

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО РЫБОЛОВСТВУ

**«Владивостокский морской рыбопромышленный колледж»
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования**

**«Дальневосточный государственный технический
рыбохозяйственный университет»**

(«ВМРК» ФГБОУ ВО «Дальрыбвтуз»)


**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ И КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ
ДЛЯ СТУДЕНТОВ ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ
УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

Правовые основы профессиональной деятельности

для специальности
26.02.03 Судовождение

Владивосток
2021

Предметно-цикловой комиссией
ОГСЭ дисциплин
Председатель:

 Т.Ю. Багрова
Протокол № 1
от «1» сентября 2021 г.

Составитель:

преподаватель «ВМРК» ФГБОУ ВО
«Дальрыбвтуз»



М.Ю. Попова

Рецензент:

преподаватель «ВМРК» ФГБОУ ВО
«Дальрыбвтуз»



Т.Ю. Багрова

АННОТАЦИЯ

Методические рекомендации и контрольные задания для студентов заочной формы обучения по дисциплине «Правовые основы профессиональной деятельности» составлены в соответствии с государственным образовательным стандартом (ФГОС СПО) для специальности 26.02.03 Судовождение.

Оглавление

Введение	4
ПОНЯТИЕ ПРАВА. ПОНЯТИЕ НОРМАТИВНОГО ПРАВОВОГО АКТА	7
Раздел I. ТРУДОВОЕ ПРАВО	10
Тема 1.1. Основные начала трудового законодательства	10
Тема 1.2. Трудовой договор	14
Тема 1.3. Рабочее время и время отдыха	19
Тема 1.4. Заработная плата	25
Тема 1.5. Трудовая дисциплина	30
Тема 1.6. Материальная ответственность сторон трудового договора	33
Тема 1.7. Трудовые споры	34
Тема 1.8. Социальное обеспечение граждан	38
РАЗДЕЛ 2. МОРСКОЕ ПРАВО	41
Тема 2.1. Источники международного морского права	41
Тема 2.2. Международная Конвенция ПДНВ-1978 с поправками. Международный Кодекс ПДНВ	43
Тема 2.3. Конвенция ООН по морскому праву UNCLOS-82. Правовой режим морских пространств	48
Тема 2.4. Оказание помощи и спасания на море	59
Тема 2.5. Суд и арбитраж по морским делам	62
Методические рекомендации для студентов по выполнению контрольной работы	64
ВОСПРОСЫ К КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЕ	66
Вопросы к дифференцированному зачету	68
Список рекомендуемой литературы	69
Приложение 1	70

Введение

Методические указания и контрольные задания составлены в соответствии с рабочей программой по дисциплине «Правовые основы профессиональной деятельности» для специальности 26.02.03 Судовождение

Методические указания ставят своей целью дать информацию о предмете и методике изучения дисциплины. Приводится содержание программы, список рекомендуемой литературы, а также предлагаются 10 вариантов контрольной работы. В результате изучения программного материала студенты овладевают знаниями, умениями и навыками, необходимым для будущего специалиста рыбной отрасли.

Цели и задачи учебной дисциплины – требования к результатам освоения учебной дисциплины: в результате освоения дисциплины обучающийся должен

уметь:

- определять административные правонарушения и административную ответственность;
- оформлять нормативные акты по перевозке грузов, пассажиров и багажа;
- применять правовые акты по обеспечению судоходства;

знать:

- понятие правового регулирования в сфере профессиональной деятельности;
- правовое положение субъектов предпринимательской деятельности;
- организационно-правовые формы юридических лиц;
- дисциплинарную и материальную ответственность работника;
- административные и уголовные правонарушения и административную и уголовную ответственность;
- права социальной защиты граждан;
- правовой статус судна;
- международно-правовой режим морских пространств;
- международные и национальные нормы по квалификации и комплектованию судового экипажа;
- правовые основы коммерческой эксплуатации судов;
- нормативные акты по перевозке грузов, пассажиров и багажа;
- правовое регулирование хозяйственных операций;
- правовые акты по обеспечению безопасности мореплавания и судоходства;
- правовое регулирование при чрезвычайных обстоятельствах;
- основы страхования;

- порядок разрешения имущественных споров;
- способы защиты интересов граждан и судов.

В результате освоения образовательной программы у выпускника должны быть сформированы общие и профессиональные компетенции:

ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.

ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.

ОК 6. Работать в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.

ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.

ОК 10. Владеть письменной и устной коммуникацией на государственном и (или) иностранном (английском) языке.

ПК 1.1. Планировать и осуществлять переход в точку назначения, определять местоположение судна.

ПК 1.2. Маневрировать и управлять судном.

ПК 1.3. Обеспечивать использование и техническую эксплуатацию технических средств судовождения и судовых систем связи.

ПК 2.1. Организовывать мероприятия по обеспечению транспортной безопасности.

ПК 2.2. Применять средства по борьбе за живучесть судна.

ПК 2.3. Организовывать и обеспечивать действия подчинённых членов экипажа судна при организации учебных пожарных тревог, предупреждения возникновения пожара и при тушении пожара.

ПК 2.4. Организовывать и обеспечивать действия подчинённых членов экипажа судна при авариях.

ПК 2.5. Оказывать первую медицинскую помощь пострадавшим.

ПК 2.6. Организовывать и обеспечивать действия подчинённых членов экипажа судна при оставлении судна, использовать спасательные шлюпки, спасательные плоты и иные спасательные средства.

ПК 2.7. Организовывать и обеспечивать действия подчинённых членов экипажа судна по предупреждению и предотвращению загрязнения водной среды.

ПК 3.1. Планировать и обеспечивать безопасную погрузку, размещение, крепление груза и уход за ним в течение рейса и выгрузки.

ПК 3.2. Соблюдать меры предосторожности во время погрузки и выгрузки и обращения с опасными и вредными грузами во время рейса.

В процессе изучения дисциплины предусмотрено выполнение контрольной работы.

ПОНЯТИЕ ПРАВА. ПОНЯТИЕ НОРМАТИВНОГО ПРАВОВОГО АКТА

Методические указания

Право - это совокупность нормативных правовых актов. Нормативный правовой акт - общее название всех конкретных нормативных правовых актов (таких, как закон, указ, постановление и т.д.). *Акт* - это информация на материальном носителе, предназначенная для передачи, имеющая реквизиты, позволяющие ее идентифицировать.

Нормативный правовой акт - документ органа власти или управления, содержащий нормы права или общеобязательные правила поведения. Он направлен на установление, изменение или отмену правовых норм. **Норма права** - общеобязательное правило постоянного или временного характера, рассчитанное на многократное применение.

По юридической силе, т.е. сфере действия акта и степени его обязательности, различают следующие нормативные правовые акты: законы и подзаконные акты, а также:

а) федеральные нормативные правовые акты.

- - *законы*. Они регулируют наиболее важные вопросы государственной жизни. Существуют следующие виды законов:
 - конституция, которая имеет высшую юридическую силу, прямое действие, она закрепляет основополагающие принципы правового регулирования, является основой законодательства;
 - закон о поправках к конституции;
 - федеральный конституционный закон;
 - федеральный закон;
 - - *указы Президента Российской Федерации*. Они издаются на основе и во исполнение Конституции России и законов;
 - - *постановления¹ Правительства РФ*. Издаются на основе и во исполнение Конституции, законов, указов Президента РФ;
 - - *приказы и инструкции² федеральных органов исполнительной власти, министерств*. Эти нормативные правовые акты издаются на основе и во исполнение Конституции, законов, указов Президента РФ, постановлений Правительства РФ;

б) нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации:

- - *Конституция* - основной закон республики, определяющий ее статус;
- - *уставы* края, области, автономной области, автономного округа, города федерального значения;

- - закон субъекта РФ - региональный закон;
- - постановления представительного органа субъекта РФ;
- - указы Президента республики. Издаются на основе и во исполнение Конституции РФ, Конституции республики и законов;
- - постановления правительства субъекта РФ;
- - постановления главы администрации края, области, автономной области, автономного округа, города федерального значения;
- - приказы, инструкции, постановления министерств, ведомств субъектов РФ;

в) нормативные правовые акты органов местного самоуправления: постановления, распоряжения, приказы;

г) нормативные правовые акты организаций. Администрация организации издает приказы, инструкции, положения, распоряжения в соответствии со своей компетенцией.

Экономические отношения весьма разнообразны: в промышленности, сельском хозяйстве, строительстве, транспорте, торговле и др. Следует различать отношения в сфере предпринимательской деятельности и отношения наемного труда. Данное деление производственных отношений характерно лишь для рыночной экономики, т.е. экономической системы, основанной на признании и всемерной охране права частной собственности и свободы предпринимательства. Выпишите в конспект основные признаки предпринимательской деятельности и наёмного труда, значение предпринимательской деятельности.

Предпринимательская деятельность – это самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг лицам, зарегистрированными в этом качестве в установленном законом порядке.

В системе российского права отсутствует отрасль, специально рассчитанная на регулирование предпринимательской деятельности. Функцию такого регулирования выполняют нормы самых различных отраслей права: конституционного, международного, гражданского, трудового, административного, налогового, таможенного, экологического, уголовного, бюджетного и др. Совокупность таких норм, имеющих отношение к регулированию предпринимательства, объединяют под общим названием «предпринимательское право».

Предпринимательское право – это совокупность норм различных отраслей российского права, регулирующих общественные отношения в

сфере предпринимательской деятельности. Выпишите в конспект основные направления гражданско-правового регулирования; публично – правового регулирования.

Вопросы для самоконтроля:

1. Дайте определение предпринимательской деятельности и наёмного труда.
2. В чём отличие предпринимательской деятельности и наёмного труда?
3. Перечислите признаки предпринимательской деятельности.
4. Перечислите отрасли права, регулирующие хозяйственные отношения.

Раздел I. ТРУДОВОЕ ПРАВО

Тема 1.1. Основные начала трудового законодательства

Понятие трудового права. Трудовой кодекс РФ. Стороны трудовых отношений.

***Трудовое право** - отрасль российского права, регулирующая трудовые отношения. Основным законом трудового права в Российской Федерации является Трудовой кодекс (ТК РФ).*

***Трудовые отношения** - это сложившийся комплекс экономических, социальных и административных отношений между работодателем и наемным работником на основе трудового договора (контракта).*

ТК РФ и иные нормативные акты о труде регулируют трудовые отношения всех работников, работающих по трудовому договору (контракту) с индивидуальным нанимателем или организацией. Наряду с этими отношениями в предмет трудового права входят также *отношения, связанные с участием работников в управлении трудовым коллективом* (непосредственно или через профсоюз), и отношения, связанные с подготовкой и переподготовкой работников.

Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Основными задачами трудового законодательства выступают создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по:

- - организации труда и управлению трудом;
- - трудоустройству у данного работодателя;
- - профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
- - социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- - участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- - материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- - надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда);
- - разрешению трудовых споров.

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (Ст.3 ТК РФ).

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Принудительный труд запрещен (Ст.43 ТК РФ).

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ.

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Основные права и обязанности работодателя изложены в ст. 22 ТК РФ.

Работодатель имеет право:

- 1) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 2) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- 3) поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- 4) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;

5) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

б) принимать локальные нормативные акты;

7) создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Работодатель обязан:

1) соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3) обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

4) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

5) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

б) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;

7) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

8) предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

9) своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

10) рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

11) создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

12) обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

13) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

14) возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в

порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

15) исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

Основные права и обязанности работника изложены в ст. 21 ТК РФ.

Работник имеет право на:

1) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

2) предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3) рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

4) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

5) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

б) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

7) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

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

9) участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

11) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

12) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

13) возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

14) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

- 1) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- 2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- 3) соблюдать трудовую дисциплину;
- 4) выполнять установленные нормы труда;
- 5) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 6) бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- 7) незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Вопросы для самоконтроля:

1. Трудовое право – это...?
2. Охарактеризуйте предмет трудового права. Назовите признаки социально-трудовых отношений.
3. Дайте общую характеристику Трудового кодекса РФ. В чём состоит принцип верховенства ТК РФ?
4. Назовите участников правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми.
5. Каковы основные права и обязанности работника?
6. Каковы основные права и обязанности работодателя?

Тема 1.2. Трудовой договор

Понятие трудового договора, его значение. Содержание трудового договора. Порядок расторжения трудового договора.

Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативно-правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

В трудовом договоре указываются:

– фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя – физического лица), заключивших трудовой договор.

Существенными условиями трудового договора являются:

- место работы (с указанием структурного подразделения);
- дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция (если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ);
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
- режим труда и отдыха (если в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);
- условия оплаты труда (в том числе тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Трудовые договоры могут заключаться:

1. на неопределенный срок;
2. на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для

заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку и по письменному заявлению работника копии документов, связанных с работой.

В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы. По требованию лица, которому

отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Работодатель обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, в случае, если работа в этой организации является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащее заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

Обязательному предварительному медицинскому освидетельствованию при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом, при заключении срочного трудового договора сроком от 2-х до 6-ти месяцев – не более двух недель.

Прекращение трудового договора

- Основаниями прекращения трудового договора являются:
 - 1) соглашение сторон (ст. 78);
 - 2) истечение срока трудового договора (п. 2 ст. 58), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
 - 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80);
 - 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81);
 - 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 (ст. 75);
 - 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (ст. 73);
 - 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (ч. 2 ст. 72);
 - 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (ч. 1 ст. 72);
 - 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83);

11) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

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

Вопросы для самоконтроля:

1. Трудовой договор – это...?
2. С какого возраста возможно заключение трудового договора по общему правилу?
3. Какие документы необходимы при приёме на работу?
4. Для каких категорий работников испытательный срок не устанавливается?
5. Что такое перевод на другую работу и в чём его отличие от перемещения?
6. Каковы основания временного перевода, и каким образом решается вопрос об оплате труда в этот период?
7. В каких случаях, и в каком порядке допустимо изменение существенных условий труда?
8. Каковы условия и порядок расторжения трудового договора работником по собственному желанию?
9. Охарактеризуйте прекращение трудового договора вследствие истечения срока его действия.

Тема 1.3. Рабочее время и время отдыха

Понятие рабочего времени, его виды. Режим рабочего времени и порядок его установления. Понятие и виды времени отдыха. Компенсация за работу в выходные и праздничные дни.

Отпуска: понятие, виды, порядок предоставления. Порядок установления рабочего времени и времени отдыха для лиц, совмещающих работу с обучением.

Методические указания

Рабочее время - это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени (ч. 1 ст. 91 ТК РФ).

Помимо общего понятия рабочего времени в ТК РФ закреплены такие отдельные его виды, как нормальная продолжительность рабочего времени, сокращенная продолжительность рабочего времени и неполное рабочее время.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Данная норма является наиболее распространенной для большинства работников независимо от формы собственности организации, в которых они трудятся.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для следующих категорий работников:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 36 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I и II группы, - не более 36 часов в неделю;
- для учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, - не более половины вышеперечисленных норм;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю;
- для некоторых других категорий работников (педагогических, медицинских и др.) в случаях, предусмотренным федеральным законом.

Под неполным рабочим временем понимается часть установленной нормальной или сокращенной продолжительности рабочего времени. Видами неполного рабочего времени являются неполный рабочий день и неполная рабочая неделя, которые могут устанавливаться по соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии.

Особое правило установлено для предпраздничных дней (смен), т.е. рабочих дней (смен), непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню. По общему правилу, их продолжительность уменьшается на один час.

Что касается работы накануне выходных дней (в предвыходные дни), то ее продолжительность при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

Специальной регламентации подлежит работа в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Продолжительность работы (смены) в ночное время, по общему правилу, сокращается на 1 час, что обусловлено напряженностью труда в это время суток. Это правило не распространяется на работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, на работников, принятых специально для работы в ночное время (если иное не предусмотрено коллективным договором), а также на некоторые другие категории работников.

По условиям труда, производства и по другим причинам продолжительность труда далеко не всегда объективно может протекать в рамках общеустановленных нормативов. С тем чтобы обеспечить нормальный ход производственного процесса и одновременно интересы работников, особому законодательному регулированию подлежит также

работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, которая может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа).

Трудовое законодательство устанавливает общее ограничение продолжительности сверхурочных работ: они не должны превышать для каждого работника 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

Под режимом рабочего времени в трудовом праве понимается распределение времени работы в пределах суток или другого календарного периода.

Режим рабочего времени устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором и соглашениями.

Время отдыха – это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Как правило, работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

В нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации, например организации транспорта), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения (например, магазины, бани), а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

Помимо этого, привлечение работников к работе в нерабочие праздничные дни, а также в выходные дни производится: а) с их письменного согласия; б) в случаях, предусмотренных законом, а именно:

- для предотвращения производственной аварии, катастрофы устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
- для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её отдельных подразделений.

Во всех остальных случаях для привлечения к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни кроме письменного соглашения работника требуется также учет мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, допускаются только тогда, когда эта работа не запрещена им по медицинским показаниям.

При этом указанные работники должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. Ни при каких условиях не допускается привлечение к работе в указанные дни работников, не достигших 18 лет (за исключением отдельных случаев, предусмотренных ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск – это время непрерывного ежегодного отдыха, предоставляемого всем работникам с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Его продолжительность составляет 28 календарных дней. Удлиненный основной отпуск (т.е. отпуск продолжительностью более 28 календарных дней) предоставляется работникам в соответствии с федеральным законодательством.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

По соглашению сторон трудового договора первый оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работнику и до истечения шести месяцев его непрерывной работы. Однако некоторым работникам работодатель обязан по их заявлению предоставить такой отпуск до указанного срока, а именно:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с очередностью, установленной в организации. Такая очередность определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Перенесение отпуска на другой срок возможно по соглашению между работником и работодателем, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Отпуск без сохранения заработной платы (неоплачиваемый отпуск) может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин, в частности, по семейным обстоятельствам. При этом продолжительность такого отпуска определяется соглашением

сторон трудового договора. Необходимо иметь в виду. Что в данном случае речь идет о праве работодателя предоставить работнику по его просьбе отпуск без сохранения заработной платы. Но одновременно с этим Трудовой кодекс предусматривает и случаи, когда работодатель обязан удовлетворить указанную просьбу работника. Следовательно, отказ работодателя предоставить работнику в таких ситуациях неоплачиваемый отпуск является нарушением субъективных прав работника. В частности работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы (по заявлению работника):

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Трудовое законодательство предусматривает ряд гарантий работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования (высшего, среднего или начального) и в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, а также работникам, поступающим в образовательные учреждения высшего или среднего профессионального образования. Виды и характер таких гарантий зависят от форм обучения (очная, заочная, вечерняя), статуса образовательного учреждения и курса обучения.

Эти гарантии состоят в предоставлении таким работникам дополнительных отпусков с сохранением среднего заработка, отпусков без сохранения заработной платы, а также в установлении им сокращенной рабочей недели. В качестве иллюстраций рассмотрим гарантии, предоставляемые работникам, обучающимся в учреждениях среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, и работникам, поступающим в такие образовательные учреждения.

Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, успешно обучающимся в указанных учреждениях по заочной и очно-заочной (вечерней) формах обучения для:

- прохождения промежуточной аттестации на I и II курсах – по 30 и на каждом из последующих курсов – по 40 календарных дней;
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – два месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

Отпуска без сохранения заработной платы должны предоставляться:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в указанные образовательные учреждения, - 10 календарных дней;

– работникам, обучающимся в указанных образовательных учреждениях по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой: для прохождения промежуточной аттестации – 10 календарных дней в учебном году; для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – два месяца; для сдачи итоговых экзаменов – один месяц.

К дополнительным отпускам, как оплачиваемым, так и без сохранения заработной платы, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Сокращенная рабочая неделя устанавливается по желанию работников, обучающихся по очно-заочной (вечерней) и заочной формам обучения, в течение 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов. Нормальная продолжительность рабочей недели сокращается в этом случае на 7 часов. Сокращение рабочего времени может производиться по соглашению сторон трудового договора либо путем предоставления работнику одного свободного дня в неделю, либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели. За время освобождения от работы таким работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

Кроме того, работникам, обучающимся по заочной форме обучения, руководитель обязан один раз в году оплачивать проезд к месту нахождения образовательного учреждения и обратно в размере 50% стоимости проезда. Такая выплата является компенсационной и предоставляется только в случае реального использования права на частично оплачиваемый проезд.

При изучении темы обратите внимание, что рабочая неделя должна быть не более 40 часов. Время работы сверх этого норматива называется сверхурочным. Привлечение к сверхурочным работам возможно только с письменного согласия работника и в установленных законом случаях. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4-х часов в течение двух дней подряд 120 часов в год.

При изучении вопроса время отдыха нужно знать, что перерывы в работе могут быть не более 2-х часов и не менее 30 минут. Продолжительность еженедельного отдыха не менее 42 часов. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни производится с письменного согласия работников в случае, предусмотренных законом. Продолжительность ежегодного основного отпуска не менее 28 календарных дней. Такие же предоставляются дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска. В некоторых случаях могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы.

Вопросы для самоконтроля:

1. Назовите виды рабочего времени и охарактеризуйте их.
2. Рабочее время по совместительству.

3. Что понимается под временем отдыха? Какие виды времени отдыха существуют?
4. Отпуска, их продолжительность.
5. Как исчисляются ежегодные оплачиваемые отпуска?
6. Каков порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков?
7. В каких случаях работодатель в праве, а в каких обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы.
8. Гарантии работникам, совмещающим работу с обучением.

Тема 1.4. Заработная плата

Понятие заработной платы. Социально – экономическое и правовое содержание заработной платы. Минимальная заработная плата.

Порядок и условия выплаты заработной платы. Ограничения удержаний из заработной платы. Оплата труда при отклонениях от нормальных условий труда.

***Оплата труда** - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.*

***Заработная плата** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.*

***Минимальная заработная плата** (минимальный размер оплаты труда) - гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.*

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

- - величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
 - - величина минимального размера тарифной ставки (оклада) работников организаций бюджетной сферы в Российской Федерации;
 - - меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
 - - ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- ограничение оплаты труда в натур
- альной форме;

- - обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- - государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;
- - ответственность работодателей за нарушение требований, установленных ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями;
- - сроки и очередность выплаты заработной платы.

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от общей суммы заработной платы.

Выплата заработной платы в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

При оплате труда на основе тарифной системы размер тарифной ставки (оклада) первого разряда единой тарифной сетки не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В размер минимального размера оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные компенсационные и социальные выплаты.

Порядок расчета прожиточного минимума и его величина устанавливаются федеральным законом.

Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. В организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация заработной платы производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами, а в других организациях - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом организации.

Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливаются:

- - работникам организаций, финансируемых из бюджета, - соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами;
- - работникам организаций со смешанным финансированием (бюджетное финансирование и доходы от предпринимательской деятельности) - законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций;
- - работникам других организаций - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, трудовыми договорами.

Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий

период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором.

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановка работы:

- - в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
- - в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;
- - государственными служащими;
- - в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;
- - в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

Выполнение работ различной квалификации. Оплата труда в данном случае зависит от принятой системы заработной платы (повременной или сдельной). При выполнении работ различной квалификации работником с повременной оплатой труда его труд оплачивается по работе более высокой квалификации, со сдельной же - по расценкам выполняемой им работы. Однако если с учетом характера производства работнику-сдельщику было поручено выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенного ему разряда, работодатель обязан выплатить такому работнику межразрядную разницу. Размер доплаты в этом случае составляет разницу между размерами тарифных ставок по разряду выполненной работы и разряду, присвоенному работнику.

Совмещение профессий и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Совмещение профессий (должностей) – это выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) у того же работодателя. При совмещении работником профессии (должностей), а также исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы такому работнику производится соответствующая доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Такая работа оплачивается в повышенном размере только в том случае, если она является сверхурочной. Оплата сверхурочных работ производится следующим образом: за первые два часа работы – не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника вместо повышенной оплаты сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Как правило, работнику в этом случае предоставляется дополнительный день отдыха. Что же касается работы по совместительству, то хотя она и осуществляется за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, оплачивается в зависимости от фактически проработанного времени или нормы выработки.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни. Труд работника в эти дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха; при этом оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится в одинарном размере, а предоставленный день отдыха оплате не подлежит.

Работа в ночное время (т.е. с 22 до 6 часов). Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. При этом конкретные размеры повышения устанавливаются работодателем.

1. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей):

1) по вине работодателя – оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу;

2) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, - за работником сохраняется не менее 2/3 тарифной ставки (оклада);

3) по вине работника – оплата производится в соответствии с объёмом выполненной работы.

2. При изготовлении продукции, оказавшейся браком:

1) не по вине работника - оплата производится как за готовые изделия;

2) по вине работника – полный брак оплате не подлежит, частичный же оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

3. При простое:

1) по вине работодателя – оплата производится в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя ;

2) по причинам, не зависящих от работодателя и работника, - оплата производится в размере не менее 2/3 тарифной ставки(оклада), если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя;

3) по вине работника – время простоя не оплачивается.

Если день выплаты заработной платы совпадает с нерабочим днем, то выплата производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Заработная плата должна выплачиваться не реже 2-х раз в месяц. За задержку заработной платы работодатель обязан уплатить работнику не менее 1/300 ставки рефинансирования за каждый день.

Законодатель ограничивает обратное взыскание сумм излишне выплаченных работнику. Если работодатель неправильно заплатил заработную плату, то он не имеет право удержать переплаченную сумму в следующем месяце (за исключением счётной ошибки и некоторых других случаях предусмотренных законом).

Вопросы для самоконтроля:

1. Какие существуют методы правового регулирования заработной платы?
2. Назовите основные системы заработной платы.
3. Что такое премиальная система оплаты труда и как она используется?
4. Как производится оплата в случае невыполнения работником трудовых обязанностей?
5. Охарактеризуйте специальные гарантии в области оплаты труда.
6. Оплата в выходные и праздничные дни.

Тема 1.5. Трудовая дисциплина

Понятие трудовой дисциплины, методы ее обеспечения. Понятие дисциплинарной ответственности. Виды дисциплинарных взысканий.

Порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Порядок обжалования и снятия дисциплинарных взысканий.

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

Методы обеспечения дисциплины труда:

1. убеждение в форме поощрения;
2. принуждение в форме взыскания;
3. организация труда.

Основанием применить поощрения, является добросовестное исполнение работником трудовых обязанностей.

Трудовым законодательством установлены следующие виды поощрения работников (Ст. 191 ТК РФ):

- объявление благодарности,
- выдача премию,
- награждение ценным подарком,
- награждение почетной грамотой,
- представление к званию лучшего по профессии.

Приведенный перечень мер поощрения является примерным.

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Допускается одновременно применять несколько видов поощрений.

При поощрении необходимо учитывать, что поощрение не применяется, если действует дисциплинарное взыскание, наложенное на работника ранее. При этом своеобразной мерой поощрения может, является досрочное снятие данного дисциплинарного взыскания.

При изучении темы обратите внимание, в каком случае могут налагаться дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

Перечень мер, которые могут применяться к нарушителю трудовой дисциплины, является исчерпывающим, т. е. он не может быть дополнен правилами внутреннего трудового законодательства. Только федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены другие дисциплинарные взыскания.

Немало важно, изучить порядок привлечения к дисциплинарной ответственности.

Дисциплинарная ответственность – это обязанность работника понести взыскание, предусмотренное нормами трудового права, за виновное противоправное поведение.

Основанием дисциплинарной ответственности является дисциплинарный поступок.

Дисциплинарный проступок - неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Чтобы привлечь к дисциплинарной ответственности, работодатель должен затребовать объяснительную записку.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения (в указанные сроки не включается время производства по уголовному делу).

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

Работник вправе обжаловать дисциплинарное взыскание в государственной инспекции или в органах по рассмотрению трудовых споров, в том числе в суде. Если в течение года со дня применения взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то оно погашается, хотя работодатель вправе снять дисциплинарное взыскание и раньше, если работник проявляет себя с положительной стороны. За какие либо достижения работника награждают почётной грамотой, предварительно издав приказ о снятии дисциплинарного взыскания. Закон запрещает заносить сведения о дисциплинарных взысканиях в трудовую книжку.

Вопросы для самоконтроля:

1. Назовите методы обеспечения трудовой дисциплины.
2. Что такое дисциплинарная ответственность и дисциплинарный проступок?
3. Перечислите виды дисциплинарных взысканий.
4. Каковы условия и порядок применения дисциплинарных взысканий.
5. Расскажите об обжаловании и снятии дисциплинарного взыскания. В чём состоит их значение?
6. Перечислите виды поощрений.

Тема 1.6. Материальная ответственность сторон трудового договора

Понятие материальной ответственности. Основания и условия привлечения работника к материальной ответственности. Материальная ответственность работодателя.

Материальная ответственность - это обязанность одной из сторон трудового договора нести ответственность за ущерб, причиненный ею другой стороне в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия).

Материальная ответственность подразделяется на 2 вида:

- ответственность перед работодателем работника;
- ответственность работодателя перед работником.

Виды материальной ответственности работников:

- ограниченная (не свыше среднего месячного заработка) (ст. 241 ТК РФ);
- полная (ст. 242 ТК РФ);
- коллективная (ст. 245 ТК РФ).

Уясните, что работник может быть подвергнут материальной ответственности лишь при наличии следующих условий:

- имущественного ущерба;
- противоправного поведения;
- причинной связи между ущербом и противоправным поведением;
- виной причинителя вреда (в форме умысла или неосторожности).

Основанием материальной ответственности работника перед работодателем, является причинение только прямого действительного ущерба. Неполученные доходы взысканию с работника не подлежат.

Например: работник по неосторожности вывел станок из строя. Затраты на ремонт – это прямой действительный ущерб, подлежащий возмещению виновным работником, а возможный доход от не произведённой продукции за время ремонта, неполученные доходы, возмещению не подлежат.

Обратите внимание, в каких случаях работник может подвергаться полной материальной ответственности. Следует изучить, каким образом возмещается ущерб, причинённый работником (ст. 248 ТК РФ).

При отказе работника добровольно возместить причиненный ущерб, взыскание производится в принципиальном порядке в денежной форме. Возможны 2 способа принудительного взыскания: судебный и внесудебный (по распоряжению работодателя путем удержания из заработной платы работника).

Виды материальной ответственности работодателя:

- ответственность за материальный ущерб, причиненный работнику в результате незаконного лишения его возможности трудиться;
- ответственность за задержку выплаты заработной платы (ст. 236 ТК РФ);
- ответственность за причинение морального вреда (ст. 237 ТК РФ).

Материальная ответственность работодателя подразделяется на следующие виды:

- ответственность за материальный ущерб, причиненный работнику в результате незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ);
- ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника (ст. 235 ТК РФ);
- ответственность за задержку выплаты зарплаты (ст. 236 ТК РФ);
- ответственность за причинение работнику морального вреда (ст. 237 ТК РФ).

Изучите, в каком случае применяются эти виды ответственности.

Вопросы для самоконтроля:

1. Дайте понятие материальной ответственности.
2. Назовите виды материальной ответственности работников.
3. Назовите случаи полной материальной ответственности работников.
4. Опишите порядок возмещения причиненного работником ущерба.
5. Назовите виды материальной ответственности работодателя перед работником
- 6.

Тема 1.7. Трудовые споры

Понятие трудовых споров, причины их возникновения. Классификация трудовых споров.

Порядок разрешения коллективных трудовых споров. Право на забастовку. Понятие индивидуальных трудовых споров. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Методические указания

Трудовые споры – это неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу применения норм трудового права, в т.ч. об установлении или изменении условий труда, за разрешениями которых стороны обратились в специально созданные органы.

По общему правилу индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам.

Обжаловать решение КТС можно мировому судье или федеральному судье (восстановление на работе).

Исковые заявления подаются в судебные органы по месту жительства работника либо по месту нахождения работодателя.

Изучите причины трудовых споров и их виды. По субъектному составу трудовые споры делятся на индивидуальные и коллективные. Индивидуальные трудовые споры могут рассматриваться специально созданными комиссиями по трудовым спорам (КТС).

Комиссия по трудовым спорам (КТС) - это первичный орган, разрешающий иски индивидуальные трудовые споры работников с работодателем. КТС образуется по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя.

Уясните, порядок рассмотрения трудовых споров КТС. Работник вправе обратиться в КТС в течение 3 месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Если указанный срок был пропущен по уважительной причине (например, по болезни), он может быть восстановлен по решению КТС. Комиссия обязана рассмотреть спор в 10-дневный срок со дня поступления заявления. Спор рассматривается с участием работника или уполномоченного им представителя. Заочное рассмотрение спора, возможно, лишь по письменному заявлению работника. В случае неявки работника или его представителя на заседание КТС рассмотрение спора откладывается. Если же работник или его представитель вторично не являются без уважительных причин, КТС может принять решение о снятии вопроса с рассмотрения. Однако это не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах установленного срока.

Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя. Решение КТС принимается тайным голосованием простым большинством присутствующих на заседании членов комиссии.

Надлежащие заверенные копии решения КТС вручаются работнику и руководителю организации в течение 3 дней со дня принятия решения. Принятое КТС решение окончательно и подлежит исполнению. Комиссия не может пересмотреть свое решение, которое вступило в законную силу. Если КТС в течение 10 дней не рассмотрела трудовой спор, то работник вправе перенести его на рассмотрение в суд. Кроме того, решение комиссии может быть обжаловано работником или работодателем в суд в течение 10 дней со дня вручения им копий решения КТС. Если указанный срок пропущен по уважительным причинам, суд вправе восстановить его и разрешить спор по существу.

Работодатель должен исполнить решение КТС в трехдневный срок по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование. Если работодатель в добровольном порядке не исполняет решение КТС, работник вправе обратиться в комиссию за удостоверением, имеющим силу исполнительного документа. Данное удостоверение предъявляется работником не позднее 3-месячного срока со дня его получения судебному приставу для принудительного исполнения решения КТС. Если 3-месячный срок для

обращения к судебному приставу пропущен работником по уважительной причине, КТС, выдавшая удостоверение, без повторного разрешения спора по существу, может восстановить этот срок, изменив дату выдачи удостоверения.

Индивидуальный трудовой спор может быть рассмотрен в суде. Поскольку Конституция РФ гарантирует всем гражданам право на судебную защиту, суд занимает центральное место в системе органов, рассматривающих трудовые споры. Роль судов значительна еще и потому, что в процессе его деятельности выявляются пробелы в трудовом законодательстве, случаи противоречия трудового законодательства Конституции РФ, международным актам, и тем самым суд оказывает влияние на формирование нового и изменение существующего законодательства в области регулирования социально-трудовых отношений. Иски работников по трудовым спорам предъявляются по месту нахождения работодателя (ст. 117 ГПК). Если работодателем является физическое лицо, то иск предъявляется в суд по месту жительства.

Работники при обращении в суд по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, освобождаются от уплаты судебных расходов.

Трудовое законодательство устанавливает сроки для обращения в суд по трудовым спорам. По делам об увольнении исковое заявление может быть подано в течение 1 месяца со дня вручения работнику приказа об увольнении, а если приказ не вручен, со дня выдачи трудовой книжки с записью об увольнении либо со дня, когда работник отказался от получения приказа или трудовой книжки. По иным трудовым спорам срок обращения в суд - 3 месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. По делам о взыскании с работников материального ущерба, причиненного работодателю, последний вправе обратиться в суд в течение 1 года со дня обнаружения ущерба.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

- работника - о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;
- работодателя - о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами;
- об отказе в приеме на работу;
- лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций;
- лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Решение суда может быть обжаловано в кассационном порядке в вышестоящий суд в течение 10 дней. Вступившее в законную силу решение может быть пересмотрено в порядке надзора по соответствующим протестам.

При изучении коллективных трудовых споров изучите, какие существуют органы по урегулированию трудовых споров, как проводятся коллективные переговоры, что представляют собой примирительные процедуры, какие условия объявления забастовки и порядок её проведения.

Коллективный трудовой спор - это неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений.

К числу органов по урегулированию коллективных трудовых споров относятся:

- служба по урегулированию коллективных трудовых споров, создаваемая в органах исполнительной власти по труду;
- примирительные комиссии;
- посредник;
- трудовой арбитраж.

Если:

- примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного спора,
- работодатель уклоняется от примирительных процедур,
- работодатель не выполняет соглашения в ходе примирительных процедур,
- работодатель препятствует и затягивает принятие решения, работники могут объявить забастовку.

Забастовка - это временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей в целях разрешения коллективных трудовых споров.

Право работников на забастовку закреплено в ст. 37 Конституции РФ, порядок объявления, проведения, основания для признания забастовки незаконной, гарантии для работников, участвующих в забастовке Трудовым законодательством.

Вопросы для самоконтроля:

1. Что понимается под трудовыми спорами?
2. Назовите органы по урегулированию трудовых споров.
3. Расскажите об организации комиссий по трудовым спорам и порядке рассмотрения в них дел.
4. В какие сроки можно обращаться в суд по поводу восстановления на работе?
5. Что такое забастовка? Чем она отличается от примирительных процедур?

6. Какие существуют ограничения права на забастовку.

Тема 1.8. Социальное обеспечение граждан

Понятие социальной помощи. Виды социальной помощи по государственному страхованию. Гарантии и компенсации.

Конституция России гарантирует каждому человеку социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей и в иных случаях, установленных законом.

Социальное обеспечение - государственная система материального обеспечения и обслуживания граждан РФ в старости, при полной или частичной потере трудоспособности, потере кормильца, в случае болезни, а также семей, в которых есть дети. **Социальные пособия** - это выплаты, производимые гражданам в установленные законом случаях ежемесячно, периодически или единовременно, с целью возмещения полностью либо частично временно утраченного заработка или оказания материальной помощи. Работники, а в соответствующих случаях и их семьи обеспечиваются за счет средств государственного социального страхования:

- -пособиями по временной нетрудоспособности (больничный), а женщины, кроме того, пособиями по беременности и родам;
- -пособиями по уходу за ребенком до полутора лет;
- -пособиями по случаю рождения ребенка;
- пособиями по безработице;
- -пенсиями по старости, по инвалидности и по случаю потери кормильца, а некоторые категории работников также пенсиями за выслугу лет.

В случае смерти работника или члена его семьи за счет средств государственного социального страхования выдается пособие на погребение.

Средства, поступающие на цели пенсионного обеспечения и социального страхования, не могут быть израсходованы на иные цели.

Все работники подлежат обязательному государственному социальному страхованию.

Работодатель при начислении заработной платы работнику рассчитывает социальные выплаты в государственные бюджетные фонды по социальному страхованию работника.

Так на 100% месячный доход работника перечисляется

22% - в Пенсионный фонд России (ПФР)

5,1% - в Фонд обязательного медицинского страхования (ФОМС)

2,9% - в Фонд социального страхования (ФСС)

от 0,2% до 1,4% в Фонд профессиональных заболеваний и несчастных случаев (ПЗИНС)

Пример: доход по зарплате до вычета НДФЛ (13%) 45 000 руб.
ПФР 22% 45 000*22%= 9 900 (руб.)
ФОМС 5,1% 45 000*5,1%=2 295 (руб.)
ФСС 2,9% 45 000*2,9%=1305 (руб.)
ПЗиНС 1% 45 000*1%=450 (руб.)

Таким образом, работодатель страхует работника в соотношении 31% к доходу. В данном примере на сумму 13 950 руб. Из средств, перечисленных государственным страховым фондам осуществляются выплаты пенсий по возрасту, по инвалидности, оказание бесплатной медицинской помощи по полису обязательного медицинского страхования, выплата по временной нетрудоспособности (больничному), пособия женщинам в отпусках по беременности и родам и отпуске по уходу за ребенком и другие вышеперечисленные выплаты.

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Гарантиям и компенсациям посвящен разд. VII ТК РФ. В нем впервые даны определения этих понятий (ст. 164 ТК РФ).

Под *гарантиями* принято понимать средства, способы и условия, направленные на обеспечение реализации работниками своих прав в сфере социально-трудовых отношений.

В большинстве случаев гарантии имеют форму денежных выплат. Гарантийные выплаты предназначены для предотвращения потерь в зарплате, когда работник по независящим от него причинам не может выполнять своих трудовых обязанностей.

Гарантии и компенсации при приеме на работу, переводах, оплате труда и др. рассмотрены в соответствующих главах пособия. Настоящая глава касается только тех видов гарантий и компенсаций, которые перечислены в ст. 165 ТК РФ.

Источником финансирования гарантий и компенсаций могут быть как средства работодателя, так и средства органов и организаций, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры и др.). ТК РФ возлагает на работодателя обязанность производить гарантийные выплаты (т.е. сохранять среднюю заработную плату) при исполнении работником общественных обязанностей в интересах коллектива работников данной организации (например, в качестве члена комиссии по ведению коллективных переговоров, комиссии по трудовым спорам и т.п.).

Вопросы для самоконтроля:

1. Что такое социальное обеспечение? Каковы его принципы и задачи.
2. Расскажите о видах пенсий.
3. Что такое трудовой стаж, и каково его значение?
4. Какие виды пособий вы знаете?

5. Расскажите о пособии по временной нетрудоспособности.

РАЗДЕЛ 2. МОРСКОЕ ПРАВО

Тема 2.1. Источники международного морского права

Международное право представляет собой систему договорных норм и обычаев, регулирующих международные отношения. Оно бывает **публичным** (между государствами) и **частным** (между государствами и частными лицами, юридическими и физическими, как резидентами, так и нерезидентами данных государств). Международное морское право, регулирующее отношения в связи с использованием Мирового океана между государствами, между государствами и субъектами частного права, а также исключительно между субъектами частного права, берет свое начало в глубокой древности и находится в постоянном развитии. Нормы международного морского права совершенствуются, старые нормы дополняются и конкретизируются, а затем уступают место новым. **Источниками международного права** являются **международный договор** (соглашение, конвенция и т.п.), заключенный в результате переговоров, подписанный уполномоченными лицами и ратифицированный органами государственной власти (обычно парламентом) и **международный обычай** – молчаливое согласие субъектов международного права по тому или иному вопросу, которое носит юридически обязательный характер. **К вспомогательным источникам международного права относятся резолюции международных органов и организаций, решения международных или национальных судов, прецедент.**

Одним из наиболее важных моментов при этом является приведение национального законодательства в соответствие с международным. Обычно, после присоединения к той или иной конвенции, государство обязано исполнять нормы международного права, которое, как правило, превалирует над национальным. Однако иногда государство не успевает привести в соответствие с международным правом свои нормативные и правовые документы, что может вызвать определенные правовые коллизии. С другой стороны, по целому ряду вопросов международные конвенции могут оставлять за участниками право применять их национальное законодательство.

Конвенцией называется многосторонний договор, открытый для подписания новыми участниками, который вступает в силу после того, как его подпишут определенное число участников и ратифицируют законодательные органы стран-участников. Оригинал текста конвенции и решений о ее ратификации хранятся у депозитария конвенции (Генеральный секретарь ООН для Конвенций ООН, Генеральный секретарь МОТ для Конвенций МОТ, Генеральный секретарь ИМО для конвенций, действующих в рамках ИМО, правительства стран, где была подписана та или иная конвенция и другие). Любая заинтересованная страна может присоединиться к конвенции, если последняя открыта для подписания или

денонсировать ту или иную конвенцию, направив соответствующее решение парламента депозитарию конвенции.

Как правило, для всех международных конвенций есть характерные общие особенности. Любая конвенция по международному праву содержит:

- определения (чтобы все стороны, подписавшие конвенцию, одинаково понимали ее суть);

- область применения;

- определенный срок для ее вступления в силу и положения переходного периода;

- положения об альтернативной (эквивалентной) правовой базе (чтобы те, кто не подписал конвенцию, не имели преимуществ перед сторонами конвенции с одной стороны и альтернативную правовую базу по предмету конвенции, с другой стороны).

- условия для вступления конвенции в силу (сколько государств должны присоединиться к конвенции, иногда (дополнительно) каким суммарным валовым регистровым тоннажем они должны обладать. Если данные условия не выполняются в полном объеме, конвенция будет иметь юридическую силу только для тех государств, которые уже присоединились к данной конвенции.

Морское право регулирует отношения между следующими **субъектами** права:

а) между владельцами и перевозчиками груза;

б) между судовладельцами;

в) между судовладельцами и экипажами;

г) между судовладельцами и государством флага судна;

д) между различными государствами в области использования Мирового океана;

е) между судовладельцами и страховщиками;

ж) между судовладельцами и портами;

Все эти отношения связаны со следующими **областями (т.е. объектами)** права:

а) со свободой мореплавания;

б) с перевозками грузов;

в) с промыслом рыбы и морепродуктов;

г) с использованием шельфа;

д) со спасением людей, судов, грузов;

е) с недопущением загрязнения окружающей среды;

ж) с финансовыми взаиморасчетами между сторонами, использующими

Мировой океан;

з) с трудовыми взаимоотношениями в области морского бизнеса.

В качестве основных сил, определяющих правовые взаимоотношения в области использования Мирового океана, можно выделить следующие:

а) правительственные и межправительственные органы и организации;

б) судовладельцы, в том числе объединившиеся в разного рода неправительственные организации для защиты своих интересов;

- в) общественные экологические и другие организации;
- г) профсоюзные организации моряков, транспортных рабочих;

Любая норма международного морского права является в той или иной мере компромиссом интересов вышеуказанных сил. Первоначально стали появляться правила, касающиеся порядка заходов в те или иные порты («обычаи портов»), затем свободы мореплавания, затем порядка перевозки грузов по морю, найма судов, распределения убытков в случае кораблекрушения. Поскольку международные обычаи в области использования морей и океанов складывались в течение долгого времени и одними государствами признавались, а другими нет, возникла острая необходимость кодификации морского права, которая стала возможным лишь в 1947г. с созданием Комиссии ООН по международному праву. В 1958г. в Женеве состоялись I Конференция, а в 1960 г. II Конференция ООН по морскому праву, которые не смогли полностью выполнить все задачи в данной отрасли, но определили порядок дальнейшей работы. Только III Конференция ООН по морскому праву (1973 - 82гг.) разработала и одобрила всеобъемлющий договор, который имеет назначение регулировать все виды деятельности людей и государств по мирному использованию морей и океанов – «Конвенцию ООН по морскому праву 1982г.» (UNCLOS-82 - United Nation Convention on Law of Seas). Все определения внутренних вод, открытого моря, континентального шельфа, экономической зоны и проч. связаны с вопросом свободы мореплавания и базируются на положениях UNCLOS-82.

Вопросы для самопроверки:

1. Между какими субъектами и в каких областях регулирует отношения морское международное право?
2. Что такое конвенция? Какой основной конвенцией регулируется международное морское право в наше время?
3. Каковы основные и вспомогательные источники международного права?

Тема 2.2. Международная Конвенция ПДНВ-1978 с поправками. Международный Кодекс ПДНВ

Требования к экипажам, командному составу и администрации судна по организации вахты на мостике и в машинном отделении, как в рейсе, так и на период стоянки в порту, а также по другим вопросам, связанным с эксплуатацией судов, безопасностью судна, экипажа, груза, пассажиров в процессе эксплуатации, а также защиты окружающей среды изложены как в Уставе флота рыбной промышленности, так и в Кодексе торгового мореплавания. Они соответствуют положениям Конвенции 1978г. о подготовке и дипломировании моряков и несению вахты (International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for

Seafarers далее Конвенция ПДНВ-1978 с поправками) и Кодекса ПДНВ, являющегося приложением к

Заключительному акту Конференции участников Конвенции ПДНВ в 1995г. Неизвестно почему, но в официальном переводе названия Конвенции слово «стандарты» было опущено. Конвенция ПДНВ-1978 с поправками вступила в силу в 1992г., поправки дополнения 1995г. вступили в силу в 1997г., поправки 1997г. вступили в силу с 1999г. Конвенция ПДНВ-1978 с поправками и Кодекс ПДНВ охватывают практически все аспекты, связанные с квалификацией экипажей судов, необходимой для своих обязанностей:

- уровень и стандарты компетентности по каждой должности на судне;
- наличие дипломов и иных документов, подтверждающих компетенцию моряка;
- наличие периодических подтверждений дипломов и иных документов, подтверждающих компетентность моряка;
- требования по подготовке и квалификации инструкторов, руководителей подготовки и экзаменаторов в учебных заведениях, где проходят обучение подготовку моряки;
- требования к тренажерам, используемым в процессе подготовки моряков;
- медицинские требования к плавсоставу;
- требования к организации вахты на мостике и в машинном отделении, таким образом, чтобы усталость персонала не влияла на эффективность несения вахты, а личный состав вахт получал достаточный отдых и был годен к несению вахты;
- требования по соблюдению периодов отдыха для персонала, несущего вахту;
- требования к организации вахты на мостике и в машинном отделении, таким образом, чтобы усталость персонала не влияла на эффективность несения вахты, а личный состав вахт получал достаточный отдых и был годен к несению вахты;
- требования по соблюдению периодов отдыха для персонала, несущего вахту.

Конвенция ПДНВ-1978 с поправками не распространяется:

- на моряков, которые служат на военных кораблях и иных судах государственной некоммерческой службы;
- на плавсостав рыболовных судов;
- на моряков, работающих на прогулочных яхтах, не занимающихся коммерческими перевозками;
- на экипажи деревянных судов примитивной конструкции.

Конвенция ПДНВ-1978 с поправками состоит из 17 статей, в Приложениях, состоящих из 8 глав (полностью переработанных в 1995г.), изложены основные требования к подготовке моряков, дипломированию и несению вахты. Правило I/9 Приложения к Конвенции обязывает каждую из

Сторон Конвенции установить требования к состоянию здоровья моряков, а также учредить реестры всех выдаваемых дипломов и сертификатов, и давать сведения об их аутентичности и действительности другим Сторонам, которые обращаются с официальным запросом на подтверждение. Правило I/14 Приложения к Конвенции, измененное в 1995г., устанавливает, чтобы Морская Администрация каждой страны обязывала каждую судоходную компанию своего флага нанимать на суда только дипломированных моряков, чтобы можно было проверять подлинность их дипломов.

Глава I – общие положения, в т.ч. определения.

Глава II Приложения к Конвенции 1978г. устанавливает на всех уровнях обязательные минимальные требования к капитану и палубной команде,

Глава III – минимальные требования к машинной команде.

Глава IV определяет требования к сертификатам по ГМССБ.

Глава V – к специальной подготовке персонала специализированных судов (танкеров, пассажирских судов типа «ро-ро» и отличных от «ро-ро»).

Глава VI определяет функции, относящиеся к аварийным ситуациям, охране труда, медицинскому уходу и выживанию.

Глава VII – альтернативное дипломирование.

Глава VIII определяет принципы организации вахтенной службы.

Обязательные минимальные ТРЕБОВАНИЯ МК ПДНВ

Обязательные минимальные требования для дипломирования вахтенных помощников капитана судов валовой вместимостью 500 и более

1. Вахтенный помощник капитана морского судна валовой вместимостью 500 или более должен иметь надлежащий диплом.

2. Кандидат на получение диплома должен:

.1 Быть не моложе 18 лет;

.2 Иметь одобренный стаж работы на судне не менее 12 месяцев как часть одобренной программы подготовки, включающей подготовку на судне, которая отвечает требованиям раздела А-II/1 Кодекса ПДНВ и документально подтверждена в одобренной книжке регистрации подготовки, или же иметь одобренный стаж работы на судне не менее 36 месяцев;

.3 Течение необходимого стажа работы на судне выполнять обязанности по несению вахты на мостике под руководством капитана или квалифицированного лица командного состава в течение не менее шести месяцев;

.4 Отвечать применимым требованиям правил главы IV для выполнения предназначенных обязанностей по радиослужбы, согласно Регламенту радиосвязи;

.5 Пройти одобрено обучение и подготовку и отвечать стандарта компетентности, указанным в разделе А-II / 1 Кодекса ПДНВ; и

.6 Соответствовать стандартам компетентности, указанным в пункте 2 раздела А-VI / 1; пунктах 1, 2, 3 и 4 раздела А-VI / 2, пунктах 1, 2, 3 и 4 раздела А-VI / 3 и пунктах 1, 2 и 3 раздела А-VI / 4 Кодекса ПДНВ.

Таблица А-II/4 (Кодекса ПДНВ)

Спецификация минимального стандарта компетентности для лиц рядового состава, входящих в состав ходовой навигационной вахты

Функция: Судовождение на вспомогательном уровне

Колонка 1	Колонка 2	Колонка 3	Колонка 4
СФЕРА КОМПЕТЕНТНОСТИ	ЗНАНИЕ, ПОНИМАНИЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ НАВЫКИ	МЕТОДЫ ДЕМОНСТРАЦИИ И КОМПЕТЕНТНОСТИ	КРИТЕРИИ ДЛЯ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНТНОСТИ
Управление рулем и выполнение команд, подаваемых на руль, включая команды, подаваемые на английском языке	Использование гиро- и магнитных компасов Команды, подаваемые на руль Переход с автоматического управления рулем на ручное и наоборот.	Оценка результатов подготовки, полученной в форме: .1 практической проверки либо .2 одобренного стажа работы на судне или одобренного опыта подготовки на учебном судне	Заданный курс поддерживается в допустимых пределах, принимая во внимание район плавания и преобладающее состояние моря. Изменение курса производится плавно и под контролем Связь постоянно четкая и точная, а команды подтверждаются согласно хорошей морской практике
Ведение надлежащего визуального и слухового наблюдения	Обязанности, связанные с ведением наблюдения, включал сообщения о приближении на направлении на звуковой сигнал, огонь или другой объект в градусах или четвертях	Оценка результатов подготовки, полученной в форме: .1 практической проверки либо .2 одобренного стажа работы на судне или одобренного опыта подготовки на	Звуковые сигналы, огни и другие объекты быстро обнаруживаются и соответствующее направление на них в градусах или четвертях сообщается лицу командного состава, несущему вахту

		учебном судне	
Содействие наблюдению и управлению безопасной вахтой	<p>Термины и определения, употребляемые на судне</p> <p>Пользование соответствующими системами внутрисудовой связи и аварийной сигнализации</p> <p>Умение понимать команды и общаться с лицом командного состава, несущим вахту, по вопросам, связанным с выполнением обязанностей по несению вахты</p> <p>Действия ухода с вахты, несения и передачи вахты</p> <p>Информация, требуемая для несения безопасной вахты</p> <p>Основные действия, связанные с защитой окружающей Среды</p>	Оценка результатов одобренного стажа работы на судне или одобренного опыта подготовки на учебном судне	Связь четкая и точная, и в случае, если информация или инструкции по несению вахты неясно поняты, у лица командного состава, несущего вахту, запрашивается совет или разъяснение
Использование аварийного оборудования и действия в аварийной ситуации	<p>Знание обязанностей в аварийной ситуации и аварийной сигнализации</p> <p>Знание сигналов бедствия, подаваемых пиротехническими средствами спутниковые АРБ и транспондеры, используемые при поиске и спасании</p> <p>Избегание подачи ложных сигналов бедствия и действия, которые должны</p>	Оценка результатов демонстрации и одобренного стажа работы на судне или одобренного опыта подготовки на учебном судне	<p>Первоначальные действия в аварийной или ненормальной ситуации соответствуют установленным практике и процедурам</p> <p>Связь постоянно четкая и точная, а команды подтверждаются согласно хорошей морской практике</p> <p>готовность к</p>

	предприниматься при случайной подаче сигнала бедствия		действиям в аварийной ситуации поддерживается постоянно
--	---	--	---

Вопросы для самопроверки:

1. Что определяет Конвенция ПДНВ 1978 с поправками?
2. На кого не распространяется Конвенция ПДНВ 1978 с поправками?
3. Каков порядок получения квалификационных свидетельств моряка в РФ?
4. Что такое безопасно минимальный состав экипажа? Кем выдается соответствующее свидетельство?

Тема 2.3. Конвенция ООН по морскому праву UNCLOS-82. Правовой режим морских пространств

Конвенция ООН по морскому праву 1982г (UNCLOS-82 - United Nation Convention on Law of Seas). , сразу же подписанная 157 государствами, определяет правовой режим различных пространств Мирового океана – территориальное море, открытое море, прилежащая зона, континентальный шельф, экономическая зона, проливы, архипелажные воды, международный район морского дна. Она регулирует торговое и военное мореплавание, рыболовство, добычу морских полезных ископаемых и другие виды экономической деятельности на морях и океанах. Если UNCLOS-82 устанавливает иные правила, чем те, что предусмотрены национальным законодательством подписавшей ее страны, то применяется правило международных договоров. UNCLOS-82 вступила в силу 16 ноября 1994г., состоит из 320 статей, объединенных в 17 частей и 9 Приложений.

Внутренние воды

Внутренние морские воды представляют собой водное пространство, расположенное между береговой линией и теми исходными линиями, от которых отсчитывается ширина территориального моря. Это часть территории государства, которое распространяет на нее свой суверенитет.

К внутренним морским водам относятся прежде всего:

1) Воды портов до линии, соединяющей наиболее выдающиеся в море постоянные портовые сооружения. Прибрежные установки и искусственные острова не считаются постоянными портовыми сооружениями;

2) Воды заливов, бухт, губ, лиманов, берега которых принадлежат данному государству до линии естественного входа, если она не превышает 24м.м. Если линия входа превышает 24м.м., то проводится 24-мильная исходная прямая внутри залива. Углубление не признается заливом, если его

площадь не равна и не больше площади полукруга, диаметром которого служит линия, пересекающая вход в это углубление;

3) Воды заливов, бухт, губ, лиманов, морей и проливов, исторически принадлежащих данному государству, независимо от ширины естественного входа (заливы Петра Великого в России, Гудзонов в Канаде, Бристольский в Великобритании и т.д.; проливы – Гудзонов, Карские ворота; моря – Белое, Карское и др.). Правовой статус морей, побережье которых принадлежит двум или нескольким государствам, определяется или должен определяться по соглашению между прибрежными государствами.

4) Воды, расположенные в сторону берега от прямых исходных линий, принятых для отсчета ширины территориального моря, когда побережье глубоко изрезано или когда вдоль берега расположена цепь островов. Прямые исходные линии должны быть обозначены на картах и доведены до сведения других государств.

Правовой режим внутренних морских вод представляет собой совокупность правил захода во внутренние воды и порты, пребывания в них и выхода из них. Он устанавливается внутригосударственным законодательством и международно-правовыми актами.

Правила, которые применяются во внутренних водах, прибрежные государства обязаны доводить до всеобщего сведения в Извещениях мореплавателям, лоциях и справочниках. Иностранным невоенным судам разрешено свободно заходить в объявленные открытые порты, перечень которых публикуется в Извещениях мореплавателям. Военные корабли иностранных государств могут заходить во внутренние воды и порты на основе разрешения или приглашения государства. Без разрешения осуществляется аварийный заход иностранных военных судов, вызванный чрезвычайными обстоятельствами - несчастный случай, авария, стихийное бедствие, доставка спасенных людей и т.п. Особый порядок предусмотрен для захода судов с ядерными силовыми установками или с ядерным оружием на борту.

Все суда, прибывающие в порт, подлежат пограничному, санитарному и таможенному контролю. Военные корабли освобождены от таможенного досмотра и пошлины, однако грузовые операции с ними проходят под таможенным контролем. Плата с иностранных судов взимается только за услуги, оказанные в порту, и оформляется специальным дисбурсментским счетом.

Во внутренних водах исследовательская деятельность, рыболовство и иной промысел может осуществляться иностранными судами только на основе международных соглашений или с разрешения компетентных органов прибрежного государства.

Компетентные органы прибрежного государства вправе проводить расследование и рассматривать дела о преступлениях, совершенных на борту иностранного судна, если правонарушение посягает на общественный порядок или безопасность прибрежного государства; если последствия правонарушения распространяются на его территорию; если имеется просьба

капитана судна или консула государства, под флагом которого ходит судно, об оказании помощи, если преследование необходимо в целях борьбы с незаконным оборотом наркотиков. При этом борт иностранного судна остается территорией страны его флага. О необходимости провести на борту судна расследование, обыск или арест, или рассмотреть дело в суде, извещается консул страны флага. Судебные органы прибрежного государства могут рассматривать имущественные иски против иностранных судов и выносить по ним решения (в случае финансовых претензий к судну или судовладельцу, при загрязнении окружающей среды, в случае навала на иные суда или береговые сооружения и проч.) В целях обеспечения гражданского иска на судно может быть наложен арест, капитан судна и члены его экипажа также могут быть привлечены к ответственности. Иммунитетом от юрисдикции прибрежного государства пользуются военные суда – им просто предлагают покинуть внутренние воды.

В целях обеспечения безопасности мореплавания, охраны жизни экипажа, пассажиров, сохранности грузов предусмотрены определенные требования к судам, покидающим внутренние воды и порты – освидетельствование со стороны должностных лиц прибрежного государства (Port State Control).

Территориальное море

Территориальное море – это морской пояс, примыкающий к сухопутной территории (основному сухопутному массиву и островам) и внутренним водам прибрежного государства и находящийся под его суверенитетом. Его внешняя граница является государственной границей прибрежного государства на море. Ширина территориального моря не может превышать 12 морских миль. В отдельных государствах она даже меньше 6 м.м. (Греция), 4 м.м. (Норвегия) и даже 3 м.м. (США, Германия). Отсчет ширины территориального моря производится :

- 1) от линии наибольшего отлива;
- 2) от условной линии внутренних вод;
- 3) от прямых исходных (базисных) линий, соединяющих выступающие в море точки морского побережья (такой метод применяется в местах, где береговая линия глубоко изрезана или вдоль берега имеется цепь островов).

Если берега двух государств расположены друг против друга или примыкают друг к другу, то в качестве разграничительной линии их территориального моря используется срединная линия. Она проводится таким образом, что каждая ее точка является равноотстоящей от ближайших точек исходных линий, от которых отмеряется ширина территориального моря. С учетом географических или исторических, или иных факторов, государства могут договориться о другом способе разграничения.

Международно-правовой режим

Территориальное море, его дно, недра, воздушное пространство над ним, являются составной частью территории прибрежного государства и находятся под его суверенитетом.

Однако суда всех государств пользуются **правом мирного прохода** через территориальное море (ст.14 Конвенции о территориальном море и прилежащей зоне 1958г., ст.17 UNCLOS-82.). Под этим понимается пересечение моря без захода во внутренние воды или заход во внутренние воды, или выход из них. Проход должен быть непрерывным и быстрым. Он включает остановку и стоянку на якоре, если они связаны с обычным плаванием или необходимы из-за чрезвычайных обстоятельств. Ст. 19 UNCLOS-82. перечисляет действия, рассматриваемые как нарушение мира, доброго порядка или безопасности прибрежного государства: угроза силой или ее применение против прибрежного государства в нарушение принципов международного права; любые маневры или учения с оружием любого вида; сбор информации или пропаганда в ущерб обороне и безопасности прибрежного государства; подъем в воздух, посадка или принятие на борт любого летательного аппарата или военного устройства; погрузка или выгрузка товара или валюты; посадка или высадка любого лица вопреки правилам прибрежного государства; рыболовная, исследовательская, гидрографическая или иная деятельность, не имеющая прямого отношения к мирному проходу; создание помех системам связи.

Прилежащая зона. Международно-правовой режим

Прилежащая зона – часть морского пространства, прилегающего к территориальному морю, в котором прибрежное государство может осуществлять контроль в определенных областях, установленных законом. Согласно ст.33 UNCLOS-82 контроль может быть необходим:

- 1) для предотвращения нарушений таможенных, фискальных, иммиграционных или санитарных законов и правил;
- 2) для наказания за нарушение этих правил.

Прилежащая зона не может простираться за пределы 24м.м. от тех же исходных линий, от которых отмеряется территориальное море.

Вопросы для самопроверки:

1. Что такое внутреннее море?
2. Что такое территориальные воды?
3. Что такое прилежащая зона?
4. Что такое нарушение мирного прохода территориальных вод?

МЕЖДУНАРОДНЫЕ МОРСКИЕ ПРОЛИВЫ (далее М.М.П.): естественные морские пути, соединяющие между собой моря и издавна используемые для международного судоходства. М.М.П., независимо от ширины, свободны для прохода военных и торговых судов всех стран. Прибрежные государства не вправе перекрывать М.М.П. своими территориальными водами, а если они все-таки перекрываются -

приостанавливать мирный проход по ним иностранных судов. Это положение закреплено в ряде международных договоров. Например, в договоре между Чили и Аргентиной о Магеллановом проливе (1881) указано, что сторонами "гарантируется свободная навигация для флагов". В Конвенции о режиме Черноморских проливов (1936) признается "принцип свободы прохода и мореплавания".

М.М.П. делятся на 4 группы:

1) Связывающие между собой открытые моря – в таких проливах применяется транзитный проход – свобода судоходства и полетов для непрерывного и быстрого прохода и пролета через пролив, или входа, выхода или возвращения из государства, граничащего с проливом.

Гибралтарский – длина 59км, ширина от 14 до 44км, глубины от 53 до 1180м. В целях повышения безопасности мореплавания в северной его части установлена полоса движения для судов и кораблей, идущих на запад, а в южной – для идущих на восток. В самом узком месте установлена разделительная полоса, от входа в которую суда и корабли должны воздерживаться.

Ла-Манш и Па-де-Кале – ширина в самом узком месте Па-де-Кале около 32км, а Ла-Манш около 94км, глубины в проливах от 21 до 172м. Режим судоходства в проливах за пределами территориальных вод Англии и Франции регламентируется обычными правилами. Английская часть пролива Ла-Манш рекомендуется для движения судов с востока на запад в северной части пролива, а французская для судов, идущих с запада на восток по южной части пролива.

2) Связывающие открытые моря с территориальными (Мессинский, Тиранский). Применяется право мирного прохода через территориальное море.

3) Проливы, в срединной части которых есть полоса открытого моря или исключительной экономической зоны, удобная для судоходства (Мозамбикский, Корейский, Тайваньский) Здесь действует свобода судоходства, принятая в открытом море и исключительной экономической зоне.

4) Проливы, по которым действуют специальные международные соглашения. Режим М.М.П. этой группы иногда устанавливается с предоставлением особых прав прибрежным государствам.

Балтийские проливы:

Большой Бельт – проходит между островами Зеландия и Фюн. Длина 115км, ширина от 11 до 78км, глубина от 11,3 до 71м

Малый Бельт – длина 125км, ширина от 0,5 до 41км, одном из районов пересечен мостом.

Воды обоих Бельтов перерывы территориальными водами Дании.

Зунд – длина 102км, ширина от 3,4 до 49км, минимальная глубина 8м. Зунд перекрыт территориальными водами Дании и Швеции.

Ограничения введены для прохода иностранных военных кораблей – не более трех по предварительно полученному разрешению.

Черноморские проливы:

Босфор, Мраморное море и Дарданеллы – общая длина около 370км.

Ширина пролива Босфор от 0,7 до 3,8км, глубина до 20м, движение разделенное, лоцманская проводка обязательна, движение регулируется трафик-контролем порта Стамбул. При проходе танкеров дедвейтом свыше 40000т, движение остальных судов перекрывается и возобновляется после их прохода. При плохих погодных условиях движение судов, скоростью менее 10узлов запрещено. Над проливом установлено два автомобильных моста, имеется интенсивное поперечное движение паромов и пассажирских катеров из одной части Стамбула в другую. В районе бухты Золотой Рог интенсивный любительский лов рыбы с малых плавсредств.

Ширина Дарданелл от 1,3 до 27км, глубина до 29м.

по Конвенции 1937г. военные корабли черноморских держав могут проходить через черноморские проливы практически неограниченно, а нечерноморских - с ограничениями: тоннаж до 10 тыс. т, калибр орудий не свыше 203 мм, общий единовременный тоннаж всех военных кораблей в Черном море не более 30 тыс. т.

Магелланов пролив (между территориями Чили и Аргентины) – длина 575км, ширина от 2,2 до 110км, глубины на фарватере от 20 до 1180м. Лоцманская проводка обязательна.

МЕЖДУНАРОДНЫЕ КАНАЛЫ

Это гидротехнические сооружения, соединяющие моря и океаны, используемые для международного судоходства. Они прокладываются по территории, на которую распространяется власть определенного государства. Являясь собственником канала, государство обязано обеспечить судоходство по каналу, а другие государства обязаны уважать права и законы той страны, по территории которой проложен канал, в том числе и в плане оплаты взимаемых сборов. Режим прохода каналов зафиксирован в соответствующих международных договорах

Суэцкий канал

Соединяет Средиземное море с Индийским океаном через Красное море и Баб-эль-Мандебский пролив. Расположен на территории Египта, находится под его суверенитетом, длина 161 км наименьшая ширина 120м, глубина на фарватере 16,2м, скорость движения 7,5 узлов. Открыт в 1869г, принадлежал Компании Суэцкого канала, которую контролировала Великобритания. Национализирован в 1956г. Проход разрешен всем судам и военным кораблям без различия флагов. Для прохода Администрация канала должна получить через агентирующую фирму за 48 часов сведения о судне, судовую роль, список пассажиров. Судно должно иметь специальное мерительное свидетельство, оплатить сборы и лоцманскую проводку. Необходима установка специального мощного прожектора на баке каждого судна. Проход разрешен судам длиной до 335м, шириной до 64м, осадкой до 11,6м. Не допускается движение танкеров класса VLCC (дедвейтом свыше 100 000т) и ULCC (дедвейтом 300 000 т и выше) в ветреную погоду. Движение одностороннее, формирование каравана происходит в течение

суток в п.Суэц (из Индийского океана в Средиземное море), а после его прохода в обратном направлении движется караван из п.Порт-Саид.

Панамский канал

Соединяет Атлантический и Тихий океаны, расположен на территории Панама, длина 81,6км, в канале 6 парных шлюзов, движение двустороннее, длина шлюзовых камер 305 м, ширина 33,5м, глубина 12,5м. Открыт в 1914г. Судно должно иметь специальное мерительное свидетельство, оплатить сборы и лоцманскую проводку.

Кильский канал.

Соединяет Балтийское и Северное моря, проходит по территории Германии. Длины 98,7км, наименьшая ширина 104м, глубина 11,4м, имеется 13 расширенных мест для расхождения судов и специальные бассейны для разворота судов в обратном направлении. Открыт в 1895г. До конца Первой мировой войны был внутренним водным путем Германии, с 1919г. ему придан статус международного. С 1937г. для прохода военных кораблей необходимо специальное разрешение. Все суда должны, уплатив сборы, получить пропуск на проход канала, невоенные суда подвергаются таможенному и санитарному контролю при прохождении канала. Обязательны лоцманская проводка и рулевые канала на период прохождения.

Вопросы для самопроверки:

1. Перечислите 4 группы международных морских проливов.
2. Порядок прохода Босфора и Дарданелл.
3. Порядок прохода Суэцкого канала.

Морское дно за пределами национальной юрисдикции

Дно морей и океанов ранее рассматривался как составная часть открытого моря (Конвенция-58 об открытом море не содержала каких-либо специальных положений). В 1967г. был создан Комитет ООН по мирному использованию дна морей и океанов за пределами действия национальной юрисдикции. На него была возложена подготовка III Конференции ООН по морскому праву, в ходе которой был разработан правовой режим морского дна, зафиксированный в ч.XI UNCLOS-82, именуемой «Район».

Район – это дно морей и океанов и его недра за пределами национальной юрисдикции. Согласно ст.136 Район и его ресурсы (в т.ч. ископаемые) являются общим наследием человечества. Это значит, что ни одно государство не может претендовать на суверенные права или осуществлять их в отношении какой-либо части Района или его ресурсов, или присваивать какую-либо их часть. Все права на ресурсы Района принадлежат всему человечеству, от имени которого действует Международный орган по морскому дну (Орган), включающий в себя все государства – участников Конвенции. Государства, физические или юридические лица, осуществляющие деятельность в Районе, должны заключать контракт с Органом.

Исключительная экономическая зона

Исторически понятие и.э.з. возникло в 1945г., когда сначала США, затем Мексика, Аргентина, Панама и Чили выступили с идеей об установлении 200-мильных зон. Затем появились многосторонние заявления (Чили, Эквадор, Перу – 1952г.), особенно интенсивно этот процесс установления и.э.з. пошел с 1966г., когда их одна за другой стали объявлять африканские государства. Теоретически, если бы все 130 государств мира, которые могут объявить 200-мильную зону, сделали такой шаг, это заняло бы 40% площади Мирового океана, что в корне противоречило бы идее свободы мореплавания. Компромисс был найден на III Конференции ООН и отражен в UNCLOS-82:

Исключительная экономическая зона – морской район за пределами территориального моря и прилегающий к нему, шириной не более 200м.м., отсчитываемых от тех же исходных линий, от которых отмеряется ширина территориального моря. Прибрежное государство в и.э.з. осуществляет суверенные права в целях разведки, сохранения и разработки живых и неживых природных ресурсов, на морском дне и в его недрах и юрисдикцию по созданию искусственных островов, установок и сооружений, не создающих помех международному судоходству, осуществляет морские исследования. Все государства, в т.ч. не имеющие выхода к морю, в и.э.з. пользуются правом свободы судоходства, полетов, прокладки кабелей и трубопроводов, однако без согласия прибрежных государств не могут заниматься разработкой ресурсов морского дна и его недр, осуществлять промысел, вести научные исследования.

Континентальный шельф

Правовое понятие континентальный шельф не совпадает с его геоморфологической характеристикой. По своему рельефу морское дно имеет такие части, как подводная окраина материка и ложе океана. Подводная часть материка, включает в себя шельф (геологический), материковый склон и материковое подножие. Таким образом, шельф – это окаймляющая материк отмель до резкого изменения рельефа морского дна, т.е. до склона.

В правовом отношении определить границы шельфа можно одним из трех способов:

1) Основной вариант: согласно ст.76 UNCLOS-82 «континентальный шельф прибрежного государства включает в себя морское дно и недра подводных районов, простирающихся за пределы его территориального моря на всем протяжении естественного продолжения его сухопутной территории до внешней границы подводной окраины материка...»;

2) Государство вправе установить континентальный шельф протяженностью 200 морских миль от исходных линий, от которых отмеряется ширина территориального моря, если внешняя граница подводной окраины материка не простирается на такое расстояние.

3) когда подводная окраина материка простирается более чем на 200 морских миль от исходных линий, от которых отмеряется ширина территориального моря государство должно сделать выбор:

А) внешняя граница шельфа находится на расстоянии не далее 350 м.м. от исходных линий, либо не более 100 м.м. от изобаты глубин 2500 м (линии, соединяющей глубины 2500 м).

Если континентальный шельф примыкает к территориям двух государств, граница его, принадлежащая каждому государству, определяется на основании соглашения между ними. Если соглашения либо иных особых обстоятельств нет, граница проходит по срединной линии, когда континентальный шельф примыкает к территориям государств, берега которых расположены друг против друга, или по линии равного отстояния, когда шельф примыкает к территориям смежных государств. Таким образом был разграничен шельф между СССР и Финляндией в 1967 г., между СССР и Польшей в 1969 г., между Югославией и Италией в Адриатическом море в 1968 г., между ФРГ, Данией и Нидерландами в Северном море в 1970 г.

Данные о границах континентального шельфа государства направляют в Комиссию по границам континентального шельфа ООН.

Международно-правовой режим

Определяется Конвенциями ООН о континентальном шельфе (1958 г.) и UNCLOS-82: «Прибрежное государство осуществляет над континентальным шельфом суверенные права в целях разведки и разработки его естественных богатств» (соответственно ст.2 и ст.77). Если прибрежное государство не разведывает и не разрабатывает свой шельф, то никто другой не может этого делать без его определенно выраженного согласия. Под естественными богатствами следует понимать минеральные и иные неживые ресурсы поверхности и недр морского дна, а также живые организмы «сидячих видов», т.е. которые либо прикреплены к морскому дну либо могут передвигаться только по морскому дну.

Открытое море

Открытое море – это водная часть морского пространства, находящаяся за пределами национальной юрисдикции, открытая для использования всеми государствами на основе норм международного права. Положения ч.7 UNCLOS-82 применяются ко всем частям моря, которые не входят ни в исключительную экономическую зону, ни в территориальное море или внутренние воды какого-либо государства, ни в архипелажные воды государства-архипелага. Дно морей и океанов имеет особый правовой статус.

Международно-правовой режим: Открытое море свободно для всех государств, как прибрежных, так и не имеющих выхода к морю (внутриконтинентальных). Последние могут заключать договора с прибрежными государствами о транзите, доступе к портам и их использованию. Никакое государство не вправе претендовать на подчинение какой-либо части открытого моря своему суверенитету.

Режим свободы открытого моря включает в себя:

- а) свободу судоходства;
- б) свободу полетов;
- в) свободу прокладки подводных кабелей и трубопроводов;
- г) свободу возведения искусственных островов и других установок;
- д) свободу рыболовства и промысла;
- е) свободу научных исследований;

Военный корабль имеет право подвергнуть досмотру иностранное судно, если есть разумные основания подозревать, что:

- а) судно занимается пиратством;
- б) судно занимается работоторговлей;
- в) судно занимается несанкционированным радио- и телевещанием;
- г) судно не имеет национальности;
- д) судно в действительности имеет ту же национальность, что военный корабль, хотя на нем поднят иностранный флаг, или оно отказывается поднять флаг.

Возможно также преследование «по горячим следам» иностранного судна, если есть разумные основания считать, что оно нарушило законы прибрежного государства в водах, находящихся под его юрисдикцией. Такое преследование в открытом море должно быть непрерывным, т.е. должно быть начато в водах, на которые распространяется юрисдикция данного государства, и должно быть прекращено, когда преследуемое судно войдет в территориальные воды своего или иного государства. Под пиратством понимается любой неправомерный акт насилия, задержания или грабежа судов и летательных аппаратов в открытом море, направленный против судна, летательного аппарата, лиц находящихся на их борту, их имущества и груза. Любое государство может захватить пиратское судно или летательный аппарат, арестовать находящихся на их борту лиц и захватить находящееся на них имущество. Судебные органы государства, осуществившего такой захват, могут выносить решения о наложении наказания на арестованных лиц и распорядиться о судьбе захваченного пиратского судна, летательного аппарата и имущества.

Аналогичные меры принимаются и в отношении судов, занимающихся контрабандой, перевозкой наркотиков, незаконной перевозкой оружия и боеприпасов, несанкционированным теле- и радиовещанием.

Воды государств-архипелагов

Примечание: данную главу студенты специальностей «Эксплуатация судовых энергетических установок» 26.05.06, «Электроэнергетика и электротехника» 13.03.02 «Эксплуатация судового электрооборудования и средств автоматики» 26.05.07» могут изучать факультативно.

Государство-архипелаг – государство, которое состоит полностью из одного или более архипелагов и может включать другие острова. Архипелаг – группа островов, соединяющие их воды, тесно взаимосвязанные и представляющие собой единое географическое, экономическое и политическое целое, либо считающееся таковым исторически.

Проблема архипелажных вод существовала давно, т.к. каждое государство вокруг каждого из островов своего архипелага создавало пояс территориального моря. При этом иногда между островами оставались участки открытого моря, что создавало неудобства как для государства-архипелага, так и для участников мореплавания.

Архипелажными водами называются воды государства-архипелага, расположенные между островами, из которых оно состоит и ограниченные от других частей моря вокруг него прямыми исходными линиями, соединяющими наиболее выдающиеся в море точки наиболее отдаленных островов. Длина 97% таких линий не может превышать 100 м.м. и только 3% могут быть длиной до 125 м.м. Соотношение между площадью воды и суши в пределах этих линий должна составлять от 1:1 до 9:1. При условии соблюдения режима внутренних вод, находящихся в пределах архипелажных вод, суда всех государств имеют право на мирный проход через архипелажные воды как через территориальное море. Государство-архипелаг имеет право приостановить в определенных районах мирный проход иностранных судов для охраны своей безопасности. Для путей международного судоходства в архипелажных водах устанавливается режим архипелажного прохода, соответствующий режиму транзитного прохода в проливах. Государство-архипелаг имеет право устанавливать морские коридоры и расположенные над ними воздушные коридоры для непрерывного и быстрого прохода иностранных судов и пролета иностранных летательных аппаратов.

Остров, определяется как окруженное водой, естественно образовавшееся пространство суши, при приливах находящееся выше уровня воды, которое заселено или может быть заселено. Территориальные воды, прилегающая зона, экономическая зона и континентальный шельф островов определяется согласно UNCLOS-82. Скалой, в отличие от острова, считается необитаемая часть суши, окруженная водой, и она режима шельфа, экономической зоны, прилегающей зоны, территориальных вод не имеет.

Вопросы для самопроверки:

1. Что такое исключительная экономическая зона?
2. Что такое континентальный шельф?
3. Что такое открытое море?
4. Каким образом и кем может быть произведен досмотр торгового судна в открытом море?
5. Что такое архипелажные воды? Какие государства-архипелаги вы знаете?
6. Каков правовой режим морского дна за пределами национальной юрисдикции?

Международно-правовой режим замкнутых или полузамкнутых морей

Замкнутым и полузамкнутым морем считается залив, бассейн или море, окруженное двумя или более государствами и сообщаемое с другим морем или океаном через узкий проход, или состоящее полностью или главным образом из территориальных вод и экономических зон двух или более прибрежных государств. Правовой режим Черного моря определяется многосторонней Конвенцией, заключенной в 1936г. в г.Монтрё (Швейцария), Балтийского моря - договорами стран Балтийского бассейна 17-19 вв., последний из которых, Копенгагенский, был заключен в 1857г. Режим замкнутых и полузамкнутых морей обычно предусматривает ограничение для плавания военных кораблей стран, которые не являются прибрежными для таких морей. В соответствии с UNCLOS-82 государства, омываемые такими морями, должны сотрудничать либо путем заключения договоров между собой, либо через региональную организацию в вопросах управления живыми ресурсами моря, их сохранением, разведкой и эксплуатацией; осуществления своих прав и обязанностей в отношении защиты и сохранения морской среды; совместными научными исследованиями.

В 1974г. одобрена Конвенция по защите морской среды района Балтийского моря, в 1976г ряд средиземноморских стран заключил Конвенцию по защите Средиземного моря от загрязнения. В 1978г. Иран, Ирак, Бахрейн, Саудовская Аравия, Оман заключили Конвенцию об охране и улучшению морской среды. В 1983г. ряд государств Карибского бассейна, в т.ч. США, а также Венесуэла и Франция подписали Конвенцию и План действий по охране морской среды района Карибского моря.

Вопросы для самопроверки:

1. Что такое исключительная экономическая зона?
2. Что такое континентальный шельф?
3. Что такое открытое море?
4. Каким образом и кем может быть произведен досмотр торгового судна в открытом море?
5. Что такое архипелажные воды? Какие государства-архипелаги вы знаете?
6. Каков правовой режим морского дна за пределами национальной юрисдикции?

Тема 2.4. Оказание помощи и спасания на море

Деятельность морского флота неизбежно связана с опасностями и случайностями на море, риском повреждения и гибели судов, находящихся на них людей и имущества, загрязнением окружающей среды. В связи с этим, в международном морском праве выработаны нормы, регулирующие правоотношения, возникающие при оказании помощи и спасании на море. В первую очередь это касается спасания человеческой жизни.

Конвенция об открытом море 1958 г. и Конвенция ООН по морскому праву 1982 г. требуют, чтобы каждое государство вменило в обязанность капитану любого судна, плавающего под его флагом, обязанность оказывать

помощь любому обнаруженному в море лицу, которому угрожает гибель, следовать со всей возможной скоростью на помощь погибающим, если капитану сообщено, что они нуждаются в помощи; после столкновения оказывать помощь другому судну или экипажу и пассажирам, насколько это возможно, сообщить аварийному судну наименование своего судна, порт его регистрации и ближайший порт захода.

Прибрежные государства должны способствовать организации и содержанию эффективной спасательной службы для обеспечения безопасности на море и над морем, а также, когда этого требуют обстоятельства, заключать с этой целью в необходимых случаях региональные соглашения о взаимном сотрудничестве с соседними государствами.

По Конвенции СОЛАС-74 каждая Сторона – участник Конвенции обязалась обеспечивать принятие всех необходимых мер по организации наблюдения с берега и спасания людей, терпящих бедствие в море вблизи берегов своей стороны. Эти меры должны включать создание, эксплуатацию и техническое обслуживание необходимого числа технических средств.

Украинское законодательство возлагает на капитана обязанность по оказанию помощи терпящим бедствие на море и устанавливает уголовную ответственность за неисполнение этой обязанности. **Самое главное, что следует иметь в виду, что операции по поиску и спасанию людей проводятся бесплатно для спасаемых**, а отказ в участии в таких операциях по неуважительным причинам в большинстве национальных законодательств влечет за собой уголовную ответственность. При этом национальное законодательство ряда стран, поскольку это не противоречит Конвенции 1989г. (ч.1, ст.16), предусматривает право спасателей на **специальное вознаграждение** за спасение людей, поэтому последнее должно оформляться документально. Оплата за спасение людей происходит из фондов морских палат либо за счет владельцев спасенного имущества в Австралии, Великобритании, Канаде, Нидерландах, Италии и ряде других стран.

Следует сразу же определить различие в терминах:

- (1) спасание – это процесс;
- (2) спасение – это результат.

Основным практическим правовым документом для участников спасательных операций является «Международное морское и авиационное наставление по поиску и спасанию на море» (IAMSAR), заменившее в 1999г. прежние наставления IMOSAR и MERSAR. В «Наставлении...», состоящем из трех книг, которое должно быть в наличии на борту каждого судна очень подробно описаны способы связи, сигнализации, методика поиска, координация морских и воздушных спасателей и спасательно-координационных центров, приемы и средства взятия на борт потерпевших, оказания помощи и тд, и т.п.

Международная конвенция по поиску и спасанию на море 1989 года (SAR-89)

Стороны – участники Конвенции устанавливают поисково-спасательные районы, в пределах которых они обеспечивают поиск и спасение людей, терпящих бедствие в море и у его берегов. За организацию поиска и спасения и координацию проводимых поисково-спасательных операций в пределах поисково-спасательного района отвечает спасательно-координационный центр (СКЦ).

В помощь СКЦ могут быть созданы спасательные подцентры (СПЦ), подчиненные СКЦ и действующие в определенной части поисково-спасательного района (зоне).

Каждая сторона организует национальные службы поиска и спасения.

Каждый СКЦ и СПЦ принимает меры для приема оповещений о бедствии, связи с людьми, терпящими бедствие, с поисково-спасательными средствами, с другими СКЦ и СПЦ. Он несет круглосуточную вахту и должен быть укомплектован обученным персоналом, владеющим английским языком. В распоряжении СКЦ и СПЦ находятся спасательные единицы – суда, самолеты, вертолеты и т.п., укомплектованные обученным персоналом и оснащенные оборудованием, пригодным для быстрого проведения поисково-спасательных операций.

При получении сообщения о том, что человек терпит бедствие на море в зоне, в пределах которой сторона обеспечивает общую координацию поисково-спасательной операции, власти этой стороны немедленно принимают меры для оказания любой возможной помощи.

Стороны оказывают помощь любому лицу, терпящему бедствие на море, независимо от его национальной принадлежности или статуса и обстоятельств, при которых это лицо было обнаружено.

В течение продолжительного времени возможные коллизии закона при спасении судов и иного имущества были сведены к минимуму в связи с широким кругом участников Конвенции об унификации некоторых правил, касающихся оказания помощи и спасения на море, 1910 г. Несмотря на то, что в Конвенции о спасении 1989 г. предусмотрены некоторые исключения, основным принципом вознаграждения при спасении грузов, судов и имущества остается NO CURE NO PAY (БЕЗ СПАСЕНИЯ НЕТ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ).

Критерии вознаграждения за спасение:

- (1) спасенная стоимость судна и иного имущества;
- (2) мастерство и усилия спасателя в предотвращении или уменьшении ущерба окружающей природной среде;
- (3) степень успеха, достигнутого спасателем;
- (4) характер и степень опасности;
- (5) мастерство и усилия спасателей в спасении судна и иного имущества и людей;
- (6) затраченное спасателем время, понесенные им расходы и убытки;
- (7) риск ответственности, с которым сталкивался спасатель;
- (8) скорость предоставления услуг;

(9) наличие использование судов или иного оборудования, предназначенных для спасательных операций;

Установленное вознаграждение выплачивается всеми лицами, заинтересованными в судне и ином имуществе, пропорционально их соответствующей спасенной стоимости. В случае выплаты вознаграждения одним из лиц, оно имеет право регресса к иным заинтересованным лицам, в размере их соответствующих долей. Услуги, оказанные, несмотря на ясный и разумный запрет капитана или владельца судна, столкнувшегося с опасностью, не дают права на вознаграждение.

Вопросы для самопроверки:

1. Какие обязанности возлагаются на капитана судна по спасанию людей, терпящих бедствие на море?
2. Что представляют собой поисково-спасательные районы? Кто осуществляет организацию поиска и спасания в пределах поисково-спасательного района?
3. Дайте определение аварийных стадий, устанавливаемых СКЦ или СПЦ. В каких ситуациях объявляются различные аварийные стадии?
4. В каком случае возникает право спасателя на вознаграждение? Какими критериями определяется установление вознаграждения?

Тема 2.5. Суд и арбитраж по морским делам

Конвенцией ООН по морскому праву (UNCLOS-82) было предусмотрено создание Международного морского трибунала, Устав которого является Приложением VI к упомянутой конвенции. Трибунал состоит из 21 члена, избираемых из числа лиц, пользующихся самой высокой репутацией беспристрастности и справедливости и являющихся авторитетами в области морского права. В его составе не может быть двух граждан одного и того же государства. Первые выборы судей состоялись в 1996г. Члены трибунала избираются на 9 лет. Срок полномочий семи членов первого состава по жребию истекает через 3 года, а еще семи – через 6 лет. Таким образом, состав Трибунала обновляется на одну треть каждые три года, что обеспечивает преемственность работы. Члены Трибунала пользуются дипломатическими привилегиями и иммунитетом. Для исполнения функций необходимо присутствие минимум 11 членов. Штаб-квартира Трибунала находится в Гамбурге, но заседания могут проходить и в иных местах. К ведению Трибунала относятся все споры и заявления, переданные ему в соответствии с UNCLOS-82 и все вопросы толкования и/или применения других соглашений, охватываемых Конвенцией.

Сторонами спора могут быть:

- а) государства – участники UNCLOS-82;
- б) Международный орган по морскому дну;

в) Предприятие, которое осуществляет деятельность в Районе морского дна за пределами национальной юрисдикции;

г) юридические и физические лица, имеющие гражданство государств-членов Конвенции;

д) государства – участники других соглашений, касающихся вопросов, охватываемых UNCLOS-82 или предусматривающих обращение в Трибунал.

Практика показывает, что в основном, в Международный морской трибунал обращаются правительства стран по спорным вопросам, хотя это и не исключает обращения в другие инстанции.

В практической деятельности при заключении любого договора для судов иностранных судовладельцев (рейсового чартера, тайм- или бербоут-, или димайз-чартера, договора о купле-продаже, страховании судов и проч.) в текст чаще всего включается Морской арбитражный суд г.Лондона (Арбитраж Ллойда), и применяется британское право (т.е.судебные решения осуществляются «по прецеденту», когда арбитры разыскивают ранее вынесенные решения по аналогичным делам). Судовладельцы России предпочитают Морскую арбитражную комиссию (МАК), при ТПП РФ и российское право (т.н. «кодифицированное право», т.е. выраженное в виде утвержденных законов, кодексов, конвенций). Это называется **«арбитражной оговоркой»**: стороны, заключая договор, заранее определяют, закон какого государства наиболее приемлем для регулирования их прав и обязанностей. В противном случае возможны весьма серьезные проблемы, т.к. в разных странах юридические нормы могут весьма отличаться (т.н. «конфликт юрисдикций»).

Известны две формы третейского суда или арбитража:

(1) арбитраж *ad hoc*, формируемый для рассмотрения одного конкретного дела, прекращающий свое существование после его рассмотрения; арбитраж, постоянно действующий или институционный, который может быть открытым, рассматривая дела любых сторон, которые желают к нему обратиться, или закрытым, рассматривая дела членов соответствующей организации или объединения, при которых он функционирует.

Морская арбитражная комиссия при Торгово-промышленной палате РФ

МАК при ТПП РФ – институционный арбитраж, разрешающий споры в области договорных и других прав, отношений, возникающих в торговом мореплавании по фрахтованию судов, морской перевозке грузов и перевозке в смешанном плавании (река — море); по морской буксировке судов и иных плавучих объектов; по морской страховке и перестраховке; по лоцманской и ледовой проводке; по агентированию и иному обслуживанию судов; по использованию судов для научных исследований, добычи полезных ископаемых, гидротехнических и иных работ; по спасанию морских судов и судов внутреннего плавания в морских водах; по подъему затонувших в море судов и иного имущества; по столкновениям судов в море; по причиненным судном повреждениям портовым сооружениям, средствам навигационной

обстановки, рыболовным сетям, другим орудиям лова и т. п. МАК разрешает также споры, возникающие при плавании судов по международным рекам.. МАК рассматривает споры при наличии письменного соглашения между сторонами, а также споры, которые должны быть переданы на ее рассмотрение в силу международных договоров. Каждая из сторон назначает по своему усмотрению по арбитру из числа членов МАК или по взаимному согласию— одного арбитра. Решение МАК является обязательным для сторон, но допустимо его обжалование в Верховном Суде, который может отменить решение и вернуть дело в МАК для рассмотрения в новом составе.

Какое бы право, прецедентное или кодифицированное, не применялось, при возникновении обоснованных финансовых претензий к судовладельцу обычно его судно задерживают, а затем и **арестовывают в порту** еще до начала процесса в арбитражных судах, пока не будет обеспечен залог.

Вопросы для самопроверки:

1. Каковы функции Международного морского трибунала?
2. Какие формы третейского суда (арбитража) вам известны?
3. Что такое «арбитражная оговорка» и «конфликт юрисдикций»?
4. В чем основное отличие прецедентного права от кодифицированного права?

Методические рекомендации для студентов по выполнению контрольной работы

В процессе изучения дисциплины «Правовые основы профессиональной деятельности», обучающиеся выполняют контрольную работу.

Контрольная работа состоит из трех вопросов. Ответы на первые два вопроса носят реферативный характер, ответ на третий вопрос должен сопровождаться примером (в соответствии с формулировкой вопроса).

Вариант контрольной работы выбирается по последней цифре номера зачетной книжки студента (цифра 0 соответствует 10-му варианту).

Объем работы 8–10 листов формата А4. Работа должна быть предоставлена преподавателю в печатном виде: текст набран на компьютере.

Обязательно наличие титульного листа установленного образца приложение 1, содержания, списка использованной литературы и других источников (в том числе электронных ресурсов). Нумерация работы начинается с содержания.

Контрольная работа подписывается студентом и сдается на проверку на заочное отделение не позднее двух недель до начала сессии.

Контрольная работа, выполненная в соответствии с требованиями, проверяется и оценивается преподавателем. При наличии существенных замечаний после внесения студентом исправлений и дополнений контрольная работа направляется на повторную проверку.

ВОСПРОСЫ К КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЕ

ВАРИАНТ № 1

1. Что является дискриминацией в сфере труда? Какие качества работника имеют значения при трудоустройстве?
2. Источники международного морского права
3. МКУБ: описание, основные положения, область применения

ВАРИАНТ № 2

1. Работа в ночное время
2. Права и обязанности капитана судна, членов экипажа судна.
3. Конвенция SALVAGE: описание, основные положения, область применения.

ВАРИАНТ № 3

1. Основания прекращения трудового договора
2. Дисциплина труда и трудовой распорядок
3. Конвенции МОТ: описание, основные положения, область применения

ВАРИАНТ № 4

1. Заработная плата работника
2. Функции Российского Морского регистра судоходства
3. Конвенция МК ПДНВ: описание, основные положения, область применения

ВАРИАНТ № 5

1. Поощрения за труд. Виды дисциплинарных взысканий
2. Судовые документы, требуемые Кодексом торгового мореплавания Российской Федерации.
3. Полномочия капитана при чрезвычайном оставлении судна

ВАРИАНТ № 6

1. Основные права и обязанности работника и работодателя
2. Материальная ответственность сторон трудового договора
3. Порядок регистрации судов в РФ

ВАРИАНТ № 7

1. Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени
2. Трудовые споры. порядок рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
3. Конвенция СОЛАС: описание, основные положения, область применения

ВАРИАНТ № 8

1. Понятие и содержание трудового договора
2. Понятие «судно». Собственность на судно. Право плавания под Государственным флагом Российской Федерации
3. Морское происшествие, морской протест

ВАРИАНТ № 9

1. Ежегодный оплачиваемый отпуск, его продолжительность. Дополнительный оплачиваемый отпуск
2. ИМО: описание, структура, область деятельности
3. Конвенция МАРПОЛ: описание, основные положения, область применения. Международно-правовое регулирование предотвращения загрязнения моря

ВАРИАНТ № 10

1. Социальное страхование работника
2. Порядок регистрации судов в РФ
3. Конвенция САР (поиск и спасание на море): основные положения, область применения.

Вопросы к дифференцированному зачету

1. Что является дискриминацией в сфере труда? Какие качества работника имеют значения при трудоустройстве?
2. Стороны трудовых отношений
3. Основные права и обязанности работника
4. Основные права и обязанности работодателя
5. Понятие и содержание трудового договора
6. Порядок заключения трудового договора (документы для заключения ТД), вступление ТД в силу
7. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора
8. Основания для прекращения трудового договора
9. Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени
10. Работа в ночное время
11. Понятие времени отдыха, виды времени отдыха.
12. Ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительность.
Дополнительный оплачиваемый отпуск
13. Понятие заработной платы. Понятие оклада, тарифной ставки
14. Отчисления в государственные бюджетные фонды
15. Дисциплина труда. Поощрения за труд. Виды дисциплинарных взысканий
16. Гарантии и компенсации. Виды помощи по государственному страхованию
17. Материальная ответственность сторон трудового договора
18. Источники международного морского права
19. ИМО: описание, структура, область деятельности
20. Конвенции МОТ: описание, основные положения, область применения
21. Порядок регистрации судов в РФ
22. Функции Российского Морского регистра судоходства
23. Понятие «судно». Собственность на судно. Право плавания под Государственным флагом Российской Федерации.
24. Судовые документы, требуемые Кодексом торгового мореплавания Российской Федерации. Судовые документы, требуемые международными конвенциями и кодексами.
25. Права и обязанности капитана судна, членов экипажа судна.
26. Конвенция СОЛАС: описание, основные положения, область применения

- 27.Классификация морских пространств. Территориальное море. Внутренние морские воды Российской Федерации. Правовой режим судов в морских водах России Международно-правовой режим открытого моря, морского дна
- 28.Конвенция МК ПДНВ: описание, основные положения, область применения
- 29.МКУБ: описание, основные положения, область применения
- 30.Конвенция МАРПОЛ: описание, основные положения, область применения. Международно-правовое регулирование предотвращения загрязнения моря
- 31.Морское происшествие, морской протест.
- 32.Конвенция SALVAGE: описание, основные положения, область применения.
- 33.Конвенция САР (поиск и спасание на море): основные положения, область применения
- 34.Полномочия капитана при чрезвычайном оставлении судна
- 35.Функции Международного морского трибунала

Список рекомендуемой литературы

1. Шкатулла В.И. и др. Правоведение.- М., 2020.- 464 с.
2. Конституция Российской Федерации
3. Гражданский кодекс Российской Федерации
4. Трудовой кодекс Российской Федерации
5. Кодекс торгового мореплавания РФ
6. Устав службы на судах рыбопромыслового флота
7. Грищенко В.А. Морское рыболовное право, ФГБОУ ВО "Керченский государственный морской технологический университет", Керчь, 2020
8. М.Ю. Попова Учебное пособие по дисциплине "Правовые основы профессиональной деятельности" для специальности 26.02.03 Судовождение, Владивосток, "ВМРК" ФГБОУ ВО "Дальрыбвтуз, 2022

Интернет-источники:

www.consultant.ru

www.garant.ru

Образец титульного листа

**«ВЛАДИВОСТОКСКИЙ МОРСКОЙ РЫБОПРОМЫШЛЕННЫЙ
КОЛЛЕДЖ»**

ФГБОУ ВО «Дальрыбвтуз»

Отделение « »

Заочная форма обучения

г. Владивосток, ул. Кирова, 93

.....

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

По предмету _____ вариант _____

Специальность _____ курс _____ шифр

Ф.И.О. _____

Контрольная работа получена на отделение « _____ » _____ 20 ____ г.

Оценка работы _____

Преподаватель _____ дата проверки

« _____ » _____ 20 ____ г.

Домашний адрес _____