью свыше 8, но не более 12 часов в сутки. График вахт (работ) разрабатывается и утверждается судовладельцем или по его поручению капитаном судна по согласованию с профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом трудового коллектива.

Продолжительность вахт в ночное время не сокращается.

При стоянках в портах в зависимости от конкретных условий и в случае вывода судов из эксплуатации капитан может устанавливать для командного состава суточное дежурство с предоставлением после его окончания отдыха продолжительностью не менее 48 часов. При невозможности предоставления 48-часового отдыха после окончания суточного дежурства этот отдых может быть уменьшен до 12 часов с присоединением неиспользованной части отдыха к суммированным дням отдыха. Сокращение отдыха после суточного дежурства до 12 часов допускается не более двух раз в неделю.

Члены экипажей, кроме работников пищеблока, могут привлекаться с их согласия к выполнению работ, не входящих в их прямые должностные обязанности (погрузочно-разгрузочные работы, очистка и мойка трюмов и танков, крепление и раскрепление груза и другие), в свободное от вахт (работ) время.

Ежедневная общая продолжительность работы члена экипажа, включая время несения вахт (работ), выполнения наряду со своими обязанностями работы за недостающего по штату работника и выполнения дополнительных работ, не входящих в круг прямых должностных обязанностей членов экипажа, не должна превышать 12 часов.

Сверхурочная работа - работа, выполненная сверх установленной продолжительности рабочего времени. В трудовом законодательстве предусмотрен перечень исключительных случаев, когда сверхурочные работы разрешаются. Сверхурочные работы оплачиваются в повышенном размере. Отказ работника без

уважительных причин от сверхурочной работы, введенной на законных основаниях и в установленном порядке, рассматривается как нарушение трудовой дисциплины¹²⁵.

Аварийными и авральными работами считаются те работы на судне, выполнение которых требует вызова всего или части судового экипажа в помощь вахтенным. Такие работы производятся по распоряжению капитана (командира, шкипера) судна в течение установленного и сверх установленного рабочего дня и являются обязательными для всех членов судового экипажа.

Авральные работы, выполняемые сверх установленной графиком продолжительности рабочего времени, учитываются особо (табелем). Капитан должен избегать или по возможности сводить к минимуму количество систематических авральных работ.

К аварийным относятся работы:

а) по устранению аварийного состояния судна и исправлению повреждений и поломок корпуса, судовой силовой установки во время плавания, препятствующих дальнейшему следованию судна до первого порта; по спасанию людей и судна, судового имущества и грузов, по оказанию помощи другим судам и людям, терпящим бедствие;

б) вызванные штормовой погодой;

в) по снятию своего судна с мели и по отгрузке топлива и грузов для облегчения судна, когда оно терпит бедствие;

г) по ликвидации пожаров на судне, на буксируемых и рядом стоящих судах.

К авральным относятся работы:

а) в сложных условиях плавания, требующих усиления вахтенной службы;

б) связанные с входом судна в порт и выходом из него;

в) связанные с выполнением таможенных и других формальностей;

г) по переводу судна в пределах рейда или порта, за исключением судов, специально работающих на рейде или в порту;

д) по установке и снятию землечерпательного каравана;

е) по прокладке, перекладке трубопровода рефулерного земснаряда.

Заработная плата. Согласно статье 1 Конвенции МОТ № 95 «Об охране заработной платы» от 1 июля 1949 г., термин «заработная плата» означает, независимо от названия и метода исчисления, всякое вознаграждение или всякий заработок, исчисляемые в деньгах и устанавливаемые соглашением или национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме предприниматель уплачивает трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны¹²⁶.

МОТ принята Рекомендация № 187 о заработной плате и продолжительности рабочего времени моряков и укомплектовании судов экипажами, которая применяется ко всем морским судам, находящимся как в государственной, так и в частной собственности, которые зарегистрированы на территории государства-члена и обычно занимают торговые морские операции.

Рекомендации № 187 использует термин «**основная заработная плата или основная оплата труда**», под которым понимается выплата, независимо от ее структуры, за работу в течение нормального рабочего времени; она не включает выплаты за сверхурочную работу, премии, пособия, оплату отпуска или какое-либо дополнительное вознаграждение (п. 2 раздела I).

8.2. 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.

¹²⁵ – электронный ресурс: <http://docs.pravo.ru/document/view/18713383/>.

¹²⁶ Новиков Т.Н. Заработная плата, рабочее время, состав судового экипажа. Трудоустройство моряков // Морской флот. № 5-6, 1995.

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.

Важность размера заработной платы моряка определяется тем, что 23 процента опрошенных содержат на свой заработок еще пять или более человек. 55 процентов содержат от двух до пяти человек. Наиболее низкооплачиваемыми признаны суда, плавающие под флагами России и стран Восточной Европы, однако многие индонезийские, филиппинские, китайские и африканские моряки также получают низкую зарплату. Самая высокая заработная плата отмечена у японских моряков, хотя 37 процентов из них зарабатывают менее 500 долларов в месяц. Ровно половина всех моряков на судах под «удобными» флагами зарабатывает меньше базовой ставки МФТ. Такая же цифра (49 процентов) и на судах под национальным флагом. Половина экипажей удовлетворена своими заработками, в то же время недовольство высказали 37 процентов опрошенных. Невыплата заработной платы характерна для судов под российским, румынским и мальтийским флагами, в то время как лишь 6 процентов опрошенных моряков заявили, что им задолжали деньги против их воли¹²⁷.

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) морякам 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 № 187¹²⁸, 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 моряков, штатную численность экипажей судов и нормальную продолжительность рабочего времени моряков¹²⁹.

Так, по статистике 98 процентов жалоб моряков в профсоюзы составляют жалобы на невыплату или задержки выплаты заработной платы.

На уровень заработной платы моряка-иностранца под «удобным флагом», оказывают влияние следующие факторы:¹³⁰

- 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.

¹²⁷ Никитин. С.М., Степанова М.П. Формирование и политика заработной платы: опыт экономически развитых стран // Трудовое право. 2003. № 6. С. 72.

¹²⁸ Рекомендация № 187 «О заработной плате и продолжительности рабочего времени моряков, и укомплектовании судов экипажами (Женева, 22 октября 1996 года)

¹²⁹ Никитин. С.М., Степанова М.П. Формирование и политика заработной платы: опыт экономически развитых стран // Трудовое право. 2003. № 6. С. 72.

¹³⁰ Новиков Т.Н. Зарботная плата, рабочее время, состав судового экипажа. Трудоустройство моряков // Морской флот. № 5-6, 1995.

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;
- с) 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;
- д) 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;
- е) компетентные органы должны налагать адекватные санкции или принимать иные защитные меры, если судовладельцы неоправданно задерживают или не производят выплату всего причитающегося вознаграждения;
- ф) зарплата должна выплачиваться непосредственно моряку или переводиться на банковский счет, указанный им;
- г) судовладелец не должен никоим образом ограничивать свободу моряка распоряжаться своим вознаграждением;
- h) 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.
- i) 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.¹³¹

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 продолжать 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,

¹³¹ Особенности правового регулирования труда моряков. И.Калинин. – электронный ресурс: <http://www.docme.ru/doc/716620/osobennosti-pravovogo-regulirovaniya-truda-moryakov>.

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 моряка¹³².

Любые выплаты на основании данной статьи производятся без ущерба для исков по компенсации, исполняемых по закону.

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.

Вопросы для самоконтроля

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)

¹³² Требования типового коллективного договора проформы ITF, заключаемого с судовладельцами удобных флагов. – электронный ресурс: http://studopedia.ru/3_170870_trebovaniya-tipovogo-kollektivnogo-dogovora-proformi-ITF-zaklyuchaemogo-s-sudovladeltsami-udobnih-flagov.html

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

Библиографический список

Правовые источники

1. Конституция Российской Федерации принята на всенародном голосовании 12 дек. 1993 г. // Рос. газета. – 1993. – 25 дек. [Электронный ресурс] Режим доступа <http://www.consultant.ru>;
2. 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>;
3. 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>;
4. 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>;
5. 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>;
6. 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>;
7. 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>;
8. 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>;
9. 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>;

10. 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>;

11. 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>;

12. 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>;

13. 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>;

14. Гражданский кодекс Российской Федерации (Ч. 1) [от 30 ноября 1994 г. № 52–ФЗ (ред. от 29.12.2017 г.)] // СЗ РФ. – 1994. – № 32. – Ст. 3301.

15. Гражданский кодекс Российской Федерации (Ч. 2) [от 26 янв. 1996 г. № 14–ФЗ (ред. от 05.12.2017г.)] // СЗ РФ. – 1996. – № 5. – Ст. 410.

16. 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>.

17. Трудовой кодекс Российской Федерации [от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 31.12.2017 г.)] // Российская газета. — 2001 г. - № 256. [Электронный ресурс] Режим доступа <http://www.consultant.ru>.

18. Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации [от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 31.12.2017 г.)] // Российская газета — 2001 г. - № 256. [Электронный ресурс] Режим доступа <http://www.consultant.ru>;

19. Федеральный закон «О лицензировании отдельных видов деятельности» [от 04.05.2011 № 99-ФЗ (ред. от 31.12.2017 г.)] // Российская газета. — 2011 г. - № 97. [Электронный ресурс] Режим доступа <http://www.consultant.ru>;

20. Федеральный закон «О международных договорах Российской Федерации» [от 15.07.1995 № 101-ФЗ (ред. от 12.03.2014)] СЗ РФ. — 1995 г. - № 29. - Ст. 2757. [Электронный ресурс] Режим доступа <http://www.consultant.ru>;

21. Указ Президента Российской Федерации «О возложении на Федеральную миграционную службу функций компетентного органа, предусмотренных Конвенцией о найме и трудоустройстве моряков (Конвенция № 179)» [от 11 августа 2009 г. № 933] // СЗ РФ. — 2009 г. - № 33. - Ст. 4070. [Электронный ресурс] Режим доступа <http://www.consultant.ru>;

22. Постановление Правительства РФ «Об утверждении Положения о лицензировании деятельности, связанной с оказанием услуг по трудоустройству граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации» [от 30.12.2017 г.] // СЗ РФ. — 2012 г. - № 42. - Ст. 5713. [Электронный ресурс] Режим доступа <http://www.consultant.ru>;

23. Требования к услугам по найму и трудоустройству российских моряков на суда под иностранным флагом. // РД 31.9.01-98 утвержден Министром транспорта Российской Федерации [от 18.03.1998 г.] [Электронный ресурс] Режим доступа <http://www.consultant.ru>;

24. Система добровольной сертификации услуг по найму и трудоустройству российских моряков на суда под иностранным флагом // утвержден Министром транспорта Российской Федерации [от 23.12.1997 г.] [Электронный ресурс] Режим доступа <http://www.consultant.ru>;

Справочные и информационные издания

25. Большой юридический словарь. – 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. А.Я. Сухарева, В.Е. Крутских. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 703 с.

26. Морской энциклопедический справочник: в 2 т. / под ред. акад. Н.Н. Исанина. – Л.: Судостроение, 1987.

27. Словарь международного морского права / отв. ред. Ю.Г. Барсегов. – М.: Международные отношения, 1985. – 251 с.

Литература

28. Авраменко И.М. Международное морское право : учебное пособие /И.М. Авраменко. -2-е изд., – М.: РосКонсульт, 2012. – 295 с.

29. Аминова И.А. Рынок труда и его особенности в России. СПб. Изд.: Мир. 2001. - 13 с.

30. Вылегжанин А.А. Международное морское : Учеб. пособие. - М.: Юрид. Лит., 2003. – 240 с.

31. Гуцуляк В.Н. Морское право: учебное пособие для студентов ВУЗов. Москва: РосКонсульт, 2000. –

32. Драгоманова Д.А. Особенности правового регулирования трудовых отношений моряков //59-я международная молодежная научно-технической конференция - Владивосток, 21-23 марта 2012 г., в 2 т. – Владивосток: Мор. гос. ун-т, 2012. – Т. 2. – 262 с.
33. Журавлева Н.Л. Актуальные вопросы современного трудового права //Санкт-Петербург: «Питер», 2010. – 676 с.;
34. Зайцева О.Б. Анализ сводной конвенции Организации Объединенных Наций по труду в морском судоходстве. - М.: Норма, 2011 г. – 18 с.
35. Землянский П.Д. Анализ Конвенции о труде в морском судоходстве// Транспортное право — 2009г. - №3. - 231 с.
36. Иванов Г.Г. Правовое регулирование морского судоходства. – М.: Спарк, 2001. – 278 с.
37. Иванов Г.Г. К вступлению в силу для России Конвенции о найме и трудоустройстве моряков (Конвенция МОТ 179). [Электронный источник] <http://www.center-bereg.ru/k2864.html>
38. Карташов С.А., Одегов Ю.Г., Кокорев И.А. Рекрутинг: найм персонала. Уч. пособие / Под ред. ЮГ. Одегова. М.: Экзамен, 2002-234 с.
39. Карельская транспортная прокуратура защитила права российских моряков, работающих на иностранных судах. От 7 декабря 2011 г. [Электронный документ].<http://sztproc.ru/news/671-karelskaya-transportnaya-prokuratura-zashchitila-prava-rossiyskih-moryakov-rabotayushchih-na-inostrannyh-sudah.html>
Проверено 03.05.2015г.
40. Коломасова Н.Ж. Актуальные вопросы современного трудового права, аспекты правовой регламентации договорных отношений: Учебник. Санкт-Петербург: «Питер», 2010. – 100 с.
41. Комментарий к Кодексу торгового мореплавания Российской Федерации (Под ред. Г.Г.Иванова). - М.:2011. - 220 с.
42. Крюинговые компании. Обзор отрасли [Электронный ресурс]: <http://maritime-zone.com/articles/crewing/>.
43. Морские вести России // Морской флот - 2014 г. - № 4.
44. Пасюк Е. Д. Механизм повышения эффективности услуг, оказываемых крюинговыми компаниями на морском рынке труда / Е. Д. Пасюк: автореф. дис. ... канд. экон. наук. СПб., 2008. 18 с. [Электрон- ный ресурс]: <http://www.engec.ru/system/files/old/121006255440978500.pdf>.
45. Пасюк Е. Д. Теоретические аспекты развития рынка услуг, предоставляемых крюинговыми компаниями / Е. Д. Пасюк // Журнал научных публикаций аспирантов и докторантов. 2007. № 9. С. 17–20 [Электронный ресурс]: <http://jurnal.org/articles/2007/ekon56.html>.
46. Садиков О.Н. Проблемы международного транспортного права // Советский ежегодник международного права, 1978. - М.; Наука, 1980. - 290 с.
47. Скаридов А.С. Морское право. – СПб.: Academus, 2005. – 102 с.
48. Смородникова Е. Ю. Развитие российского права и права стран АТР в условиях конституционного реформирования// 29 ноября 2003 г. - Владивосток : Издательство ВГУЭС, 2004. - 112 с.
49. Снопков В.И. Технология перевозки грузов морем: Учебник. Санкт-Петербург: «Мир и Семья» 2001. – 52 с.;
50. Стенографический отчет Первая Российская Конференция «Круинг — 2000» // Санкт-Петербург 2000 г.
51. Трудовые конфликты на судах «удобного» и отечественного флагов. Монография. Кокин А.С. Л.: Волтерс Клувер. – 2008.

Материалы юридической практики

52. Постановление ФАС Северо-Западного округа от 18.03.2013 № А42-4312/02-21 // СПС. Консультант Плюс: Версия Проф. [Электронный ресурс] Режим доступа <http://www.consultant.ru>.
53. Постановление ФАС Южного федерального округа от 28.06.2011 № А32-8310/00-21 // СПС. Консультант Плюс: Версия Проф. [Электронный ресурс] Режим доступа <http://www.consultant.ru>.
54. Судебные акты Приморского областного суда, судья Хромина Н.Ю. Дело № 33-8198.

Ресурсы сети Интернет

55. КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Электронная справочная правовая система. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.
56. Гарант [Электронный ресурс]. – Электронная справочная правовая система. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/>
57. Международная Организация Труда [Электронный ресурс]. – Официальный сайт Международной Организации Труда – Режим доступа: <http://www.ilo.org/>.
58. Министерство транспорта Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Официальный сайт Министерства Транспорта Российской Федерации – Режим доступа: <http://www.mintrans.ru/>.
59. Международная Морская Организация [Электронный ресурс]. – Официальный сайт Международной Морской Организации – Режим доступа: <http://www.imo.org/>.

60. Организация Объединенных Наций [Электронный ресурс]. – Официальный сайт Организации Объединенных Наций – Режим доступа: <http://www.un.org/>.

61. Международная Федерация транспортных рабочих [Электронный ресурс]. – Официальный сайт Международной Федерации транспортных рабочих – Режим доступа: <http://www.itfseafarers.org>.

62. Южная транспортная прокуратура Российской Федерации [Электронный ресурс]. – официальный сайт Южной транспортной прокуратуры — Режим доступа: <http://www.utprok.ru/>.

63. Explanatory notes to SHIPMAN 98, BIMCO [Электронный ресурс]: <https://www.bimco.org/>.

64. Explanatory notes to CREWMAN A, BIMCO [Электронный ресурс]: <https://www.bimco.org/>.

Приложение № 1 Примерная форма трудового договора с моряком

Трудовой договор N ____

_____, " __ " _____ г.
(место заключения (город, населенный пункт)) (дата заключения)

_____,
(полное наименование работодателя (судовладельца))
именуемый в дальнейшем работодателем, в лице _____,

_____,
(сведения о представителе работодателя (судовладельца) -
фамилия, имя, отчество, должность лица, уполномоченного представлять
работодателя в трудовых отношениях)
действующего на основании _____,

_____,
(основание, в силу которого представитель работодателя наделен
соответствующими полномочиями - учредительные документы юридического
лица (судовладельца) с указанием даты их утверждения, локальный
нормативный акт, доверенность с указанием кем и когда выдана, другое)
с одной стороны, и _____
(фамилия, имя, отчество, работника (моряка))

_____,
(дата и место рождения, работника (моряка))
именуемый в дальнейшем работником, с другой стороны, совместно в
дальнейшем именуемые Сторонами, руководствуясь Конвенцией 2006 года о труде
в морском судоходстве, ратифицированной Федеральным законом от 5 июня 2012
г. N 56-ФЗ (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 24, ст.
3073), Трудовым кодексом Российской Федерации (Собрание законодательства
Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2015, N 1, ст. 72), федеральными
законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового
права, соглашениями, коллективным договором, действующими у работодателя,
заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем.

I. Общие положения

1. Работодатель предоставляет работнику работу по

_____,
(наименование должности, профессии или специальности с указанием

_____,
квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы)

а работник обязуется лично выполнять указанную работу в соответствии с
условиями настоящего трудового договора.

Трудовая функция работника определяется _____.

(должностная инструкция, локальный нормативный акт, иное)

2. Место работы: _____.

(тип или наименование судна, иное)

3. Настоящий трудовой договор заключается (нужное указать):

1) на неопределенный срок;

2) на срок _____ года (лет) _____ месяцев с " ____ " _____ г.

до " ____ " _____ г. <*>

(указать дату истечения срока трудового договора либо событие, при наступлении которого трудовой договор прекращается)

в соответствии с _____

_____;

(указать обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом)

3) на один рейс с " ____ " _____ г.

до " ____ " _____ г. <*>

(указать дату истечения срока трудового договора либо событие, при наступлении которого трудовой договор прекращается)

в соответствии с _____

_____.

(указать обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом)

порт назначения _____

(указать порт назначения и время, которое должно истечь по прибытии в порт, прежде чем работник может быть списан с судна)

<*> С учетом нормативных положений части 1 статьи 58 Кодекса торгового мореплавания Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 1999, N 18, ст. 2207; 2015, N 1, ст. 89) члены экипажа судна имеют право на репатриацию в случае истечения за пределами Российской Федерации срока действия трудового договора, заключенного на определенный срок или на определенный рейс.

4. Дата начала работы: " ____ " _____ 20 ____ г.

II. Права и обязанности работника

5. Работник имеет право на:

1) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;

2) рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;

4) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, в том числе об установленном классе (подклассе) условий труда на рабочем месте по результатам проведенной на судне специальной оценки условий труда;

5) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

6) ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

7) изменение и расторжение настоящего трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

8) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами, в том числе рассмотрение жалоб на борту судна и на берегу;

9) возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей (в том числе ущерба, причиненного имуществу работника), и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

10) репатриацию к месту его найма, месту жительства или иному месту, определенному работником в качестве места репатриации, расходы на которую несет судовладелец, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации (статья 58 Кодекса торгового мореплавания Российской Федерации), коллективным договором, соглашениями;

11) объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

12) отдых в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами;

13) бесплатное питание на судне;

14) подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, коллективным договором, договором на обучение;

15) медицинское обслуживание на борту судна и на берегу в соответствии с законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, настоящим трудовым договором;

16) _____;

(указать иные права работника, устанавливаемые настоящим трудовым договором)

17) иные права, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями.

6. Работник обязан:

1) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него в соответствии с пунктом 1 настоящего трудового договора;

2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

3) соблюдать трудовую дисциплину;

4) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

5) проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, другие медицинские осмотры в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

6) бережно относиться к имуществу работодателя;

7) незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

8) иметь в целях занятия должности члена экипажа судна дипломы и квалификационные свидетельства, а также свидетельства, удостоверяющие их годность к такой работе по состоянию здоровья (пункт 1 статьи 54 и статья 55 Кодекса торгового мореплавания Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 1999, N 18, ст. 2207; 2011, N 25, ст. 3534; 2015, N 1, ст. 89), иные документы, предусмотренные федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации;

9) _____;

(указать иные обязанности, устанавливаемые настоящим трудовым договором в соответствии с трудовой функцией работника)

10) соблюдать иные обязанности, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставами и положениями о дисциплине, устанавливаемыми федеральными законами, локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями.

III. Права и обязанности работодателя

7. Работодатель имеет право:

1) изменять и расторгать настоящий трудовой договор в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством Российской Федерации;

2) требовать от работника выполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя), соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

3) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;

4) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством Российской Федерации;

5) иные права, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также вытекающие из условий коллективного договора, соглашений.

8. Работодатель обязан:

1) предоставлять работнику работу, предусмотренную пунктом 1 настоящего трудового договора;

2) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией, средствами индивидуальной защиты и иными средствами, необходимыми для выполнения им трудовых обязанностей;

3) обеспечивать работника надлежащими помещениями (каютами, столовыми, санитарными узлами, помещениями медицинского назначения и помещениями для отдыха), создавать условия для отдыха и

оздоровления;

4) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и настоящим трудовым договором;

5) обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

6) оплачивать сборы или иные издержки, связанные с наймом работника или предоставлением работы в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в том числе:

оплату транспортных расходов при следовании работника на судно;

_____;
(указать иные издержки)

7) осуществлять расходы за счет собственных средств по проведению медицинских осмотров (освидетельствований) в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

8) возмещать вред, причиненный работнику в связи с выполнением им трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

9) организовать и осуществить за счет собственных средств репатриацию работника в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

10) страховать:

заработную плату и другие причитающиеся работнику суммы, в том числе расходы на репатриацию;

жизнь и здоровье работника при исполнении им трудовых обязанностей;

11) обеспечивать работника на судне за счет собственных средств питанием и питьевой водой надлежащего качества не ниже норм, установленных законодательством;

12) обеспечивать объективное, всестороннее и своевременное рассмотрение жалоб работника на борту судна. Запрещается преследование работника в связи с его жалобами;

13) обеспечивать информирование работника об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе об установленном классе (подклассе) условий труда на рабочем месте по результатам проведенной на судне специальной оценки условий труда, о риске повреждения здоровья, предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

14) принимать меры по обеспечению сохранности оставленного на борту судна имущества больного, травмированного или погибшего работника с целью передачи данного имущества работнику или его представителям. В случае гибели имущества работника или повреждения такого имущества вследствие происшествия с судном возмещать работнику причиненный ущерб в соответствии со статьей 59 Кодекса торгового мореплавания Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, настоящим трудовым договором;

15) предоставлять работнику экземпляр документа (локального нормативного акта работодателя), устанавливающего процедуры рассмотрения жалоб на борту судна (стандарт А5.1.5 Конвенции 2006 года о труде в морском судоходстве), а также копию нормативных правовых актов Российской Федерации, регулирующих вопросы репатриации (статья 58 Кодекса торгового мореплавания Российской Федерации);

16) предоставлять доступ в разумных пределах к средствам телефонной связи (иным видам связи) между судном и берегом в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами;

17) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, коллективным договором, соглашениями;

18) _____;

(указать иные обязанности, устанавливаемые настоящим трудовым договором. Например: проводить на основании международных и национальных требований к подготовке работников плавсостава обучение и профессиональную подготовку и подготовку по вопросам личной безопасности на борту судна, для чего направлять работника на подготовку, переподготовку, повышение квалификации, обучение вторым профессиям)

19) соблюдать иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

IV. Оплата труда работника и другие выплаты, осуществляемые ему в рамках трудовых отношений

9. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата, включающая:

- 1) должностной оклад (тарифную ставку) в размере ____ рублей в месяц;
- 2) компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера):

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты

(указать сведения о всех доплатах и надбавках в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда - за выполнение работ с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в местностях с особыми климатическими условиями, за работу в ночное время, за переработку рабочего времени в пределах графика несения вахт (выполнения судовых работ), за работу сверх установленной графиком несения вахт (выполнения судовых работ) продолжительности рабочего времени, иные выплаты);

- 3) стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера):

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер выплаты

(указать сведения о всех выплатах в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (премии, вознаграждения по итогам года, выплата за выслугу лет, иные выплаты);

4) оплату дополнительных работ, не входящих в работу, предусмотренную пунктом 1 настоящего трудового договора, размер которой определяется дополнительным соглашением к настоящему трудовому договору;

- 5) иные выплаты, установленные коллективным договором, соглашениями: _____.

10. Работнику устанавливается следующий размер выплаты иностранной валюты взамен суточных: _____.

(указать конкретный размер выплаты иностранной валюты взамен суточных, а также акт, в соответствии с которым эти выплаты установлены)

11. Оплата ежегодного оплачиваемого отпуска производится из расчета среднего заработка в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации. Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у работодателя, независимо от источников этих выплат.

12. Выплата заработной платы работнику производится не реже чем каждые полмесяца в день и в порядке, которые установлены правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а именно:

(указать конкретные дни выплаты заработной платы, а также акт, в соответствии с которым эти дни установлены)

13. По усмотрению работника заработная плата или ее часть переводится члену (членам) семьи либо имеющим на то право доверенным лицам посредством банковских переводов или аналогичным способом в дни и в порядке, которые установлены правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а именно:

(указать конкретных лиц, которым переводится по усмотрению работника заработная плата или ее часть, способ перевода, дни перевода, а также акт, в соответствии с которым этот порядок установлен)

V. Рабочее время и время отдыха работника

14. Работнику режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, графиком несения вахт (выполнения судовых работ) в соответствии с трудовым законодательством, особенностями режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов морского флота, установленными уполномоченным федеральным органом исполнительной власти, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями.

15. Работнику устанавливается суммированный учет рабочего времени с
учетным периодом _____.

(указать продолжительность учетного периода)

16. Максимальная продолжительность работы работника на судне между двумя периодами отдыха на берегу (нахождения в отпуске, использования суммированных дней отдыха) не может превышать _____ календарных дней.

17. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск из расчета 2,5 календарных дня за месяц работы.

18. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

1) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда продолжительностью _____ календарных дней;

2) за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (или других районах, где также установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате) продолжительностью _____ календарных дней;

3) за ненормированный рабочий день продолжительностью _____ календарных дней;

4) _____.

(указать другие виды дополнительных отпусков
и их продолжительность, а также акт, в соответствии
с которым они предоставляются)

19. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется работнику в соответствии с графиком отпусков.

VI. Условия труда на рабочем месте, гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

20. На рабочем месте работника установлены следующие условия труда:

(указать класс (подкласс) условий труда на рабочем месте, номер карты
специальной оценки условий труда)

21. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда, определяемыми по результатам специальной оценки условий труда, работнику устанавливаются следующие гарантии и компенсации:

(указать виды и размеры гарантий и компенсаций, кроме предусмотренных
пунктами 9 и 18 настоящего трудового договора)

VII. Социальное страхование и социальные гарантии, предоставляемые работнику

22. Работник подлежит обязательному пенсионному страхованию, обязательному медицинскому страхованию, обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральными законами.

23. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, установленном _____.

(указать виды дополнительного страхования,
а также основания, в соответствии с которыми
они предоставляются)

24. Работнику предоставляется медицинское обслуживание <*>:

<*> С учетом положений стандарта A4.1 Конвенции 2006 года о труде в морском судоходстве.

1) на борту судна

2) на берегу, в порту захода судна

(указать характер, объем и периодичность мероприятий медицинского
обслуживания, а также акт, в соответствии с которым
они предоставляются)

VIII. Иные условия трудового договора

25. Работник имеет характер работы - в пути.

26. Репатриация работника в случаях, установленных законодательством

Российской Федерации, осуществляется в _____.

(указать по выбору работника: порт, в котором он был принят на работу на судно или который указан в коллективном договоре, либо любой другой пункт по согласованию между работником и работодателем)

27. _____.

(другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права)

IX. Изменение и прекращение трудового договора

28. Изменение определенных Сторонами условий настоящего трудового договора допускается только по соглашению Сторон, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных Сторонами условий настоящего трудового договора заключается в письменной форме.

При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением изменения трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

29. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению Сторон.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

По соглашению между работником и работодателем настоящий трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении, в том числе в связи с семейными или иными причинами чрезвычайного характера.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, локальными нормативными актами, коллективным договором, настоящим трудовым договором.

X. Ответственность Сторон трудового договора, разрешение споров и разногласий

30. За невыполнение или нарушение условий настоящего трудового договора Стороны несут ответственность в порядке и на условиях, установленных Конвенцией 2006 года о труде в морском судоходстве, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами.

31. Трудовые споры и разногласия Сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению Сторон, а при невозможности достижения согласия - в соответствии с законодательством Российской Федерации.

XI. Заключительные положения

32. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, работник и работодатель руководствуются непосредственно трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

33. Настоящий трудовой договор вступает в силу с момента подписания его обеими сторонами.

34. Настоящий трудовой договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, которые хранятся: _____

Работник с содержанием трудового договора,
в том числе о своих правах и обязанностях, ознакомлен:

(подпись работника, дата ознакомления)

Работодатель:

Работник:

(полное наименование)

(фамилия, имя, отчество)

Место нахождения:

Адрес места жительства:

Идентификационный номер
налогоплательщика:

Документ, удостоверяющий личность:

(вид, серия и номер, кем выдан,
дата выдачи)

Должность, фамилия, имя, отчество
представителя работодателя,
подписавшего трудовой договор

Страховое свидетельство
обязательного пенсионного
страхования:

(подпись)

(подпись)

Экземпляр трудового договора на руки получил:

(подпись работника, дата получения)

Экземпляр документа, устанавливающего процедуры рассмотрения
жалоб на борту судна, на руки получил:

(подпись работника, дата получения)

Копию нормативных правовых актов Российской Федерации,
регулирующих вопросы репатриации, на руки получил

(подпись работника, дата получения)

Приложение № 2

СВИДЕТЕЛЬСТВО CERTIFICAT О МИНИМАЛЬНОМ СОСТАВЕ ЭКИПАЖА OF MINIMUM MANNING DOCUMENT

Герб Российской Федерации
State Emblem of Russian Federation

Российская Федерация
Russian Federation

Выдано на основании положений правила V/13 (b)
Международной конвенции по охране человеческой
жизни на море 1974 года с поправками
Issued under the provisions of regulation V/13 (b)
Of the International convention for the safety
of life at sea,
1974, as amended
по уполномочию Правительства

Российской Федерации

(название государства)

(Администрация)

under the authority of the Government of

Russian Federation

(name of the State)

by _____

(Administration)

Сведения о судне _____

Particulars of ship _____

Название судна _____

Name of ship _____

Регистровый номер или позывной сигнал _____

Distinctive number or letters _____

Номер ИМО _____

IMO number _____

Порт приписки _____

Port of registry _____

Валовая вместимость _____

Gross tonnage _____

По национальным правилам _____

National _____

По Международной конвенции по обмеру судов 1969 г. _____

International Tonnage Convention, 1969 _____

Мощность главной двигательной установки, кВт _____

Main propulsion power (kW) _____

По Международной конвенции по обмеру судов 1969 г. _____

International Tonnage Convention, 1969 _____

Мощность главной двигательной установки, кВт _____

Main propulsion power (kW) _____

Тип судна _____

Type of ship _____

Машинное помещение с периодически безвахтенным обслуживанием _____

да / нет

Periodically unattended machinery room _____

Район плавания <*> _____

<*> Если указан район плавания иной, чем неограниченный, в документ должна быть включена карта или ясное описание района плавания.

Trading area <*> _____

<*> Where a trading area is to be included in the document.

Поименованное в данном документе судно считается укомплектовано экипажем, если при выходе в море оно имеет на борту экипаж не менее того количества и должностей / званий персонала, которое указано в таблице(-ах) ниже:

The ship named in this document is considered to be safely manned if, when it proceeds to sea, it carries no less than the number and grades / capacities of personnel specified in the table(s) below.

Должность / звание Grade / capacity	Диплом (правило Конвенции ПДМНВ) Certificate (STCW regulation)	Количество лиц Number of persons
Капитан Master		
Капитан-механик Master-engineer		
Помощник капитана Deck officer		
Матросы Deck Ratings		
Матросы-мотористы Deck rating-engineers		
Старший механик Chief engineer		
Механики Engineering officers		
Мотористы Engineer		
Радиооператоры Radio		
Повар Cook		
Стюард Steward		

Квалификация и число членов экипажа, указанные в таблице,
The grades and numbers of personal shown in the table safe
обеспечивают безопасность судна, людей, груза и окружающей среды в
соответствии с резолюцией ИМО - А, 890 (21)
Manning of the ship, life, cargo and environment in accordance
with Resolution IMO A. 890 (21)

в соответствии с резолюцией ИМО - А, 890 (21)

Дата выдачи, срок действия _____

Issued on, expiry date _____

Выдано управлением _____

Issued by the port office in _____

М.П.
Seal

Капитан порта
Harbour master

Бразовская Яна Евгеньевна, доцент
Правовое регулирование трудовых отношений на морском транспорте
Учебно-методическое пособие



199106, Санкт-Петербург, 22 линия, 9
тел./факс 812 -322-33-42, 322-77-26
e-mail: izdat@gumrf.ru

Ответственный за выпуск
Редактор
Компьютерная верстка

Сат Д.
Карамзина Л.А.
Тюленева Е.И.

Подписано в печать 0.0.201_
Формат 60×90/16. Бумага офсетная. Гарнитура Times New Roman
Усл. печ. л. Тираж экз. Заказ №

1. *Социологический анализ занятости моряков на рынке труда. – [электронный ресурс]. - <http://www.newsocio.ru/nspqs-996-2.html>.*
2. 2. Пункт 4 ст. 15 Конституции Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ).
3. 3. В.И. Шиян Трудовое право М.: МГИУ, 2008. - электронный ресурс: <http://uristinfo.net/trudovoe-pravo>.
4. 4. Устав Организации Объединенных Наций (Принят в г. Сан-Франциско 26.06.1945, вступил в силу 24 октября 1945 г.) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами, Вып. XII, - М., 1956, с. 14 – 47.
5. 5. Электронный ресурс: <http://www.ilo.org/global/regions/lang--en/index.htm>.
6. 6. К.Н. Гусова Учебник трудовое право Москва 2012. - электронный ресурс: <http://www.studfiles.ru>
7. 7. М.Б. Смоленский, учебник Трудовое право Российской Федерации, «Феникс» 2011. - электронный ресурс: <http://www.grandars.ru>8. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Российская газета, 10.12.1998.
8. 8. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Российская газета, 10.12.1998.
9. 9. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Нью-Йорк, 19 декабря 1966 г.) // Бюллетень Верховного Суда РФ, № 12, 1994.
10. 10. Международный пакт о гражданских и политических правах (Нью-Йорк, 16 декабря 1966 г.). - электронный ресурс: <http://base.garant.ru>.
11. 11. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин от 18 декабря 1979 г. - электронный ресурс: <http://www.conventions.ru>.
12. 12. Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации от 21 декабря 1965 г. - электронный ресурс: <http://www.conventions.ru>.
13. 13. Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей от 18 декабря 1990 г. - электронный ресурс: <http://constitution.garant.ru>.
14. 14. Декларация об основополагающих принципах и павах в сфере труда от 18 июня 1998 года (<http://russia.bestpravo.ru>)
15. 15. Европейская Социальная Хартия ЕТС № 163 (пересмотренная) (Страсбург, 3 мая 1996 г.). Для Российской Федерации данный документ вступил в силу с 1 декабря 2009 года (Бюллетень международных договоров, № 4, 2010). – электронный ресурс: <http://base.garant.ru>.
16. 16. Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод (4 ноября 1950 года, Рим). – электронный ресурс: <http://www.conventions.ru>.
17. 17. Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств (29 октября 1994 г.). – электронный ресурс: <http://constitution.garant.ru>.
18. 18. Данный документ вступил в силу с 1 мая 1932 года. Для СССР данный документ вступил в силу с 23 июня 1957 года.
19. 19. Документ вступил в силу для России 2 июля 1999 года. //Собрание законодательства РФ, 10.12.2001, № 50).
20. 20. Данный документ вступил в силу с 15 июня 1960 года. Для СССР данный документ вступил в силу с 4 мая 1962 года.
21. 21. Документ дополнен Рекомендацией МОТ № 90 от 29.06.1951. Документ вступил в силу для СССР 30 апреля 1957 года.
22. 22. Документ вступил в силу для СССР 3 мая 1980 года (согласно информации на сайте МИД России <http://www.mid.ru/> по состоянию на 09.06.2016).
23. 23. Документ вступил в силу для России 25 марта 2004 года. //Собрание законодательства РФ, 17.05.2004, № 20).
24. 24. Данный документ вступил в силу с 7 апреля 1950 года. Для Российской Федерации данный документ вступил в силу с 2 июля 1999 года // Собрание законодательства РФ, 10.12.2001, № 50).
25. 25. Документ дополнен Рекомендацией МОТ № 133 от 25.06.1969. Документ вступил в силу 19 января 1972 года. Россия не участвует.
26. 26. Документ дополнен Рекомендацией МОТ № 169 от 26.06.1984. Документ вступил в силу для СССР 22 сентября 1968 года (согласно информации на сайте МИД России <http://www.mid.ru> по состоянию на 24.05.2016).
27. 27. Документ вступил в силу для России 18 декабря 2015 года (Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>).

28. 28. Лютов Н. Л., Морозов П. Е.. Международное трудовое право: учебное пособие / Москва: Проспект.2011. – электронный ресурс: <http://lib.sale.ru>.
29. 29. Международные космические радиотехнические системы обнаружения терпящих бедствие. /Под ред. Шебшаевича В.С./ М. Радио и связь. 1987. С. 5-6.
30. 30. Сидорченко В.Ф. Общая авария. СПб., 1999. С. 3; См. также: Пономарев В.Е. Условия безопасности мореплавания. М., 1976. С. 10.
31. 31. Report of Maritime Safety Committee. 68th session. International Maritime Organization. London, 1997. P. 11-17.
32. 32. См.: http://www.ilo.ru/about_ru.htm
33. 33. Лютов Н. Л., Морозов П. Е.. Международное трудовое право: учебное пособие / Москва: Проспект.2011. – электронный ресурс: <http://lib.sale.ru>.
34. 34. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. – электронный ресурс: <http://base.garant.ru>.
35. 35. Профессиональный справочник профессий. – электронный ресурс: <http://prof.biografuru.ru/about/moryaki/?q=3000&dp=487>;
36. 36. Конвенция МОТ № 179. О найме и трудоустройстве моряков (г. Женева, 22 октября 1996 года). – электронный ресурс: <http://www.conventions.ru>.
37. 37. Под этот термин не подпадают капитаны, лоцманы, курсанты и ученики на учебных судах и ученики по договорам об обучении, рядовой состав военно-морского флота и другие лица, находящиеся на постоянной службе у правительства (ст. 2 Конвенции МОТ № 22).
38. 38. Конвенция МОТ № 23 «О репатриации моряков» (Женева, 23 июня 1926 года). – электронный ресурс: <http://www.conventions.ru>.
39. 39. Конвенция МОТ № 180. О продолжительности рабочего времени моряков и укомплектовании судов экипажами (г. Женева, 22 октября 1996 г.) (<http://www.conventions.ru>).
40. 40. Профессиональный справочник профессий. – электронный ресурс: <http://prof.biografuru.ru/about/moryaki/?q=3000&dp=487>.
41. 41. <http://www.mtwtu.org.ua/novosti/166-gosudarstva-flaga-predlagajut-razlichnye-opredelenija-ponjatija-morjak>.
42. 42. <http://www.studfiles.ru/preview/4337642/>.
43. 43. Центр управления финансами. – электронный ресурс: <http://center-yf.ru/data/Yuristu/Pravosposobnost.php>.
44. 44.В Гражданском кодексе РФ имеются два исключения: первое для лиц, вступивших в брак раньше 18 лет (что является единым брачным возрастом и для мужчин, и для женщин на территории РФ (ст. 13 СК РФ). Однако, брачный возраст может быть снижен по решению органов местного самоуправления до 16 лет при наличии причин; второе - эмансипация (ст. 27 ГК РФ).
45. 45.В трудовом праве право- и дееспособность неразделимы и действуют одновременно, в отличие от гражданского права, которое допускает существование правоспособности при отсутствии дееспособности, когда возможность вступления в имущественные отношения реализуется через представителей.
46. 46.Объединение государств, учрежденное на основе договора для достижения общих целей, имеющее постоянные органы и действующее в общих интересах государств-членов при уважении их суверенитета.
47. 47.Создаются не на основе межгосударственного договора и объединяют физических или юридических лиц. Международные неправительственные организации должны осуществлять деятельность не менее чем в двух государствах.
48. 48.Гуреев С. А.. Международное морское право, 2011 (<http://lib.sale>)
49. 49.Авария крупнейшего итальянского нефтеналивного танкера «Торри Каньон», построенного в США и плававшего под либерийским флагом, произошла утром 18 марта 1967 года, когда в штилевую погоду при хорошей видимости танкер наткнулся на камни у островов Силли вблизи берегов Великобритании, получил громадную пробоину и застрял. Танкер имел в своих трюмах 120 тысяч тонн сырой нефти. Он вез ее из Кувейта в Милфорд-Хейвене (графство Южный Уэльс). <http://ru-ecology.info/annot/>.
50. 50.Международная конвенция «О подготовке и дипломировании моряков и несении вахты. – электронный ресурс: http://us.msun.ru/us/document/STCW_Rus.pdf.
51. 51. Д.Н. Джунусова. Международное морское право, 2012. – электронный ресурс: <http://textbooks.global>.

52. 52. Деятельности МОТ строится на основе трехстороннего представительства работников, работодателей и правительств.
53. 53. Международно-правовое регулирование труда. - электронный ресурс: <http://www.webarhimed.ru/page-824.html>.
54. 54. Конвенции международной организации труда. - электронный ресурс: <http://www.grandars.ru/college/pravovedenie/konvencii-mot.html>.
55. 55. Лекция № 4: «Международно-правовое регулирование труда». - электронный ресурс: <http://www.webarhimed.ru/page-824.html>
56. 56. Конвенции международной организации труда. - электронный ресурс: <http://www.grandars.ru/college/pravovedenie/konvencii-mot.html>.
57. 57. Фолсом, Р. Х. Международное право / Р. Х. Фолсом, М. У. Гордон, Дж. А. Спаногл. - М.: Норма, 2005.
58. 58. ITF — International Transport Workers' Federation, Международная Федерация работников транспорта(транспортных рабочих) (МФТ). Федерация является одним из 16 Международных секретариатов профсоюзов всемирных федераций (International Trade Secretariates - ITSs), членами которых являются национальные профсоюзы различных отраслей промышленности. Она также включает в себя базирующуюся в Брюсселе [Международную](#) Конфедерацию свободных профсоюзов (International Confederation of Free Trade Unions — ICFTU), которая группирует национальные профсоюзные центры. Тесно сотрудничая со всеми этими органами, Федерация остается полностью независимой и самоуправляющейся организацией.
59. 59. Под чужим флагом. - электронный ресурс: <http://seagoing.narod.ru/spb/letters/fareast.html>.
60. 60. Карельская транспортная прокуратура защитила права российских моряков, работающих на иностранных судах от 7 декабря 2011 г. - электронный ресурс: <http://sztproc.ru/news/671-karelskaya-transportnaya-prokuratura-zashchitila-prava-rossiyskih-moryakov-rabotayushchih-na-inostrannyh-sudah.html>.
61. 61. Судебные акты Приморского областного суда, судья Хромина Н.Ю. дело № 33-8198
62. 62. Федеральный закон «О лицензировании отдельных видов деятельности» [от 04.05.2011 № 99-ФЗ] // Российская газета", № 97, 06.05.2011 г. (ред. от 24.07.2017).
63. 63. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях [от 30.12.2001 № 195-ФЗ] // (ред. от 02.05.2015).
64. 64. Конвенция МОТ № 2 «О безработице» (Вашингтон, 29 октября 1919 года). - электронный ресурс: <http://www.conventions.ru>.
65. 65. Ю.П. Орловский А.Ф. Нуртдинова. Трудовое право России / Учебник. 2008. - электронный ресурс: <http://textbook.news>.
66. 66. Гуреев С. А.. Международное морское право, 2011. - электронный ресурс: <http://lib.sale>.
67. 67. Конвенция МОТ № 186 О труде в морском судоходстве (г. Женева 23 февраля 2006 года). - электронный ресурс: <http://www.conventions.ru>.
68. 68. Конвенция Международной организации труда № 179 о найме и трудоустройстве моряков (Женева, 22 октября 1996 г.).
69. 69. Конвенция Международной организации труда № 186 о труде в морском судоходстве (Женева, 23 февраля 2006 г.).
70. 70. Международная конвенция о подготовке и дипломировании моряков и несении вахты (ПДНВ), Лондон, 07.07.1978.
71. 71. Россия ратифицировала Конвенцию Федеральным законом от 10 июля 2001 г. № 88-ФЗ. В соответствии с п. 3 ст. 9 Конвенции она вступила в силу для России 27 августа 2002 г.
72. 72. Иванов Г.Г. К вступлению в силу для России Конвенции о найме и трудоустройстве моряков (Конвенция МОТ 179). // Электронный ресурс, 2002.
73. 73. Конвенция Международной организации труда № 179 о найме и трудоустройстве моряков (Женева, 22 октября 1996 г.).
74. 74. Конвенция Международной организации труда № 179 о найме и трудоустройстве моряков (Женева, 22 октября 1996 г.).
75. 75. Иванов Г.Г. К вступлению в силу для России Конвенции о найме и трудоустройстве моряков (Конвенция МОТ 179). // Электронный ресурс, 2002
76. 76. Конвенция Международной организации труда № 179 о найме и трудоустройстве моряков (Женева, 22 октября 1996 г.).
77. 77. Иванов Г.Г. К вступлению в силу для России Конвенции о найме и трудоустройстве моряков (Конвенция МОТ 179). // Электронный ресурс, 2002
78. 78. Женева, 7 – 23 февраля 2006 г.
79. 79. Конвенция Международной организации труда № 186 о труде в морском судоходстве (Женева, 23 февраля 2006 г.).

80. 80. Землянский П.Д., Анализ Конвенции о труде в морском судоходстве.// Транспортное право №3 01 марта 2009 г.
81. 81. Конвенция Международной организации труда № 186 о труде в морском судоходстве (Женева, 23 февраля 2006 г.)
82. 82. Землянский П.Д., Анализ Конвенции о труде в морском судоходстве.// Транспортное право №3 01 марта 2009 г.
83. 83. Кодекс торгового мореплавания Российской Федерации от 30.04.1999 № 81-ФЗ (ред. от 30.03.2015) (30 апреля 1999 г.) п. 2 ст. 416.
84. 84. Там же.
85. 85. Там же, п. 2 ст. 416
86. 86. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 31.07.2016) // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.
87. 87. Указ Президента Российской Федерации от 11 августа 2009 г. № 933 «О возложении на Федеральную миграционную службу функций компетентного органа, предусмотренных Конвенцией о найме и трудоустройстве моряков».
88. 88. Постановление Правительства РФ от 08.10.2012 № 1022 «Об утверждении Положения о лицензировании деятельности, связанной с оказанием услуг по трудоустройству граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации».
89. 89. Конвенция Международной организации труда № 179 «О найме и трудоустройстве моряков» (Женева, 22 октября 1996 г.).
90. 90. Статья 17 ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности» от 04.05.2011 № 99-ФЗ (ред. от 31.12.2014 г.).