**КРУИНГ АУТСОРСИНГ КОМПАНИИ**

**АУТСООРСИНГ** – *(использование внешнего источника и/или ресурса) - передача организацией, на основании договора, определённых видов или функций производственной предпринимательской деятельности другой компании, действующей в нужной области.*

*В отличие от услуг и поддержки, имеющих разовый, эпизодический или случайный характер и ограниченных началом и концом, на аутсорсинг обычно передаются функции по профессиональной поддержке бесперебойной работы отдельных систем и инфраструктуры на основе длительного контракта (не менее 1 года).*

*Аутсорсинг позволяет повысить эффективность предприятия в целом и использовать освободившиеся организационные, финансовые и человеческие ресурсы для развития новых направлений или концентрации усилий, не требующих повышенного внимания.*

*В российской предпринимательской практике на аутсорсинг чаще всего передаются такие функции, как ведение бухгалтерского учёта, обеспечение функционирования офиса (например, уборка помещений), переводческие услуги, транспортные услуги, поддержка работы компьютерной сети и информационной инфраструктуры, рекламные услуги, обеспечение безопасности.*

*По данным Института аутсорсинга (****Outsourcing Institute, США****), аутсорсинг является развивающимся видом оптимизации деятельности предприятий, причём наибольший рост наблюдается в сфере финансов и бухгалтерского учёта.*

*Статистика, собранная в 1997 году Американской ассоциацией управления, показала, что уже тогда 20% из числа 600 опрошенных фирм передали на аутсорсинг хотя бы некоторую часть финансовых и бухгалтерских операций, а 80% - часть административных функций.*

**Аутсорсинг в сфере управления персоналом**

*Любая компания вынуждена решать задачи, связанные с управлением персоналом - наймом сотрудников, расчетом компенсаций и налоговой отчетностью.*

*При этом подобная деятельность является профильной лишь для кадровых агентств.*

*Именно поэтому практика аутсорсинга управления персоналом (****HRO, Human Resources Outsourcing****) приобрела значительную популярность.*

*Чаще передаются процессы, связанные с подбором и поиском сотрудников (а также лизингом персонала и аутстаффингом), реже - процессы кадрового администрирования и расчёта заработной платы.*

*Практика аутсорсинга процессов управления персоналом широко распространена в России.*

*Примерами компаний, предоставляющих услуги по набору и найму персонала являются различные кадровые агентства.*

*Поставщиков комплексных услуг аутсорсинга в сфере управления персоналом и кадрового администрирования в России значительно меньше.*

**КОНВЕНЦИЯ 2006 ГОДА О ТРУДЕ В МОРСКОМ СУДОХОДСТВЕ**

**с поправками Принята**

**Международной конференцией труда на ее 94-й (морской) сессии (2006 г.)**

**Поправки утверждены Международной конференцией труда на ее 103-й сессии (2014 г.)**

**Поправки утверждены Международной конференцией труда на ее 105-й сессии (2016 г.)**

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 7 февраля 2006 года на свою 94-ю сессию, желая создать единый согласованный акт, охватывающий, по мере возможности, все современные нормы существующих международных конвенций и рекомендаций о труде в морском судоходстве, а также основополагающие принципы, содержащиеся в других международных конвенциях о труде.

Принимая во внимание основной мандат Организации, который заключается в оказании содействия обеспечению достойных условий труда, напоминая о Декларации МОТ 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда.

Принимая также во внимание, что моряки охвачены положениями других актов МОТ и обладают другими правами, которые установлены в качестве основополагающих прав и свобод, распространяющихся на всех лиц, считая, что, с учетом глобального характера морского судоходства, моряки нуждаются в особой защите.

**ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА**

***Статья I***

1. Каждое государство-член, ратифицирующее настоящую Конвенцию, обязуется полностью выполнять ее положения в порядке, предусмотренном в статье VI, с целью обеспечения права всех моряков на достойную занятость.

2. Государства-члены сотрудничают друг с другом в целях эффективного применения и обеспечения выполнения настоящей Конвенции.

**РАЗДЕЛ 1. МИНИМАЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ В ОТНОШЕНИИ ТРУДА МОРЯКОВ НА БОРТУ СУДНА**

***Правило 1.1 – Минимальный возраст***

*Цель: обеспечить, чтобы на борту судна не работали лица моложе установленного возраста*

1. Не допускается прием на работу, привлечение к работе или использование труда на борту судна лиц моложе минимального возраста.

2. На момент первоначального вступления в силу настоящей Конвенции минимальный возраст составляет 16 лет.

3. Более высокий минимальный возраст устанавливается в обстоятельствах, определяемых в Кодексе.

***Стандарт А1.1 – Минимальный возраст***

1. Запрещается принимать на работу, привлекать к работе или использовать труд на борту судна лиц в возрасте до 16 лет.

2. Запрещается труд в ночное время моряков в возрасте до 18 лет. Применительно к настоящему стандарту термин «ночное время» определяется в соответствии с национальными законодательством и практикой. Он охватывает период не менее девяти часов, начинающийся не позднее полуночи и заканчивающийся не ранее пяти часов утра.

3. Исключения в отношении строгого соблюдения ограничения, касающегося труда в ночное время, могут делаться компетентным органом, если:

а) это положение будет препятствовать эффективной профессиональной подготовке моряков, осуществляемой в соответствии с утвержденными программами и календарными планами; или

b) особый характер обязанностей или утвержденная программа профессиональной подготовки требуют, чтобы моряки, на которых распространяется это исключение, выполняли свои обязанности в ночное время, а соответствующий орган власти определяет, на основе консультаций с заинтересованными организациями судовладельцев и моряков, что эта работа не будет оказывать неблагоприятного влияния на их здоровье или благополучие.

4. Запрещается принимать на работу, привлекать к работе или использовать труд моряков в возрасте до 18 лет, если такая работа может угрожать их здоровью или безопасности. Типы таких работ определяются национальным законодательством или нормативными правовыми актами, либо компетентным органом после консультаций с заинтересованными организациями судовладельцев и моряков, согласно соответствующим международным нормам.

**Руководящий принцип В1.1 – Минимальный возраст**

1. При установлении требований, касающихся условий труда и жизни моряков, государства-члены должны особое внимание уделять нуждам и потребностям молодых лиц до 18 лет.

***Правило 1.2 – Медицинское свидетельство***

*Цель: обеспечить, чтобы все моряки были пригодны по состоянию здоровья к выполнению своих обязанностей в море*

1. Моряки не допускаются к работе на борту судна, если они не представят документ, удостоверяющий их пригодность по состоянию здоровья к выполнению своих обязанностей.

2. Исключения могут допускаться только в соответствии с положениями, содержащимися в Кодексе.

***Стандарт А1.2 – Медицинское свидетельство***

1. Компетентный орган требует, чтобы перед началом работы на борту судна моряки имели действительное медицинское свидетельство, удостоверяющее их пригодность по состоянию здоровья к выполнению обязанностей, связанных с работой в море.

2. Для обеспечения того, чтобы медицинские свидетельства действительно отражали состояние здоровья моряков в свете обязанностей, которые они должны выполнять, компетентный орган, после консультаций с заинтересованными организациями судовладельцев и моряков и с должным учетом применяемых международных руководящих принципов, упомянутых в Части В настоящего Кодекса, предписывает характер медицинского освидетельствования и свидетельства.

3. Настоящий стандарт не ущемляет положения самого последнего варианта Международной конвенции 1978 года о подготовке и дипломировании моряков и несении вахты c поправками (Конвенции ПДНВ). Медицинское свидетельство, выдаваемое в соответствии с требованиями Конвенции ПДНВ, принимается компетентным органом применительно к целям правила 1.2. Принимается также медицинское свидетельство, отвечающее по существу этим требованиям, в отношении моряков, не охваченных положениями Конвенции ПДНВ.

4. Медицинское свидетельство выдается практикующим врачом, обладающим надлежащей квалификацией, либо, если речь идет о свидетельстве, касающемся только зрения, – лицом, уполномоченным компетентным органом выдавать такие свидетельства. Практикующие врачи должны пользоваться полной профессиональной независимостью при принятии своих медицинских заключений на основе процедур медицинского освидетельствования.

5. Моряки, которым отказано в выдаче свидетельства или в отношении которых установлена их ограниченная трудоспособность, в частности в отношении времени работы, рабочего места или географического района плавания, имеют возможность пройти новое освидетельствование у другого независимого практикующего врача или независимого медицинского арбитра.

6. В каждом медицинском свидетельстве удостоверяется, в частности, что:

а) слух и зрение соответствующего моряка, а также цветоощущение для моряков, которые должны выполнять обязанности, при которых их пригодность к работе может пострадать в результате нарушения цветоощущения, являются вполне удовлетворительными;

b) соответствующий моряк не страдает от каких-либо медицинских отклонений, которые могут обостриться в результате работы в море или сделать моряка непригодным по состоянию здоровья для такой работы, либо угрожать здоровью других лиц на борту судна.

7. Если в соответствии с требованиями, связанными с выполнением особых обязанностей соответствующими моряками, либо в соответствии с требованиями Конвенции ПДНВ 1978 года с поправками не устанавливается более краткий промежуток времени, то:

а) медицинское свидетельство остается в силе не более двух лет, однако если моряку не исполнилось 18 лет, то в этом случае максимальный срок его действия составляет один год;

b) свидетельство о цветоощущении остается в силе не более шести лет.

8. В чрезвычайных обстоятельствах компетентный орган может допускать к работе моряка без действительного медицинского свидетельства на период до захода в следующий порт, где моряк может получить медицинское свидетельство у квалифицированного практикующего врача, при условии, что:

а) срок действия такого разрешения не превышает трех месяцев;

b) соответствующий моряк имеет медицинское свидетельство, срок действия которого истек недавно.

9. Если срок действия свидетельства истекает во время рейса, то это свидетельство продолжает оставаться в силе до захода в следующий порт, в котором моряк может получить медицинское свидетельство у квалифицированного практикующего врача при условии, что этот период времени не превышает трех месяцев.

10. Медицинские свидетельства для моряков, занятых на судах, как правило, выполняющих международные рейсы, должны выдаваться как минимум на английском языке.

**Руководящий принцип В1.2 – Медицинское свидетельство**

**Руководящий принцип В1.2.1 – Международные руководящие принципы**

1. Компетентные органы, практикующие врачи, работники контрольных органов, судовладельцы, представители моряков и все другие лица, заинтересованные в проведении медицинских освидетельствований с целью определения пригодности по состоянию здоровья кандидатов к работе моря-ком, а также уже работающих моряков, должны выполнять положения, содержащиеся в *Руководстве МОТ/ВОЗ по проведению периодических медицинских освидетельствований моряков и медицинских освидетельствований перед выходом в море*, включая его любые последующие переиздания и любые иные применимые международные руководства, публикуемые Международной организацией труда, Международной морской организацией и Всемирной организацией здравоохранения.

***Правило 1.3 – Подготовка и квалификация***

*Цель: обеспечить, чтобы моряки получали профессиональную подготовку или квалификацию для выполнения своих обязанностей на борту судна*

1. Моряки не допускаются к работе на судне, если они не прошли профессиональную подготовку или не получили диплом (свидетельство), удостоверяющее их компетентность, или иным образом не подтвердили квалификацию, позволяющую им выполнять свои обязанности.

2. Моряки допускаются к работе на борту судна лишь в том случае, если они успешно завершили прохождение подготовки по вопросам личной безопасности на борту судна.

3. Профессиональная подготовка и выдача диплома (свидетельства) в соответствии с носящими обязательный характер актами, принятыми Международной морской организацией, считаются соответствующими требованиям положений пунктов 1 и 2 настоящего правила.

4. Каждое государство-член, которое в момент ратификации настоящей Конвенции было связано Конвенцией 1946 года о выдаче матросам свидетельств о квалификации (74) продолжает выполнять обязательства, вытекающие из этой конвенции до тех пор, пока не будут приняты и не вступят в силу обязательные положения Международной морской организации или пока не истечет пять лет после вступления в силу настоящей Конвенции в соответствии с пунктом 3 статьи VIII, но в любом случае с более ранней даты.

***Правило 1.4 – Подбор и трудоустройство***

*Цель: обеспечить, чтобы моряки имели доступ к эффективной и четко регулируемой системе подбора и трудоустройства моряков*

1. Все моряки имеют доступ к эффективной, адекватной и подотчетной системе поиска занятости на борту судна, который осуществляется для моряков бесплатно.

2. Службы подбора и трудоустройства моряков, действующие на территории государства-члена, соответствуют нормам, установленным в Кодексе.

3. Каждое государство-член принимает требование в отношении моряков, которые работают на судах, плавающих под его флагом, чтобы судовладельцы, пользующиеся услугами служб подбора и трудоустройства моряков, расположенных в странах или на территориях, на которые не распространяется сфера действия настоящей Конвенции, обеспечивали соответствие этих служб требованиям, установленным в Кодексе.

***Стандарт А1.4 – Подбор и трудоустройство***

1. Каждое государство-член, в котором действует государственная служба подбора и трудоустройства моряков, обеспечивает, чтобы эта служба действовала в соответствии с установленным порядком, обеспечивающим защиту и уважение прав моряков в сфере занятости, предусмотренных в настоящей Конвенции.

2. Если на территории государства-члена действуют частные службы подбора и трудоустройства моряков, основной задачей которых является наем и трудоустройство моряков или которые нанимают и трудоустраивают значительное число моряков, то их деятельность осуществляется только в соответствии с основанной на нормах системой лицензирования или сертификации, либо иной формой регулирования. Эта система создается, модифицируется или изменяется только после консультаций с заинтересованными организациями судовладельцев и моряков. В случае сомнений относительно того, применима ли настоящая Конвенция к той или иной частной службе подбора и трудоустройства, этот вопрос решается компетентным органом каждого государства-члена после консультаций с заинтересованными организациями судовладельцев и моряков. Неоправданный количественный рост частных служб подбора и трудоустройства не поощряется.

3. Положения пункта 2 настоящего стандарта применяются также, в той мере, в которой они признаются целесообразными компетентным органом, в результате консультаций с заинтересованными организациями судовладельцев и моряков, в отношении услуг по подбору и трудоустройству, оказываемых какой-либо организацией моряков на территории государства-члена, в целях укомплектования судов, плавающих под флагом этого государства-члена, моряками, являющимися его гражданами. Услуги, предусматриваемые настоящим пунктом, должны удовлетворять следующим условиям:

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

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

c) в государстве-члене действуют национальное законодательство или нормативные правовые акты или оно придерживается установленного порядка санкционирования или регистрации агентских договоров, разрешающих работу службы подбора и трудоустройства; и

служба подбора и трудоустройства функционирует в упорядоченном режиме, и предпринимаются необходимые меры, сопоставимые с мерами, предусмотренными в пункте 5 настоящего стандарта, по защите прав моряков в области занятости и содействию им.

4. Ничто в настоящем стандарте или правиле 1.4 не направлено на то, чтобы:

а) препятствовать государству-члену иметь бесплатную государственную службу подбора и трудоустройства моряков в рамках политики, направленной на удовлетворение потребностей моряков и судовладельцев, независимо от того, является ли эта служба частью государственной службы занятости, обслуживающей всех работников и работодателей, либо координируется ею; или

b) возложить на государство-член обязанность устанавливать систему для обеспечения деятельности частных служб по подбору и трудоустройству моряков на его территории.

5. Государство-член, принимая систему, упомянутую в пункте 2 настоящего стандарта, как минимум, включает в свое законодательство и нормативные правовые акты или иные меры положения, содержащие:

а) запрет на использование службами подбора и трудоустройства моряков средств, механизмов или списков, направленных на то, чтобы помешать морякам или воспрепятствовать морякам получить рабочее место, на которое они имеют право в соответствии со своей квалификацией;

b) требование о том, чтобы на моряков не возлагалась прямо или косвенно оплата полностью или частично комиссионных или иных издержек за подбор и трудоустройство, либо за предоставление рабочего места, за исключением расходов, которые моряк несет в связи с получением предусмотренного национальным законодательством медицинского свидетельства, национальной книжки моряка и паспорта или других аналогичных личных проездных документов, исключая, однако, расходы, связанные с получением виз, которые несет судовладелец; и

с) обеспечение того, чтобы службы подбора и трудоустройства моряков, действующие на его территории:

i) вели и постоянно обновляли список всех моряков, наем и трудоустройство которых были обеспечены ими, который должен быть доступен компетентному органу для проверки;

ii) удостоверялись в том, что моряки были информированы о своих правах и обязанностях, указанных в трудовых договорах, перед приемом на работу или в его процессе, что были приняты надлежащие меры, позволяющие морякам ознакомиться с содержанием трудовых договоров перед их подписанием и после этого, и что они получили по экземпляру этих трудовых договоров;

iii) проверяли, чтобы моряки, нанятые или трудоустроенные ими, обладали квалификацией и имели документы, необходимые для выполнения соответствующих работ, и чтобы трудовые договоры моряков соответствовали действующему законодательству и нормативным правовым актам, а также положениям коллективного договора, который является частью трудового договора;

iv) по мере возможности, удостоверялись в том, что судовладелец обладает средствами для обеспечения защиты моряков от опасности оказаться без средств к существованию в иностранном порту;

v) рассматривали любые жалобы в отношении своей деятельности и реагировали на них, а также информировали компетентный орган о всех неурегулированных жалобах;

vi) устанавливали систему защиты в форме страхования или в иной равнозначной форме в целях компенсации морякам денежного ущерба, который они могут понести в результате невыполнения службой подбора и трудоустройства своих обязательств перед моряками или соответствующим судовладельцем своих обязательств перед моряками в соответствии с трудовым договором.

6. Компетентный орган осуществляет строгий надзор и контроль за всеми службами подбора и трудоустройства моряков, действующими на территории соответствующего государства-члена. Все лицензии или сертификаты, либо аналогичные формы разрешения на осуществление оперативной деятельности частных служб на его территории предоставляются или возобновляются только после проверки того, что соответствующая служба подбора и трудоустройства моряков отвечает требованиям национальных законодательства и нормативных правовых актов.

7. Компетентный орган обеспечивает наличие адекватных механизмов и процедур для расследования, в случае необходимости, жалоб, касающихся деятельности служб подбора и трудоустройства моряков, с привлечением, в зависимости от обстоятельств, представителей судовладельцев и моряков.

8. Каждое государство-член, ратифицировавшее настоящую Конвенцию, насколько это практически возможно, консультирует своих граждан в отношении возможных проблем, связанных с наймом на работу на судне, плавающем под флагом государства, которое не ратифицировало настоящую Конвенцию, пока оно не убедится в том, что применяются нормы, эквивалентные тем, которые устанавливаются в настоящей Конвенции. Меры, принимаемые в этой связи ратифицирующим государством, не противоречат принципу свободного передвижения работников, предусмотренному в договорах, участниками которых могут быть оба этих государства.

9. Каждое государство-член, ратифицировавшее настоящую Конвенцию, требует, чтобы судовладельцы судов, плавающих под его флагом, которые пользуются услугами служб подбора и трудоустройства моряков, расположенных в странах или на территориях, на которые не распространяется сфера действия настоящей Конвенции, обеспечивали, чтобы, насколько это практически возможно, эти службы соответствовали требованиям настоящего стандарта.

10. Ничто в настоящем стандарте не следует понимать как ограничение обязанностей и ответственности судовладельцев или государства-члена в отношении судов, которые плавают под его флагом.

**Руководящий принцип В1.4 – Подбор и трудоустройство**

**Руководящий принцип В1.4.1 – Организационные и оперативные руководящие принципы**

1. При выполнении своих обязанностей в соответствии с пунктом 1 стандарта А1.4, компетентный орган должен принимать во внимание:

a) принятие необходимых мер для содействия эффективному сотрудничеству между службами подбора и трудоустройства моряков, как частными, так и государственными;

b) потребности морской отрасли как на национальном, так и на международном уровнях при разработке, с участием судовладельцев, моряков и соответствующих образовательных учреждений, программ подготовки моряков, которые входят в состав экипажа судна и отвечают за безопасность плавания судов и за операции по предупреждению загрязнения;

c) принятие соответствующих мер для обеспечения сотрудничества с представительными организациями судовладельцев и моряков в организации и деятельности государственных служб подбора и трудоустройства моряков, там, где они существуют;

d) определение, с должным учетом защиты права на частную жизнь и необходимости защиты конфиденциальности данных, условий, в соответствии с которыми персональные данные моряков могут обрабатываться службами подбора и трудоустройства моряков, включая сбор, хранение, обработку и направление таких данных третьим сторонам;

e) принятие мер для сбора и анализа всей соответствующей информации о морском рынке труда, включая текущее и перспективное предложение моряков, которые работают в составе экипажей, в разбивке по возрасту, полу, должности и квалификации, а также данные о потребностях отрасли, причем сбор данных о возрасте и поле допускается только в статистических целях или для использования в рамках программы предупреждения дискриминации по признаку возраста или пола;

f) обеспечение того, чтобы персонал, ответственный за осуществление контроля над государственными и частными службами подбора и трудоустройства моряков, выполняющих функции, связанные с обеспечением безопасности плавания и предупреждением загрязнения, имел адекватную профессиональную подготовку, включая установленный опыт работы в море, и соответствующие знания в морской отрасли, включая соответствующие морские международные акты по профессиональной подготовке, дипломированию и трудовым нормам;

g) предписание эксплуатационных норм и принятие кодексов поведения и этических норм для служб подбора и трудоустройства моряков; и

осуществление контроля за системой лицензирования или сертификации на основе системы стандартов качества.

2. При создании системы, упомянутой в пункте 2 стандарта А1.4, каждое государство-член должно предъявлять требования к службам подбора и трудоустройства моряков, сформированным на его территории, в отношении разработки и поддержания подлежащей контролю оперативной практики. Такая оперативная практика в отношении частных служб подбора и трудоустройства моряков и, в той мере, в какой это практически применимо в отношении государственных служб подбора и трудоустройства моряков, должна охватывать следующие вопросы:

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

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

i) данные о квалификации моряков;

ii) данные о стаже работы;

iii) персональные данные, касающиеся работы по найму;

iv) медицинские данные, относящиеся к работе по найму;

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

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

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

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

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

h) процедуры, которые не противоречат принципам справедливости и соответствуют национальному законодательству, практике и коллективным

договорам, если таковые существуют, для рассмотрения случаев некомпетентности или нарушения дисциплины;

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

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

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

3. Международное сотрудничество между государствами-членами и соответствующими организациями должно поощряться и включать:

а) систематический обмен информацией о морской отрасли и рынке труда на двусторонней, региональной и многосторонней основе;

b) обмен информацией о морском трудовом законодательстве;

с) согласование политики, рабочих методов и законодательства, регулирующих наем и трудоустройство моряков;

d) совершенствование процедур и условий для международного подбора и трудоустройства моряков; и

e) использование персонала с учетом предложения моряков и спроса на них, а также потребностей морской отрасли.

**РАЗДЕЛ 2. УСЛОВИЯ ЗАНЯТОСТИ**

***Правило 2.1 – Трудовые договоры моряков***

*Цель: обеспечить, чтобы моряки имели справедливый трудовой договор*

1. Условия занятости моряка излагаются или устанавливаются в виде четкого письменного договора, имеющего обязательную юридическую силу. Они соответствуют нормам, установленным в настоящем Кодексе.

2. Трудовой договор моряка согласовывается с моряком на условиях, которые обеспечивают моряку возможность изучить его и получить консультации относительно условий, предусмотренных в договоре, и свободно принять их до подписания договора.

3. В той мере, в какой это соответствует национальным законодательству и практике государства-члена, трудовой договор моряка предполагает включение в него положений действующих коллективных договоров.

***Стандарт А2.1 – Трудовые договоры моряков***

1. Каждое государство-член принимает законодательство или нормативные правовые акты, содержащие положения о том, чтобы суда, плавающие под его флагом, удовлетворяли следующим требованиям:

а) моряки, работающие на судах, плавающих под его флагом, имеют подписанный как моряком, так и судовладельцем или представителем судовладельца трудовой договор моряка (или если они не являются наемными работниками – свидетельство наличия договорных или аналогичных отношений), положения которого предусматривают для него достойные условия труда и жизни на борту судна в соответствии с требованиями настоящей Конвенции;

b) морякам, подписывающим трудовой договор, предоставляется возможность для его изучения и получения консультаций о содержании этого договора до его подписания, а также любые другие возможности, которые представляются необходимыми для обеспечения свободного заключения ими договора на основе достаточного понимания своих прав и обязанностей;

с) как судовладелец, так и моряк, которые являются сторонами трудового договора, получают подписанный экземпляр трудового договора моряка;

d) принимаются меры для обеспечения того, чтобы моряки на борту судна, включая капитана судна, могли свободно получать четкую информацию относительно условий их найма и чтобы такая информация, включая копию трудового договора моряка, была также доступна для должностных лиц компетентного органа, в том числе в портах захода судна;

e) каждому моряку вручается документ, содержащий сведения о его службе на борту судна.

Если коллективный договор полностью или частично включается в трудовой договор моряка, то на борту судна хранится копия этого договора. Если трудовой договор моряка и любые положения действующего коллективного договора составлены не на английском языке, то на английском языке должны иметься следующие документы (за исключением судов, осуществляющих только внутренние рейсы):

a) копия стандартной формы договора;

b) те положения коллективного договора, которые подлежат инспекции при контроле государством порта в соответствии с правилом 5.2.

3. Документ, упомянутый в подпункте е) пункта 1 настоящего стандарта, не содержит никакой оценки качества работы моряка или сведений о размере его заработной платы. Форма этого документа, заносимые в него сведения и способ их занесения определяются национальным законодательством.

4. Каждое государство-член принимает законодательство и нормативные правовые акты, регулирующие положения, которые включаются в трудовой договор моряка, руководствуясь своим национальным законодательством. Трудовой договор моряка в любом случае содержит следующие данные:

a) фамилию, имя и отчество моряка, дату его рождения или возраст и место его рождения;

b) имя и адрес судовладельца;

c) место и дату заключения трудового договора моряка;

d) должность, на которую нанимается моряк;

e) размер заработной платы моряка или, там, где это применимо, – формулу, используемую для ее исчисления;

f) размер оплаты ежегодного отпуска или, там, где это применимо, – формулу, используемую для ее исчисления;

g) срок и условия прекращения действия договора, включая:

i) если договор заключен на неопределенный срок – условия, дающие право любой из сторон расторгнуть его, а также срок для уведомления о расторжении который не является более коротким для судовладельца, чем для моряка;

ii) если договор заключен на определенный срок – точную дату истечения срока договора; и

iii) если договор заключен на один рейс – порт назначения и время, которое должно истечь по прибытии в порт, прежде чем моряк может быть списан с судна;

h) медицинское обслуживание и пособия по социальному обеспечению, предоставляемые моряку судовладельцем;

i) право моряка на репатриацию;

j) ссылку на коллективный договор, если это применимо;

любые другие данные, требуемые в соответствии с национальным законодательством.

5. Каждое государство-член принимает законодательство и нормативные правовые акты, устанавливающие минимальный срок уведомления, подаваемого соответственно моряками и судовладельцами, в отношении досрочного прекращения действия трудового договора моряка. Продолжительность этого минимального срока определяется после консультаций с заинтересованными организациями судовладельцев и моряков, но составляет не менее семи дней.

6. В обстоятельствах, которые в соответствии с национальными законодательством или нормативными правовыми актами, либо действующим коллективным договором признаются в качестве основания, оправдывающего прекращение трудовых отношений в более короткие сроки или без уведомления, срок подачи уведомления может быть короче минимального срока. При определении этих обстоятельств каждое государство-член обеспечивает, чтобы принималась во внимание необходимость прекращения моряком трудового договора, без каких-либо санкций, в более короткие сроки или вообще без уведомления в связи с семейными или иными причинами чрезвычайного характера.

**Руководящий принцип В2.1 – Трудовые договоры моряков**

**Руководящий принцип В2.1.1 – Послужной список**

1. При определении данных, заносимых в послужной список, упомянутый в подпункте е) пункта 1 стандарта А2.1, каждое государство-член обеспечивает, чтобы этот документ содержал достаточно сведений с переводом на английский язык, чтобы облегчить получение другой работы или удовлетворять требованиям морской службы в отношении повышения квалификации или продвижения по службе. Трудовая книжка моряка может удовлетворять требованиям подпункта е) пункта 1 этого стандарта.

***Правило 2.2 – Заработная плата***

*Цель: обеспечить, чтобы моряки получали плату за свою службу*

1. Все моряки получают плату за свой труд на регулярной основе и полностью, в соответствии со своими трудовыми договорами.

***Стандарт А2.2 – Заработная плата***

1. Каждое государство-член требует, чтобы плата, причитающаяся морякам, работающим на судах, плавающих под его флагом, осуществлялась на реже одного раза в месяц и в соответствии с действующим коллективным договором.

2. Моряки получают ежемесячный отчет о причитающихся платежах и выплаченных суммах, включая заработную плату, дополнительные платежи и ставки обменного курса, используемые в тех случаях, когда платежи осуществляются в валюте или по ставкам, которые отличаются от согласованных.

Каждое государство-член требует, чтобы судовладельцы принимали меры, изложенные, в частности, в пункте 4 настоящего стандарта, позволяющие морякам передавать все свои заработки или их часть своим семьям или иждивенцам, либо имеющим на то юридическое право доверенным лицам.

4. К мерам, направленным на обеспечение возможности морякам передавать свои заработки своим семьям, относятся:

a) система, позволяющая морякам в самом начале своей работы или в течение периода их работы выделять по своему усмотрению часть своей заработной платы для перевода через регулярные периоды времени своим семьям посредством банковских переводов или аналогичным способом;

b) требование о том, чтобы такие переводы осуществлялись в должное время и непосредственно лицу или лицам, указанным моряком.

5. Любая плата за услуги, предусмотренные в пунктах 3 и 4 настоящего стандарта, должна иметь разумный размер, а обменный курс в соответствии с национальным законодательством или нормативными правовыми актами применяется по преобладающей рыночной ставке или по официально публикуемой ставке, которые не должны быть неблагоприятными для моряка, если не предусмотрено иное.

6. Каждое государство-член, которое принимает национальные законодательство или нормативные правовые акты, регулирующие заработную плату моряков, должным образом учитывает руководящие принципы, содержащиеся в Части В настоящего Кодекса.

**Руководящий принцип В2.2 – Заработная плата**

**Руководящий принцип В2.2.1 – Специальные определения**

1. Применительно к настоящему руководящему принципу термин:

a) квалифицированный матрос означает любого моряка, в отношении которого признается, что он обладает необходимой квалификацией для выполнения любых обязанностей, которые могут потребоваться от матроса, несущего службу на палубе, кроме обязанностей старшего матроса или специалиста рядового состава, либо который определен как таковой в соответствии с национальными законодательством, нормативными правовыми актами или практикой, либо коллективным договором;

b) базовая оплата труда или базовая заработная плата означает плату, независимо от ее структуры, за работу в течение нормального рабочего времени; она не включает выплат за сверхурочную работу, премий, пособий, оплаченного отпуска или какого-либо иного дополнительного вознаграждения;

c) консолидированная заработная плата означает плату, которая включает базовую заработную плату и другие выплаты, связанные с оплатой труда; консолидированная заработная плата может включать компенсации за всю выполненную сверхурочную работу и все иные связанные с оплатой труда

пособия, либо может включать только определенные виды пособий с их частичным суммированием;

d) рабочее время означает время, в течение которого моряки обязаны выполнять работу в интересах судна;

e) сверхурочное время означает время, в течение которого выполняется работа сверх нормальной продолжительности рабочего времени.

**Руководящий принцип В2.2.2 – Исчисление и выплата**

1. Для моряков, вознаграждение которых включает отдельную компенсацию за выполненную сверхурочную работу:

a) для исчисления заработной платы нормальная продолжительность рабочего времени в открытом море и в порту не должна превышать восьми часов в день;

b) для исчисления сверхурочного времени количество обычных рабочих часов в неделю, за которые причитается базовая оплата труда или базовая заработная плата, должно устанавливаться национальным законодательством или нормативными правовыми актами, если оно не определяется в коллективных договорах, но не должно превышать 48 часов в неделю; коллективные договоры могут предусматривать другие, но не менее благоприятные условия;

c) ставка или ставки компенсации за сверхурочную работу, которые должны быть как минимум на 25 процентов выше почасовой ставки базовой оплаты труда или базовой заработной платы, должны устанавливаться национальным законодательством или нормативными правовыми актами, либо коллективными договорами, если это применимо; и

d) учетные записи всей сверхурочной работы ведутся капитаном или лицом, назначенным капитаном, и подписываются моряком не реже одного раза в месяц.

2. Для моряков, оплата труда которых суммируется полностью или частично:

a) в трудовом договоре моряка должно четко указываться, там, где это уместно, количество рабочих часов, которые моряк должен отработать за это вознаграждение, а также любые дополнительные выплаты, которые могут причитаться дополнительно к консолидированной заработной плате, с указанием оснований их выплаты;

b) в случае почасовой оплаты за сверхурочную работу, выполненную сверх количества часов, предусмотренных консолидированной заработной платой, почасовая ставка должна быть не менее чем на 25 процентов выше базовой ставки, соответствующей нормальной продолжительности рабочего времени, как она определена в пункте 1 настоящего руководящего принципа; тот же принцип должен применяться в случае, если оплата сверхурочной работы включается в консолидированную заработную плату;

размер той части полностью или частично консолидированной заработной платы, которая соответствует нормальной продолжительности рабочего времени, как она определена в подпункте а) пункта 1 настоящего руководящего принципа, должен быть не ниже действующей ставки минимальной заработной платы; и

d) для моряков, оплата труда которых является частично консолидированной заработной платой, учет всех отработанных сверхурочных часов должен вестись и подписываться в соответствии с положениями подпункта d) пункта 1 настоящего руководящего принципа.

3. Национальное законодательство или нормативные правовые акты, либо коллективные договоры могут предусматривать компенсацию за сверхурочную работу или работу, выполняемую в течение еженедельного выходного дня и в праздничные дни, посредством предоставления, как минимум, эквивалентного периода времени, свободного от службы и от обязанности находиться на борту судна, или посредством предоставления дополнительного отпуска вместо денежного вознаграждения, или каким-либо иным образом.

4. Национальные законодательство и нормативные правовые акты, принимаемые после консультаций с представительными организациями судовладельцев и моряков, или, там, где это уместно, коллективные договоры должны учитывать следующие принципы:

а) принцип равного вознаграждения за равноценный труд должен применяться ко всем морякам, занятым на одном судне, без какой-либо дискриминации по признаку расы, цвета кожи, пола, вероисповедания, политических взглядов, национальной принадлежности или социального происхождения;

b) трудовой договор моряка, указывающий действующие ставки или размеры заработной платы, должен находиться на борту судна; информация о размерах или ставках заработной платы должна предоставляться каждому моряку посредством выдачи ему, по крайней мере, одного подписанного экземпляра с соответствующей информацией на языке, который ему понятен, либо путем размещения экземпляра договора в доступном для экипажа месте, либо любым другим подходящим способом;

c) заработная плата должна выплачиваться в валюте, имеющей законное обращение; там, где это уместно, выплаты могут осуществляться банковским переводом, банковским чеком, почтовым чеком или денежным переводом;

d) при прекращении трудовых отношений все причитающееся вознаграждение должно быть выплачено без неоправданных задержек;

e) компетентный орган должен устанавливать адекватные санкции или принимать иные соответствующие меры для исправления ситуации, если судовладельцы неоправданно задерживают или не производят выплату всего причитающегося вознаграждения;

заработная плата должна перечисляться непосредственно на банковский счет, указанный моряком, если последний не дал иных указаний в письменной форме;

g) с учетом требований подпункта h) настоящего пункта, судовладелец не должен ограничивать свободу моряка распоряжаться своим вознаграждением;

h) удержания из вознаграждения должны допускаться только в тех случаях, когда:

i) это прямо предусмотрено в национальном законодательстве или нормативных правовых актах, либо в соответствующем коллективном договоре, а моряк был информирован в наиболее подходящей, по мнению компетентного органа, форме об условиях таких удержаний;

ii) в сумме эти удержания не превышают уровень, установленный национальными законодательством, нормативными правовыми актами, коллективными договорами или судебными решениями в отношении осуществления таких удержаний;

i) не допускаются удержания из суммы вознаграждения моряка в связи с принятием его на работу или сохранением за ним его рабочего места;

j) моряки не должны подвергаться никаким денежным штрафам помимо тех, которые предусмотрены в национальных законодательстве, нормативных правовых актах, коллективных договорах или в рамках иных мер;

k) компетентный орган должен обладать полномочиями инспектировать снабжение и услуги, предоставляемые морякам на борту судна, для обеспечения того, чтобы практиковались справедливые и разумные цены в интересах заинтересованных моряков;

l) в той мере, в какой требования моряков в отношении заработной платы и других сумм, причитающихся им в связи с их работой, не обеспечиваются в соответствии с положениями Международной конвенции о морских залогах и ипотеках 1993 года, такие требования должны быть защищены в соответствии с Конвенцией 1992 года о защите требований, трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя (173).

5. Каждое государство-член должно, после консультаций с представительными организациями судовладельцев и моряков, применять процедуры расследования жалоб, касающихся всех вопросов, затрагиваемых в настоящем руководящем принципе.

**Руководящий принцип В2.2.3 – Минимальная заработная плата**

1. Не ущемляя принцип свободного ведения коллективных переговоров, каждое государство-член должно, после консультаций с представительными организациями судовладельцев и моряков, устанавливать процедуры определения минимальной заработной платы моряков. Представительные организации судовладельцев и моряков должны принимать участие в осуществлении таких процедур.

При установлении таких процедур и определении минимальной заработной платы должное внимание следует уделять международным трудовым нормам, касающимся определения минимальной заработной платы, а также следующим принципам:

а) размер минимальной заработной платы должен учитывать особенности труда моряков, штатную численность экипажей судов и нормальную продолжительность рабочего времени моряков;

b) размер минимальной заработной платы должен корректироваться с учетом изменений стоимости жизни и нужд моряков.

3. Компетентный орган должен обеспечивать:

а) посредством системы надзора и санкций выплату заработной платы, размер которой был бы не ниже установленной ставки или ставок;

b) чтобы каждый моряк, получивший вознаграждение по ставкам ниже минимальной заработной платы, посредством недорогостоящих и ускоренных судебных или иных процедур мог взыскать сумму, которую он недополучил.

**Руководящий принцип В2.2.4 – Минимальная ежемесячная базовая оплата труда или размер заработной платы квалифицированных моряков**

1. Базовая оплата труда или заработная плата за календарный месяц службы квалифицированного моряка должна быть не ниже суммы, периодически устанавливаемой Паритетной морской комиссией или иным органом, уполномоченным Административным советом Международного бюро труда. По решению Административного совета Генеральный директор извещает государства-члены Международной организации труда о каждом пересмотре установленной таким образом суммы.

2. Ничто в настоящем руководящем принципе не должно рассматриваться как наносящее ущерб договоренностям, достигнутым между судовладельцами или их организациями и организациями моряков в отношении регулирования стандартных минимальных норм и условий занятости, при условии, что эти нормы и условия признаются компетентным органом.

***Правило 2.3 – Продолжительность рабочего времени и времени отдыха***

*Цель: обеспечить регулирование рабочего времени и времени отдыха моряков*

1. Каждое государство-член обеспечивает регулирование продолжительности рабочего времени или времени отдыха моряков.

2. Каждое государство-член устанавливает максимальную продолжительность рабочего времени или минимальную продолжительность времени отдыха за определенные периоды времени, которые должны соответствовать положениям настоящего Кодекса.

***Стандарт А2.3 – Продолжительность рабочего времени и времени отдыха***

1. Применительно к настоящему стандарту термин:

а) рабочее время означает время, в течение которого моряк обязан выполнять работу в интересах судна;

b) время отдыха означает время, выходящее за рамки рабочего времени; этот термин не включает короткие перерывы.

2. Каждое государство-член устанавливает в пределах, указанных в пунктах 5-8 настоящего стандарта, максимальную продолжительность рабочего времени, которая не должна превышаться в течение определенного периода времени, либо минимальную продолжительность отдыха, который должен предоставляться в течение определенного периода времени.

3. Каждое государство-член признает, что нормальная продолжительность рабочего времени моряков, как и других работников, рассчитывается на основе восьмичасового рабочего дня при одном выходном дне в неделю и отдыхе в праздничные нерабочие дни. Однако это не препятствует установлению государством-членом процедур, дающих право на заключение или регистрацию коллективного договора, в котором нормальное рабочее время моряков устанавливается на не менее благоприятной основе, чем в настоящем стандарте.

4. При определении национальных норм, каждое государство-член принимает во внимание опасность, связанную с усталостью моряков, особенно тех из них, в функции которых входит обеспечение безопасности плавания, а также безопасной эксплуатации судна.

5. Пределы рабочего времени или времени отдыха устанавливаются следующим образом:

а) максимальная продолжительность рабочего времени не превышает:

i) 14 часов в течение любого 24-часового периода; и

ii) 72 часов в течение любого периода в семь дней; или

b) минимальная продолжительность времени отдыха составляет не менее:

i) десяти часов в течение любого 24-часового периода; и

ii) 77 часов в течение любого периода в семь дней.

6. Время отдыха можно делить не более чем на два периода, продолжительность одного из которых составляет не менее шести часов, а интервал между последовательными периодами отдыха не превышает 14 часов.

7. Учения, учебные тревоги по борьбе с пожаром и тревоги по оставлению судна, а также учения, предписываемые национальными законодательством, нормативными правовыми актами и международными актами, проводятся таким образом, чтобы свести к минимуму нарушение времени отдыха и не вызывать усталость.

В ситуациях, когда моряк находится на дежурстве, например, при наличии машинного помещения с без вахтенным обслуживанием, ему предоставляется в порядке компенсации адекватный период отдыха, если вызовами на рабочее место нарушается нормальная продолжительность времени отдыха.

9. В случае отсутствия коллективного договора или арбитражного решения, или если компетентный орган определяет, что положения коллективного договора или арбитражного решения недостаточны для проведения в жизнь положений пунктов 7 или 8 настоящего стандарта, компетентный орган определяет такие положения, которые обеспечивают соответствующим морякам достаточное время отдыха.

10. Каждое государство-член требует, чтобы на легкодоступном месте вывешивался график с указанием внутреннего трудового распорядка на борту судна, в котором по каждой должности указываются, как минимум:

а) режим работы в море и в порту;

b) максимальная продолжительность рабочего времени или минимальная продолжительность времени отдыха, предусматриваемые законодательством, нормативными правовыми актами или коллективными договорами.

11. Указанный в пункте 10 настоящего стандарта график составляется по стандартной форме на рабочем языке или языках, используемых на судне, а также на английском языке.

12. Каждое государство-член требует ведения учета ежедневной продолжительности рабочего времени моряков или ежедневной продолжительности времени их отдыха для цели проверки соблюдения положений пунктов с 5 по 11 настоящего стандарта. Компетентный орган устанавливает единую форму такого учета, принимая во внимание любые имеющиеся руководящие принципы Международной организации труда, или использует стандартную форму, разработанную Организацией. В единой форме используется язык или языки, указанные в пункте 11 настоящего стандарта. Моряки получают копию относящихся к ним учетных записей, которая заверяется капитаном или уполномоченным им лицом, а также моряками.

13. Ничто в пунктах 5 и 6 настоящего стандарта не препятствует государству-члену иметь национальные законодательство, нормативные правовые акты или процедуру, посредством которых компетентный орган разрешал бы или регистрировал коллективные договоры, позволяющие отступать от установленных норм. В такого рода отступлениях необходимо следовать, по мере возможности, положениям настоящего стандарта, но можно принимать во внимание более частые или более продолжительные периоды отпусков или предоставление компенсационных отгулов несущим вахту морякам или морякам, работающим на борту судов, совершающих непродолжительные рейсы.

14. Ничто в настоящем стандарте не ущемляет право капитана судна требовать от моряка, чтобы он работал необходимое количество часов для обеспечения безопасности непосредственно судна, людей, находящихся на борту, или груза, а также для оказания помощи другим судам или людям, терпящим бедствие в море. Соответственно, капитан может приостанавливать действие графика рабочего времени или времени отдыха и требовать от моряка, чтобы он работал необходимое количество часов до восстановления нормальной ситуации. Как только после восстановления нормальной ситуации появляется практическая возможность, капитан принимает меры к тому, чтобы морякам, работавшим в течение предусмотренного графиком времени отдыха, был предоставлен адекватный период времени отдыха.

**Руководящий принцип В2.3 – Продолжительность рабочего времени и времени отдыха**

**Руководящий принцип В2.3.1 – Молодые моряки**

1. В море и в порту в отношении всех молодых моряков в возрасте до 18 лет должны применяться следующие положения:

а) продолжительность рабочего времени молодых моряков не должна превышать восьми часов в день и 40 часов в неделю, а работа в сверхурочное время допускается только в неизбежных обстоятельствах, связанных с соображениями безопасности;

b) следует предоставлять достаточное время для каждого приема пищи, а также должен ежедневно предоставляться обеденный перерыв, по крайней мере, на один час;

c) должен предоставляться, как только появляется возможность, 15минутный отдых после каждых двух часов непрерывной работы.

2. В исключительных ситуациях положения пункта 1 настоящего руководящего принципа можно не применять, если:

а) они не имеют практического смысла для молодых моряков в составе палубной и машинной службы и службы быта, назначенных для несения вахты или работающих по заранее установленному графику со смещенными вахтами; или

b) может быть нарушена эффективная подготовка молодых моряков в соответствии с установленными программами и планами.

3. Подобные исключительные ситуации должны регистрироваться с указанием причин и заверяться капитаном.

4. Положения пункта 1 настоящего руководящего принципа не освобождают молодых моряков от общей обязанности всех моряков работать в чрезвычайных обстоятельствах, предусмотренных в пункте 14 стандарта А2.3.

***Правило 2.4 – Право на отпуск***

*Цель: обеспечить, чтобы моряки имели адекватный отпуск*

1. Каждое государство-член требует, чтобы морякам, занятым на судах, плавающих под его флагом, предоставлялся оплачиваемый ежегодный отпуск при соответствующих условиях и в соответствии с положениями настоящего Кодекса.

Морякам предоставляется увольнение на берег для обеспечения их здоровья и благополучия, а также с учетом оперативных требований занимаемой ими должности.

***Стандарт А2.4 – Право на отпуск***

1. Каждое государство-член принимает законодательство и нормативные правовые акты, определяющие минимальные нормы ежегодного отпуска для моряков, занятых на судах, плавающих под его флагом, должным образом учитывая особые потребности моряков в отношении такого отпуска.

2. С учетом коллективного договора, законодательства или нормативных правовых актов, предусматривающих соответствующие методы исчисления, учитывающие особые потребности моряков в этом отношении, ежегодный оплачиваемый отпуск исчисляется из расчета не менее 2,5 календарных дней за каждый месяц работы. Способ исчисления срока службы определяется компетентным органом или иным соответствующим механизмом в каждой стране. Отсутствие на работе по уважительной причине не засчитывается в качестве ежегодного отпуска.

3. Запрещается любое соглашение об отказе от права на минимальный ежегодный оплачиваемый отпуск, предусмотренный в настоящем Стандарте, за исключением случаев, предусмотренных компетентным органом.

**Руководящий принцип В2.4 – Право на отпуск**

**Руководящий принцип В2.4.1 – Исчисление отпуска**

1. В соответствии с условиями, определяемыми компетентным органом или соответствующим механизмом в каждой стране, выполнение работы, не предусмотренной в трудовом договоре, засчитывается в стаж работы.

2. В соответствии с условиями, определяемыми компетентным органом или соответствующим коллективным договором, отсутствие на работе для прохождения утвержденных курсов морской профессиональной подготовки или по таким причинам, как болезнь, травма или беременность и роды, должно засчитываться в стаж работы.

3. Уровень оплаты в период ежегодного отпуска должен устанавливаться в соответствии с обычным уровнем вознаграждения моряка, предусмотренным в национальных законодательстве, нормативных правовых актах или в действующем трудовом договоре моряка. Право на отпуск моряков, проработавших менее одного года или в случае прекращения трудовых отношений, исчисляется на пропорциональной основе.

4. Нижеследующее не должно засчитываться как часть ежегодного оплачиваемого отпуска:

а) официальные и традиционные праздники, признаваемые как таковые государством флага, независимо от того, приходятся они на период ежегодного оплачиваемого отпуска или нет;

периоды потери трудоспособности в результате болезни, травмы или беременности и родов, в соответствии с условиями, определяемыми компетентным органом или соответствующим механизмом в каждой стране;

с) временное увольнение на берег, предоставляемое моряку во время действия трудового договора;

d) компенсационный отпуск любого рода, в соответствии с условиями, определяемыми компетентным органом или соответствующим механизмом в каждой стране.

**Руководящий принцип В2.4.2 – Использование ежегодного отпуска**

1. Время, когда должен использоваться ежегодный отпуск, если это не устанавливается нормативными правовыми актами, коллективным договором, арбитражным решением или иными средствами, соответствующими национальной практике, должно определяться судовладельцем после консультаций и, по мере возможности, по соглашению с заинтересованными моряками или их представителями.

2. Моряки в принципе должны иметь право на ежегодный отпуск в том месте, с которым у них имеются существенные связи и которым обычно является то же место, куда они имеют право быть репатриированы. Нельзя требовать от моряков, чтобы они без своего согласия использовали причитающийся им отпуск в каком-либо ином месте, за исключением случаев, предусмотренных в трудовом договоре моряков, национальном законодательстве или нормативных правовых актах.

3. Если морякам предлагается взять свой ежегодный отпуск в месте ином, чем то, которое разрешается пунктом 2 настоящего руководящего принципа, то они должны иметь право на бесплатный проезд к тому месту, где они поступили или были приняты на работу, в зависимости от того, что ближе к их дому; суточные и другие расходы, непосредственно связанные с их обратной поездкой, должны покрываться за счет судовладельца; время на проезд не должно вычитаться из ежегодного оплачиваемого отпуска, положенного моряку.

4. Моряк, уходящий в ежегодный отпуск, должен отзываться только в чрезвычайных обстоятельствах и с его согласия.

**Руководящий принцип В2.4.3 – Деление и накопление**

1. Деление ежегодного оплачиваемого отпуска на части или накопление такого ежегодного отпуска, причитающегося за один год, с последующим периодом отпуска может быть разрешено компетентным органом или соответствующим механизмом в каждой стране.

2. С учетом пункта 1 настоящего руководящего принципа и если иное не предусмотрено в договоре, положения которого распространяются на судовладельца и заинтересованного моряка, ежегодный оплачиваемый отпуск, предусматриваемый в настоящем руководящем принципе, не должен прерываться.

**Руководящий принцип В2.4.4 – Молодые моряки**

1. Следует предусмотреть специальные меры в отношении молодых моряков в возрасте до 18 лет, которые после шести месяцев или иного более краткого периода времени, предусмотренного в коллективном договоре или в трудовом договоре моряка, службы без отпуска на борту судна в загранплавании, которое не вернулось к этому времени в страну проживания молодого моряка и не вернется туда и в последующие три месяца данного рейса. Такие меры могли бы предусматривать их репатриацию без каких-либо затрат с их стороны в место первоначального найма в стране их постоянного проживания с целью использования отпуска, заработанного во время рейса.

***Правило 2.5 – Репатриация***

*Цель: обеспечить возможность возвращения моряков домой*

1. Моряки имеют право на репатриацию без каких-либо затрат с их стороны в обстоятельствах и на условиях, установленных в настоящем Кодексе.

2. Каждое государство-член требует, чтобы суда, плавающие под его флагом, предоставляли финансовые гарантии, обеспечивающие надлежащую репатриацию моряков в соответствии с настоящим Кодексом.

***Стандарт А2.5.1 – Репатриация***

1. Каждое государство-член обеспечивает, чтобы моряки, работающие на судах, плавающих под его флагом, имели право на репатриацию в следующих обстоятельствах:

а) если трудовой договор моряка истекает во время нахождения судна за границей;

b) если трудовой договор моряка расторгается:

i) по инициативе судовладельца; или

ii) по инициативе моряка по обоснованным причинам; а также

с) если моряк не может более выполнять свои обязанности в соответствии с трудовым договором или от него не ожидают их выполнения в конкретных обстоятельствах.

2. Каждое государство-член обеспечивают разработку соответствующих положений в своих национальных законодательстве, нормативных правовых актах, иных документах или коллективных договорах, предписывающих:

а) обстоятельства, при которых моряки имеют право на репатриацию в соответствии с подпунктами b) и c) пункта 1 настоящего стандарта;

b) максимальную продолжительность службы на борту судна, которая дает моряку право на репатриацию, причем такие периоды должны быть менее 12 месяцев; и

конкретные права, предоставляемые судовладельцами в связи с репатриацией, включая место назначения репатриации, вид транспорта, статьи покрываемых расходов и другие меры, принимаемые судовладельцами.

3. Каждое государство-член запрещает судовладельцам требовать от моряков оплачивать авансом стоимость репатриации в начале их работы и удерживать расходы по репатриации из заработной платы моряков или других выплат, за исключением случаев, когда в соответствии с национальными законодательством, нормативными правовыми актами, иными документами или действующими коллективными договорами будет обнаружено, что моряк серьезно нарушает свои трудовые обязанности.

4. Национальные законодательство и нормативные правовые акты не ущемляют какие-либо права судовладельца, касающиеся взыскания расходов по репатриации моряка на основе договорных отношений с третьей стороной.

5. Если судовладелец оказался не в состоянии организовать репатриацию или оплатить расходы в связи с репатриацией моряков, имеющих право на нее, то:

а) компетентный орган государства-члена, под флагом которого плавает судно, организует репатриацию соответствующих моряков; если он не в состоянии сделать это, то государство, откуда должны быть репатриированы моряки, или государство, гражданами которого они являются, может организовать их репатриацию и взыскать расходы по репатриации с государства-члена, под флагом которого плавает судно;

b) расходы по репатриации моряков подлежат удержанию с судовладельца государством-членом, под флагом которого плавает судно;

с) расходы по репатриации ни при каких обстоятельствах не покрываются за счет моряков, за исключением случаев, указанных в пункте 3 настоящего стандарта.

6. Принимая во внимание действующие международные акты, в том числе Международную конвенцию 1999 года об аресте судов, государство-член, которое оплачивает связанные с репатриацией расходы в соответствии с настоящим Кодексом, может задержать или потребовать задержания судов соответствующего судовладельца до тех пор, пока эти расходы не будут возмещены в соответствии с пунктом 5 настоящего стандарта.

7. Каждое государство-член способствует репатриации моряков, служащих на судах, которые заходят в его порты или проходят через его территориальные или внутренние воды, а также их замене на борту судна.

8. В частности, государство-член не отказывает в праве на репатриацию моряку по финансовым обстоятельствам судовладельца или из-за неспособности или нежелания судовладельца найти замену моряку.

9. Каждое государство-член требует, чтобы суда, плавающие под его флагом, имели на борту и предоставляли морякам копию соответствующих положений национального законодательства, регулирующих вопросы репатриации, составленную на соответствующем языке.