

Документ подписан простой электронной подписью
 Информация о владельце:
 ФИО: Мочалин Константин Сергеевич
 Должность: Ректор
 Дата подписания: 06.07.2026 17:53:08
 Уникальный программный ключ:
 85306c9e2a7a745f1569d31d35a52c8d12d7a161

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО МОРСКОГО И РЕЧНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Сибирский государственный университет водного транспорта"

Б1.В.ДЭ.04.01

Управление социально-трудовыми отношениями в судовых экипажах

рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой	Экономики и управления
Образовательная программа	26.05.06 Специальность "Эксплуатация судовых энергетических установок" Специализация "Эксплуатация судовых энергетических установок и средств автоматизации" год начала подготовки 2025
Квалификация	инженер-механик
Форма обучения	заочная
Общая трудоемкость	3 ЗЕТ

Часов по учебному плану	108
в том числе:	
аудиторные занятия	10
самостоятельная работа	96

Виды контроля в семестрах:
 зачет 4

Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	4		Итого	
	уп	ип		
Лекции	6	6	6	6
Практические	4	4	4	4
Иная контактная работа	2	2	2	2
Итого ауд.	10	10	10	10
Контактная работа	12	12	12	12
Сам. работа	96	96	96	96
Итого	108	108	108	108

Рабочая программа дисциплины

разработана в соответствии с ФГОС:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - специалитет по специальности 26.05.06
Эксплуатация судовых энергетических установок (приказ Минобрнауки России от 15.03.2018 г. № 192)

составлена на основании учебного плана образовательной программы:

26.05.06 Специальность "Эксплуатация судовых энергетических установок"
Специализация "Эксплуатация судовых энергетических установок и средств автоматизации"
год начала подготовки 2025

Рабочую программу составил(и):

канд.экон.наук, Доцент, Курбатова В.А.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Заведующий кафедрой Виниченко Виктория Александровна

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	Цель дисциплины заключается в подготовке специалистов плавательных специальностей в области управления социальными и трудовыми отношениями для работников плавающего состава судов морского и речного флота в соответствии с международными и национальными требованиями.
-----	---

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ООП:	Б1.В.ДЭ.04
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

УК-3.2: Организует работу команды для реализации стратегии

УК-5: Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

УК-5.1: Проявляет в своём поведении уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира

УК-5.3: Находит и использует необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими людьми информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп

УК-5.4: Сознательно выбирает ценностные ориентиры и гражданскую позицию; аргументировано обсуждает и решает проблемы мировоззренческого, общественного и личностного характера

ПК-9: Способен применять навыки руководителя и работы в команде

ПК-9.3: Организует командную работу в профессиональной деятельности для обеспечения достижения поставленных задач и оценивает эффективность результатов

ПК-20: Способен выполнять требования соответствующих конвенций ИМО, касающихся охраны человеческой жизни на море и защиты морской среды

ПК-20.1: Использует требования конвенций ИМО, касающихся охраны человеческой жизни на море и защиты морской среды

ПК-22: Способен применять методы управления задачами и рабочей нагрузкой, включая: 1. Планирование и координацию; 2. Назначение персонала; 3. Недостаток времени и ресурсов; 4. Установление очередности

ПК-22.2: Планирует задачи и рабочую нагрузку, выявляет и нивелирует недостаток времени и ресурсов на решение профессиональных задач, формирует очередность выполнения задач

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	Знать:
-----	--------

3.1.1	- ключевые положения соответствующих международных морских конвенций (в первую очередь MLC 2006, SOLAS, STCW), а также нормы национального законодательства (КТМ РФ, ТК РФ), регламентирующие трудовые, социальные и бытовые условия моряков.
3.1.2	- вопросы управления персоналом на судне: принципы найма, ротации, организации режима труда и отдыха, методы подготовки экипажа и поддержания дисциплины.
3.1.3	- общие принципы и алгоритмы оценки и управления риском в социально-трудовой сфере (конфликты, усталость, изоляция, невыполнение контрактных обязательств).
3.1.4	- культурные традиции различных социальных групп для формирования уважительного поведения в многонациональном экипаже.
3.1.5	- технологии управления межличностными разногласиями.
3.1.6	- методы управления рабочей нагрузкой.
3.1.7	
3.2	Уметь:
3.2.1	- руководить командой для достижения поставленной цели, распределяя роли и задачи с учётом профессиональных, культурных и личностных особенностей членов экипажа.
3.2.2	- находить и использовать необходимую для саморазвития и эффективного взаимодействия с другими людьми информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп (включая межнациональные аспекты на борту).
3.2.3	- идентифицировать опасности (конфликтогены, нарушения MLC, факторы утомления) и оценивать риск их реализации в процессе несения вахты и бытового общения.
3.2.4	- аргументировано обсуждать и решать проблемы мировоззренческого, общественного и личностного характера, возникающие в изолированном коллективе, с опорой на гражданскую позицию и профессиональную этику.
3.2.5	- применять методики принятия решений на основе оценки риска и поддержания должного уровня владения ситуацией (в т.ч. при чрезвычайных происшествиях социального характера).
3.2.6	
3.3	Владеть:
3.3.1	- владеть навыками управления судовой командой: проведение инструктажей, собраний, мотивационных мероприятий и координации действий для достижения целей безопасности и производительности труда.
3.3.2	- владеть методами оценки рисков (в т.ч. рисков несоответствия MLC, дискриминации, принудительного труда) и мерами по управлению риском в рамках судовой процедурной системы.
3.3.3	- владеть техниками межкультурной коммуникации и конфликт-менеджмента, позволяющими проявлять в своём поведении уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп экипажа.
3.3.4	- владеть инструментарием сознательного выбора ценностных ориентиров и гражданской позиции применительно к режимным ограничениям морской профессии (длительная изоляция, субординация, многонациональность).
3.3.5	- владеть алгоритмами учёта экономических и социальных ограничений при организации труда и быта на судне (составление графиков труда/отдыха, проверка жилых помещений, контроль за питанием согласно MLC).
3.3.6	

4. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Вид занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература	ПрПо дгот
Раздел	Раздел 1. Предмет и содержание дисциплины «Управление социально-трудовыми отношениями»				
Ср	Теоретические основы управления социально-трудовыми отношениями /Ср/	4	16	Л1.1 Л1.2Л2.2 Л2.4 Э1 Э2	0
Раздел	Раздел 2. Регулирование социально-трудовых отношений				
Лек	Коллективно- договорная система социально-трудовых отношений на водном транспорте /Лек/	4	1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.4 Э1 Э2	0
Ср	Коллективно- договорная система социально-трудовых отношений на водном транспорте /Ср/	4	6	Л1.1 Л1.2Л2.2 Л2.4 Э1 Э2	0
Лек	Международное регулирование социально-трудовых отношений моряков /Лек/	4	1	Л1.2Л2.4	0

Ср	Международное регулирование социально-трудовых отношений моряков /Ср/	4	16	Л1.2Л2.4	0
Лек	Организационно-правовые основы формирования трудовых отношений работников плавающего состава судов морского и речного флота /Лек/	4	1	Л1.2Л2.4	0
Ср	Организационно-правовые основы формирования трудовых отношений работников плавающего состава судов морского и речного флота /Ср/	4	6	Л1.2Л2.4	0
Раздел	Раздел 3. Условия и оплата труда работников судовых экипажей				
Лек	Условия труда и отдыха работников судовых экипажей /Лек/	4	1	Л1.1 Л1.2Л2.3 Л2.4 Э1	0
Ср	Условия труда и отдыха работников судовых экипажей /Ср/	4	10	Л1.1 Л1.2Л2.3 Л2.4 Э1 Э2	0
Лек	Условия занятости плавсостава судов морского и внутреннего водного транспорта /Лек/	4	1	Л1.2Л2.4	0
Пр	Условия занятости плавсостава судов морского и внутреннего водного транспорта /Пр/	4	1	Л1.2Л2.4	0
Ср	Условия занятости плавсостава судов морского и внутреннего водного транспорта /Ср/	4	6	Л1.2Л2.4	0
Лек	Оплата труда работников судовых экипажей /Лек/	4	1	Л1.2Л2.4	0
Пр	Оплата труда работников судовых экипажей /Пр/	4	1	Л1.2Л2.4	0
Ср	Оплата труда работников судовых экипажей /Ср/	4	6	Л1.2Л2.4	0
Пр	Социальное обеспечение работников плавающего состава судов морского и речного флота /Пр/	4	1	Л1.2Л2.4	0
Ср	Социальное обеспечение работников плавающего состава судов морского и речного флота /Ср/	4	16	Л1.2Л2.4	0
Раздел	Раздел 4. Контроль за соблюдением выполнения международных трудовых норм				
Пр	Контроль за соблюдением выполнения международных трудовых норм /Пр/	4	1	Л1.1 Л1.2Л2.3 Л2.4 Э1 Э2	0
Ср	Контроль за соблюдением выполнения международных трудовых норм /Ср/	4	14	Л1.1 Л1.2Л2.2 Л2.4 Э1 Э2	0
ИКР	Консультирование по разделам дисциплины /ИКР/	4	2	Л1.2Л2.4	0

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1. Теоретические основы управления социально-трудовыми отношениями. Цель, задачи, принципы, сущность государственного управления социально-трудовыми отношениями. Структура системы регулирования социально-трудовых отношений.
2. Коллективно- договорная система социально-трудовых отношений на водном транспорте. Сущность и виды соглашений. Коллективный договор.
3. Международное регулирование социально-трудовых отношений моряков. Регулирование социально-трудовых отношений на международном уровне. Конвенция 2006 года о труде в морском судоходстве: основные принципы и цели; основные определения и сфера применения; порядок вступления в силу. Порядок освидетельствования судна на соответствие трудовым нормам в морском судоходстве. Декларация о соблюдении трудовых норм в морском судоходстве. Обязанности государства-порта по выполнению требований Конвенции. Основные области, подлежащие инспектированию государством - порта по выполнению требований Конвенции.
4. Организационно-правовые основы формирования трудовых отношений работников плавающего состава судов морского и речного флота. Сущность трудовых отношений. Типовой трудовой договор с членами экипажей морских судов. Минимальный возраст работников плавающего состава судов морского и речного флота.
5. Условия труда и отдыха работников судовых экипажей. Определение рабочего времени и времени отдыха. Право на отпуск, продолжительность отпуска. Репатриация моряков: организация, финансовое обеспечение. Жилые помещения и условия для отдыха плавсостава. Охрана труда и здоровья, медицинское обслуживание моряков на борту судна и на берегу.
6. Условия занятости плавсостава судов морского и внутреннего водного транспорта. Нормативно-правовая база регулирования занятости населения в Российской Федерации (РФ). Условия занятости работников плавающего состава судов морского и речного флота. Международная и национальная система профессиональной подготовки работников плавающего состава судов морского и речного флота. Порядок дипломирования членов экипажей морских судов.

Укомплектование судов экипажами. Карьерный рост, повышение квалификации.
7. Оплата труда работников судовых экипажей. Формирование доходов населения РФ. Структура доходов работников плавающего состава судов морского и речного флота. Международные и национальные требования по оплате труда моряков и речников. Питание и столовое обслуживание экипажей морских и речных судов: правовые основы, организация, нормы, ответственность судовладельцев. Компенсация морякам в случае утраты или затопления судна.
8. Социальное обеспечение работников плавающего состава судов морского и речного флота. Международные требования по социальному обеспечению моряков. Нормативно-правовая база социального обеспечения в Российской Федерации. Структура системы социального обеспечения в РФ. Социальная защищенность российских моряков, работающих на судах под национальным и иностранным флагом. Виды пособий и компенсаций за счет ФСС РФ. Пособия на случай временной нетрудоспособности в связи с материнством. Страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Нормативно-правовая база. Виды страховых выплат и дополнительных расходов на реабилитацию. Нормативно-правовая база пенсионного обеспечения в Российской Федерации. Особенности пенсионного обеспечения работников водного транспорта. Зарубежные системы пенсионного обеспечения. Негосударственное пенсионное обеспечение.
9. Контроль за соблюдением выполнения международных трудовых норм. Контроль государства-флага. Контроль государства-порта. Процедуры рассмотрения жалоб моряков на борту судна: нормативно-правовая основа, ответственность государства, права и обязанности судовладельцев и моряков. Процедуры рассмотрения жалоб моряков на берегу: условия; ответственность государства, судовладельцев и портовых властей

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Перечень видов оценочных средств

тестовые задания
ситуационные задачи
индивидуальное задание

6.2. Темы письменных работ

индивидуальное задание "Трудовой договор"

6.3. Контрольные вопросы и задания

Тестовые задания, ситуационные задачи:

1 Соотнесите стратегию управления социально-трудовыми отношениями с её ключевым инструментом

Стратегия Инструмент

- | | |
|--|--|
| 1. Организационная справедливость | А. Назначение социального амбассадора на борту |
| 2. Поддерживающее сообщество | Б. Анонимные опросы и безопасные каналы обратной связи |
| 3. Связь «судно – берег» | В. Стажировка офисного персонала в рейсе |
| 4. Физическая адекватность | Г. Закрепление наставника за новым членом экипажа |
| Д. СИЗ малых размеров и гендерно-раздельные санитарные комнаты | |

2 Соотнесите проблему в социально-трудовых отношениях с командной стратегией её решения. Один вариант стратегии — лишний (не соответствует ни одной проблеме).

Проблема Стратегия решения

- | | |
|---|--|
| 1. Младшие члены экипажа боятся сообщать об ошибках | А. Баланс «работа – жизнь» (гарантированный shore leave) |
| 2. Офицеры чувствуют социальную изоляцию из-за иерархии нулевой терпимости к буллингу) | Б. Организационная справедливость (политика |
| 3. Моряк не сходит на берег 4 месяца из-за портовых графиков офицеров и команды) | В. Инклюзивное лидерство (совместный досуг |
| 4. Женщина-матрос не получает рабочую обувь своего размера | Г. Физическая адекватность (адаптированные СИЗ) |
| 5. Капитан унижает моториста при всех за мелкую оплошность безопасности, культура признания ошибок) | Д. Поддерживающее сообщество (психологическая |
| Е. Техническое переоснащение машинного отделения | |

3 Соотнесите уровень ответственности по ПДНВ с задачей в области социально-трудовых отношений (СТО):

Уровень ПДНВ Задача в области СТО

- | | |
|--|--|
| 1. Уровень управления (Капитан) | А. Первичное выявление признаков усталости у подчиненных |
| 2. Уровень эксплуатации (Вахтенный помощник) | Б. Выполнение задачи по инструкции и сообщение о проблеме |
| 3. Вспомогательный уровень (Матрос) | В. Разработка политики нулевой терпимости и выделение ресурсов |

4 Расположите в правильной последовательности этапы внедрения политики по предотвращению домогательств на судне (в соответствии с новыми требованиями ИМО)

- А) Обучение экипажа и берегового персонала политике компании
В) Включение политики в Систему управления безопасностью (СУБ)
С) Назначение ответственных за рассмотрение случаев на борту и на берегу
D) Проведение расследования с задокументированными выводами
Е) Обеспечение доступа пострадавшим к медицинской и психологической помощи

5 Расположите этапы внедрения стратегии «организационной справедливости» в судовом экипаже

- А – Обучить командный состав навыкам безоценочной обратной связи

- В – Разработать письменные прозрачные критерии оценки для каждой должности (от матроса до капитана)
 С – Создать безопасный канал (анонимный ящик / опросник) для сообщений о нарушениях
 D – Объявить политику нулевой терпимости к буллингу, дискриминации и неуважению
 E – Провести аудит: зафиксировать текущие случаи несправедливости через опрос экипажа

6 Ситуация: В стране флага началась эпидемия/нестабильность. Экипаж отказывается идти дальше, ссылаясь на право на репатриацию (MLC). Капитан согласен, но компания приказывает идти. Стратегия капитана? (Выберите правильные варианты).

1. Самостоятельно изменить курс в порт убежища, не спрашивая компанию (самоуправство).
2. Собрать рапорт экипажа, приобщить к нему выписку из MLC 2006 (Стандарт A2.5).
3. Связаться с компанией и зафиксировать отказ подчиниться приказу в судовом журнале.
4. Объявить экипажу, что это мятеж, и пригрозить применением силы.
5. Предложить компромисс: переход в ближайший безопасный порт (где дешевле репатриация) за счет фрахтователя.

7 Соотнесите должность с её функцией в управлении социально-трудовыми отношениями.

- | Должность | Социально-трудовая функция |
|-------------------------------------|--|
| 1. Капитан | А. Контроль калорийности и санитарного состояния пищи (работа с поваром) |
| 2. Старший помощник | В. Окончательное решение конфликтов, подписание индивидуальных контрактов |
| 3. Старший механик | С. Контроль часов отдыха машинной команды (вахтенный журнал) |
| 4. Судовой повар | D. Председатель судовой комиссии по охране труда, организация досуга |
| 5. Назначенное лицо (DPA) на берегу | E. Обеспечение связи с семьей моряка в кризисной ситуации (взаимодействие с компанией) |

8 Соотнесите инструмент командной стратегии с его описанием (1 Левый столбец (инструменты):

1. Toolbox meeting (предвахтенный брифинг)
2. Debrief (послеоперационный разбор)
3. Лист целей экипажа
4. Closed-loop communication
5. Письменное распоряжение по судну

Правый столбец (описания):

- А. Настенное табло с прогрессом по целям
- Б. Приказ капитана с указанием сроков и ответственных
- В. Краткое совещание перед вахтой: риски, задачи, роли
- Г. Анализ выполненного: что пошло по плану, что нет
- Д. Цикл «команда → подтверждение → доклад»
- Е. Ежедневная рассылка новостей с берега

9 Почему для судового экипажа важна взаимозаменяемость (cross-training)?

- А) Чтобы платить меньше
- В) Чтобы при болезни/травме члена экипажа критическая операция была выполнена
- С) Чтобы убрать иерархию
- Д) Это требование только для пассажирских судов

10 Соотнесите роль в команде с её вкладом в достижение цели «Безопасная швартовка»

- | Роль | Вклад в достижение цели |
|-----------------------|--|
| 1. Капитан | А. Подаёт швартовые концы на причал и выполняет команды боцмана |
| 2. Старший помощник | Б. Находится на баке, руководит носовой швартовой партией |
| 3. Боцман | В. Отдаёт команды на руль и машину, контролирует положение судна |
| 4. Матрос 1-го класса | Г. Готовит швартовное оборудование, страхует концы |
| 5. Рулевой | Д. Дублирует команды капитана, работает на корме |

11 Расположите этапы эффективной коммуникации по принципу «замкнутого цикла» (closed-loop) в судовых условиях:

- А. Получатель повторяет команду вслух («Поднять брашпиль, принял»)
- Б. Отправитель убеждается, что команда понята верно («Подтвердите»)
- В. Отправитель даёт чёткую команду («Стоп машина»)
- Г. Получатель докладывает о выполнении («Стоп машина – выполнено»)
- Д. Отправитель подтверждает доклад («Есть, стоп машина») замкнутого цикла» (closed-loop) в судовых условиях.

12 Восстановите правильную последовательность действий при внедрении системы наставничества (mentorship) для нового члена экипажа

1. Провести вводную встречу: наставник + новый моряк + старший помощник
2. Выбрать наставника из опытных членов экипажа (с учётом совместимости характеров)
3. Организовать регулярные 15-минутные «чек-ин-сессии» (раз в 3 дня первую неделю, затем раз в неделю)
4. Собрать обратную связь от новичка и наставника через месяц
5. Поставить конкретные цели адаптации на первые 14 дней (ознакомление с судном, людьми, аварийными постами)
6. Зафиксировать факт наставничества в судовом приказе с указанием ответственности

13 Какая из перечисленных целей является главной для командообразования именно в судовых экипажах (в отличие от офисных команд)?

А) Сокращение расходов на заработную плату

В) Формирование взаимного доверия и психологической безопасности в условиях изоляции

С) Создание соревнования между вахтами

Д) Увеличение количества документации

14 Какие инструменты эффективны для командообразования на судне? (выберите 3 верных варианта)

1. Назначение социального амбассадора из рядового состава

2. Штрафы за общение в столовой

3. Совместные аварийные тренировки с дебрифингом

4. Раздельное питание офицеров и команды (для поддержания авторитета)

5. Празднование дней рождений членов экипажа

15 Что означает принцип «сначала человек, потом ошибка» в контексте командообразования?

А) Виновный должен быть наказан перед всем экипажем

В) При разборе инцидента не ищут виноватого, а анализируют систему и условия

С) Капитан всегда прав

Д) Младшие члены экипажа не имеют права указывать старшим на ошибки

16 Соотнесите барьер командообразования с методом его преодоления

Барьер Метод

1. Языковые кланы А. Наставничество с первого дня

2. Текучесть новичков Б. Запретить не-английский в общих зонах

3. Изоляция офицеров В. Внеплановое совместное мероприятие (фильм, мороженое)

4. Усталость и апатия Г. Общие обеды с ротацией мест

17 Соотнесите уровень командообразования с примером:

Уровень Пример

1. Индивидуальный А. Общий судовой турнир по шахматам

2. Микрогрупповой Б. Наставник помогает новому матросу освоиться

3. Общесудовой В. Вахта палубы и вахта механиков вместе пьют чай после бункеровки

18 Восстановите последовательность действий при проведении аварийной тренировки как инструмента командообразования:

А) Провести практическую отработку (пожар, человек за бортом)

В) Напомнить цели тренировки (не тест, а слаженность)

С) Провести дебрифинг: «Что получилось как команда?»

Д) Объявить дату следующей тренировки с учётом ошибок

Е) Выявить 2-3 системных разрыва (без поиска виноватых)

19 Какие признаки свидетельствуют об успешном командообразовании на судне? (выберите 3 верных)

1. Люди помогают друг другу без приказа

2. Ошибки скрывают или оправдывают

3. Новый член экипажа адаптируется за 1-2 недели

4. Офицеры никогда не общаются с матросами вне работы

5. Экипаж сам инициирует совместные мероприятия

20 Ситуация: На борт прибыл новый третий помощник. Капитан хочет интегрировать его в командную среду максимально эффективно и без конфликтов. Укажите правильную последовательность действий капитана:

1. Представить нового помощника экипажу на утреннем построении (планерке).

2. Провести с новым помощником вводный инструктаж по охране труда и судовым порядкам (Устав службы).

3. Назначить наставника (старшего помощника) для первичной стажировки на мостике.

4. Изучить личное дело и рекомендации с предыдущего судна (знание человеческого фактора).

5. Обсудить с новым помощником его карьерные ожидания и мотивацию (личная беседа).

21 Ситуация: Судно пересекает экватор. В экипаже есть православные славяне и мусульмане (индонезийцы). Традиционно ритуал включает обливание водой и "побой" (шутки). Расставьте действия капитана в правильной хронологической последовательности при организации ритуала, учитывающего традиции.

1. Выступить с речью об истории традиции, объявить праздничный ужин (безалкогольный для мусульман, разрешить пиво для остальных).

2. Заменить физический контакт ("побой") на символический — метание подушек или посвящение грамотой.

3. Провести опрос экипажа: "Кто отказывается от участия в обливании по религиозным соображениям?"

4. Объявить День Нептуна официальным "Днем командного духа", раздать сладкие призы.

5. Поручить старпому сформировать смешанную "свиту Нептуна" (из славян и азиатов) для проведения церемонии.

22 Что должен сделать капитан, чтобы поддержать командообразование в мультикультурном экипаже?

А) Требовать, чтобы все говорили только на его родном языке

В) Сознательно перемешивать национальности при формировании групп для досуга и совместных работ

С) Разделить экипаж по национальным группам, чтобы избежать конфликтов

Д) Игнорировать культурные различия, «все равны»

23 Соответствие между проблемой в команде и методом её решения

Проблема (Конфликт)	Метод решения (Стратегия капитана)	
1. Языковой барьер между офицерами (русский/английский) нецензурной лексики на рабочем месте	A.	Введение штрафов за использование
2. Бытовой конфликт в каюте (шум, грязь)	B.	Перевод филиппинского моториста в смену к земляку (старшему механику)
3. Культурное недопонимание (филиппинцы vs славяне)	C.	Внедрение "Треугольника Карпмана" (капитан — арбитр) через разбор ситуации на планерке
4. Моральное разложение (сквернословие, травля младших)	D.	Утверждение "Рабочего языка" — SMCP (Standard Marine Communication Phrases)
5. Риск самоубийства (депрессия, изоляция)	E.	Еженедельные санчасы и проверка кают старпомом с составлением акта
F.		Постановка на круглосуточное наблюдение и консультация психолога (телемедицина)
24 Что должен сделать капитан, если два члена экипажа перенесли политический конфликт (например, Израиль vs Палестина, Россия vs Украина) на борт?		
1. Развести по разным вахтам, запретить политические разговоры, флаги, символику.		
2. Организовать дебаты «кто прав» под контролем старпома.		
3. Наказать обоих одинаково за нарушение дисциплины.		
4. Списать обоих в первом же порту независимо от вины		
25 Установите соответствие между социальной/культурной группой или ситуацией и правильным решением капитана (с учетом традиций). Один вариант в правой колонке является лишним.		
Группа / Ситуация	Действия	
1. Мусульманин в Рамадан (отказ от еды и воды днем)	A.	Провести разъяснение, что работа на высоте и у станка в часы поста опасна; перевести на легкий труд.
2. Филиппинский моряк (католик) в Страстную пятницу	B.	Выделить отдельную каюту для молитв и икон, разрешить не работать в порту (если позволяет график).
3. Индийский моряк (индуист) в день большого религиозного праздника (халяль), исключить мясные блюда из общего котла.	C.	Предложить альтернативное меню
4. Пожилой ветеран флота на борту круизного судна	D.	Пригласить на "капитанский мостик", публично поблагодарить за службу, подарить вымпел.
5. Конфликт культур: "Ты мне не начальник, я старше по возрасту" (африканский менталитет)	E.	Сослаться на Устав службы и КТМ: "На судне важен ранг, а не возраст. Выполняйте приказ".
F.		Объявить выговор за неподчинение и отправить рапорт в компанию с рекомендацией уволить.
26 Ситуация: Капитан составляет приказ по питанию. Какие решения капитана будут корректны с точки зрения уважения социокультурных традиций и предотвращения конфликтов? (Выберите все верные пункты).		
1. Полностью исключить из меню все виды мяса (сделать всех вегетарианцами), чтобы никого не обидеть.		
2. Ввести "систему шведского стола" с подписанными блюдами (Beef, Pork, Chicken, Fish, Vegan) — чтобы каждый выбирал сам.		
3. Обязать судового повара готовить одно "международное блюдо" (паста, рис с овощами), которое едят все, независимо от религии.		
4. Отказаться от празднования "Дня Нептуна", так как обливание водой оскорбляет религиозные чувства мусульман.		
5. Установить в столовой холодильник с надписью "Halal" и "Kosher" (или постные продукты) для соблюдающих ритуалы.		
6. Включить в меню блюда национальной кухни по очереди (русская кухня -> филиппинская -> индийская).		
27 "Золотые правила" капитана по сплочению многонационального экипажа Ситуация: Капитан формирует смешанный экипаж (40% Россия, 40% Филиппины, 20% Индия). Какие методы являются эффективными?		
1. Назначать руководителями (старпомами/боцманами) только представителей титульной нации (русских).		
2. Утвердить английский язык в качестве единственного для команд на мостике и в МО.		
3. Обеспечить мультикультурное меню (отказ от свинины в общем котле, наличие риса и картофеля).		
4. Установить камеры в общественных местах (столовая, коридоры) для контроля поведения.		
5. Проводить "Международные вечера", где каждая нация представляет свою кухню/песни.		
6. Запретить создание "землячеств" (группировок) и разбивать их по разным аварийным партиям.		
28 Установите соответствие между конфликтной ситуацией на почве социокультурных различий и методом (способом) её разрешения.		
Ситуация (конфликт)	Метод разрешения (действие)	
1. Азиатский матрос не выполняет распоряжение европейского офицера, потому что офицер «слишком молод» (в Азии возраст важнее должности).	A.	Ввести «слова-маркеры вежливости» («Будьте добры», «Пожалуйста, сэр»).
2. Грузинский и армянский члены экипажа перенесли политический конфликт на судно (оскорбляют друг друга).	B.	Разъяснить, что на судне власть должности, а не возраста. Поддержать авторитет молодого офицера публично.
3. Женщина-помощник капитана сталкивается с сексистскими шутками и недоверием экипажа.	C.	Запретить политические лозунги и флаги на борту. Развести по разным вахтам.
4. Филиппинцы и украинцы конфликтуют из-за того, что одни «громко молятся», а другие «громко ругаются матом».	D.	Сделать письменное предупреждение. При повторе — списание с судна (нулевая терпимость к религиозным оскорблениям).

5. Африканский матрос публично оскорбил имама (мусульманского моряка) за «странные движения во время молитвы». Е. Объявить «тихий час» (разделить время для молитв и для отдыха), запретить мат в общественных местах.

29 Ситуация: Матрос пожаловался старпому, что боцман постоянно оскорбляет его при экипаже, унижает его национальное происхождение. Матрос грозит «разобраться по-своему» после вахты. Капитан вмешивается.

- А Вызвать боцмана на индивидуальную беседу, выяснить причину его агрессии.
- Б Провести встречу боцмана и матроса вместе (медиация), установить правила: "Никаких оскорблений, говорить по делу".
- В Выслушать матроса конфиденциально, поблагодарить за сигнал, пообещать разобраться.
- Г Объявить боцману выговор с занесением в личное дело и предупредить, что следующее нарушение приведет к списанию с судна.
- Д Через неделю опросить матроса (и других членов команды), изменилось ли поведение боцмана.

30 Установите соответствие между проблемой личностного характера и наиболее эффективной процедурой её разрешения. Каждой проблеме соответствует один метод. (Все методы разные).

Проблема (ситуация) Метод разрешения (действие)

1. Матрос и моторист не разговаривают друг с другом третью неделю. Вахту несут молча, но на работу это пока не влияет. Никто не жалуется, просто "холодная война". А. Немедленное дисциплинарное расследование с привлечением полиции порта захода.
2. Старший механик публично обвинил старпома в некомпетентности на планерке. Старпом оскорбился и ушел с совещания. В. Индивидуальные беседы с каждым по отдельности, затем их совместная встреча для выяснения причин и примирения (медиация).
3. Член экипажа систематически уединяется, не ест, плачет в каюте. Коллеги боятся, что он покончит с собой. С. Игнорировать (сами разберутся). Вмешиваться только если дойдет до драки.
4. Вахтенный помощник (офицер) в присутствии матросов назвал третьего помощника "идиотом" за ошибку в прокладке курса. D. Срочная беседа с направлением к психологу (телемедицина), изоляция опасных предметов, контакт с семьей.
5. Обнаружено, что матрос прячет наркотики в своей каюте (предположительно для распространения среди экипажа). Е. Частный разговор с извинениями и разъяснением субординации (недопустимость публичного унижения офицера).

31 Внимательно прочитайте описание ситуации и выберите ОДНО (только одно) наиболее правильное, с точки зрения капитана и психологии управления, действие по разрешению проблемы личностного характера. Выбор приоритетного действия в критической ситуации: Судно находится в море. Вахтенный помощник докладывает капитану, что второй механик (обычно спокойный и жизнерадостный) сегодня ведет себя странно: громко разговаривает сам с собой в коридоре, утверждает, что "за ним следят спецслужбы", отказывается заходить в машинное отделение, так как "там заложена бомба". Другие члены экипажа напуганы.

1. Немедленно вызвать второго механика на мостик и провести с ним строгую беседу о недопустимости нарушения трудовой дисциплины.
2. Распорядиться изолировать второго механика в его каюте, запереть дверь снаружи и выставить охрану из числа крепких матросов.
3. Поручить старшему механику (его прямому начальнику) разобраться с подчиненным и доложить о причинах странного поведения.
4. Лично встретиться со вторым механиком, постараться успокоить его, а после этого — связаться с береговой службой телемедицины / психиатром для экстренной консультации.
5. Собрать весь экипаж и публично объявить, что слухи о "бомбе" — ложь, а механик просто переутомлен, и попросить всех вернуться к работе.

32 Что является первой (первоочередной) задачей капитана при получении сигнала о межличностном конфликте на почве культуры?

1. Немедленно собрать общее собрание и устроить «разнос» обоим участникам.
2. Развести стороны, дать им остыть, выслушать каждого отдельно.
3. Отстранить обоих от вахты и заменить резервом.
4. Сообщить в компанию для принятия кадрового решения.

ПК-9.3.1 Расставьте действия в правильной хронологической последовательности при оценке эффективности работы экипажа с позиции трудовых отношений. Ситуация: Капитан готовит отчет для компании об эффективности работы экипажа за год, включая соблюдение трудовых норм и результативность командной работы.

- А Собрать жалобы и предложения от экипажа (анонимное анкетирование).
- Б Сравнить плановые показатели (рейс без аварий) с фактическими.
- В Проанализировать журналы (вахтенный, машинный, отдыха) на предмет нарушений режима труда.
- Г Оценить текучесть кадров и количество дисциплинарных взысканий.
- Д Составить итоговый отчет с выводами: «Экипаж эффективен / требуется замена / нужна переподготовка».

33 Оценка эффективности работы старшего помощника капитана (СПКМ) с точки зрения управления трудовыми отношениями Ситуация: Компания просит капитана оценить старпома как руководителя палубной команды за рейс.

- А Проверить полноту заполнения журнала инструктажей по охране труда на палубе.
- Б Опросить матросов (боцмана) о стиле управления старпома (уважение, справедливость).

В	Оценить, как часто старпом привлекал экипаж к сверхурочным работам и оплачивал ли их (MLC 2006).
Г	Посмотреть, были ли конфликты в палубной команде и как старпом их разрешал.
Д	Сделать вывод: «Соответствует должности / Не соответствует / Требуется стажировка».
34	Процедура оценки эффективности командной работы после завершения рейса (дебрифинг по трудовым отношениям). Ситуация: Судно вернулось в порт приписки. Капитан проводит итоговое собрание с экипажем для оценки эффективности совместной работы.
А	Выслушать доклады старпома и старшего механика о проблемах во взаимодействии палубы и машины.
Б	Объявить итоги: «Рейс прошел без аварий — спасибо. Но по трудовой дисциплине есть замечания».
В	Предложить экипажу анонимно заполнить анкету «Климат в коллективе и удовлетворенность трудом».
Г	Разобрать конкретные конфликтные ситуации (если были) и способы их разрешения.
Д	Выработать рекомендации для следующего рейса (например, изменить график вахт, улучшить меню).
35	становите соответствие между критерием эффективности (левая колонка) и способом его измерения (правая колонка). Один вариант в правой колонке является лишним.
	Критерий эффективности Способ измерения (оценки)
1.	Соблюдение режима труда и отдыха (MLC 2006) А. Проверка журнала учета рабочего времени (часы отдыха)
2.	Низкий уровень конфликтности в экипаже В. Количество официальных жалоб и дисциплинарных взысканий
3.	Эффективность коммуникации (командная работа) С. Результаты анонимного опроса «Удовлетворенность работой»
4.	Забота о здоровье и безопасности (охрана труда) D. Наличие у экипажа дорогих смартфонов
5.	Социальная защита (выплаты, репатриация) E. Количество несчастных случаев и микротравм за рейс
36	Показатели неэффективной работы экипажа — индикаторы для капитана Ситуация (проблема) Индикатор (что капитан видит)
1.	Низкая мотивация экипажа А. Частые опоздания на вахту, пассивность, отказ от сверхурочных
2.	Плохая коммуникация между палубой и машиной В. Ошибки при выполнении совместных операций (швартовка, бункеровка)
3.	Игнорирование требований охраны труда С. Неиспользование СИЗ (каска, перчаток) на палубе
4.	Высокая текучесть кадров D. Премия экипажу от судовладельца за безаварийную работу
5.	Нарушение MLC 2006 (невыплаты) E. Массовые жалобы, угрозы забастовки, письма в профсоюз
27	Соотнесите критерии эффективности для разных должностей (оценка 360 градусов) Должность Ключевой критерий эффективности в трудовых отношениях
1.	Капитан А. Умение разрешать конфликты, справедливость, соблюдение MLC 2006
2.	Старший помощник В. Организация быта, распределение работ, проведение инструктажей
3.	Старший механик С. Управление машинной командой, безопасность труда в МО
4.	Судовой повар D. Качество приготовления пищи, соблюдение норм запасов, санитария
5.	Боцман E. Скорость набора текста на компьютере
38	Какие объективные показатели свидетельствуют о ВЫСОКОЙ эффективности трудовых отношений в экипаже?
1.	Отсутствие дисциплинарных взысканий за рейс.
2.	Нулевая текучесть кадров (весь экипаж продлил контракты).
3.	Положительные результаты анонимного опроса «Удовлетворенность работой» (более 85%).
4.	Отсутствие жалоб в компанию и профсоюз.
5.	Выполнение всех рейсовых заданий без сверхурочных работ (оптимальное планирование).
39	Какие действия капитана НЕПОСРЕДСТВЕННО повышают эффективность командной работы с точки зрения трудовых отношений?
1.	Регулярное проведение собраний экипажа с обратной связью.
2.	Справедливое распределение сверхурочных и премий.
3.	Соккрытие от экипажа информации о невыплатах зарплаты («чтобы не паниковали»).
4.	Поощрение взаимопомощи и наставничества (система buddy).
5.	Игнорирование жалоб на бытовые проблемы («сами разберутся»).
40	Какие документы капитан должен проверить перед тем, как оценить эффективность соблюдения MLC 2006 на судне?
1.	Журнал учета рабочего времени (часы отдыха).
2.	Журнал регистрации инструктажей по охране труда.
3.	Судовая роль (Crew List) с датами контрактов.
4.	Журнал регистрации питания (меню и запасы).
5.	Журнал радиопереговоров (для оценки коммуникации)
41	Какие факторы снижают эффективность работы экипажа с точки зрения трудовых отношений (человеческий фактор)?
1.	Отсутствие обратной связи от капитана («что мы делаем неправильно?»).
2.	Разные языки и отсутствие единого рабочего языка на мостике.
3.	Высокая загруженность работой без дополнительной оплаты.
4.	Прозрачная система премирования (все знают, за что платят).
5.	Конфликт между старпомом и стармехом, который капитан не разрешает.
42	Согласно Конвенции 2006 года о труде в морском судоходстве (MLC), какие из перечисленных обязанностей капитана

относятся к организации эффективной работы команды и социально-трудовым отношениям? (Выберите все верные варианты-3)

1. Обеспечение доступа членов экипажа к медицинскому обслуживанию на борту
2. Ведение учета рабочего времени и времени отдыха каждого моряка
3. Единоличное изменение графика вахт без учета мнения старшего механика
4. Создание условий для подачи жалобы на борту судна без риска мести со стороны работодателя

43 Какие требования ПДМНВ-78 (с Манильскими поправками) напрямую направлены на предотвращение ошибок, связанных с "человеческим фактором", и развитие командной стратегии? (Выберите все верные варианты-3)

1. Обязательное знание моряками английского языка в объеме, достаточном для выполнения служебных обязанностей
2. Требование к подготовке по вопросам лидерства и работы в команде для старшего командного состава
3. Запрет на управление судном в состоянии алкогольного опьянения
4. Обязательное наличие высшего юридического образования у капитана

44 В каких ситуациях руководитель команды (капитан) обязан действовать в соответствии с принципами MLC 2006 для урегулирования социально-трудовых отношений?

(Выберите все верные варианты)

1. При отказе члена экипажа выходить в рейс из-за невыплаты заработной платы
2. При конфликте между палубной и машинной командами из-за несения вахты
3. При необходимости изменить маршрут следования из-за погодных условий
4. При требовании моряка о предоставлении ему качественного питания, соответствующего нормам

45 Установите соответствие между нарушением в управлении командой и документом (конвенцией), который это нарушение регламентирует:

Нарушение / Ситуация Документ

1. Капитан допускает к несению ходовой вахты моряка, не имеющего сертификата о подготовке по стандарту STCW MLC 2006 А.
2. Вахтенный помощник не понимает команды капитана на английском языке, что привело к аварии Б. ПДМНВ-78 (STCW)
3. Моряку не предоставлен ежегодный отпуск в течение 18 месяцев работы В. Оба документа (MLC и STCW)
4. Моряк работает в машинном отделении более 14 часов подряд Г. Ни один из них

46 Соотнесите компетенцию руководителя в области социально-трудовых отношений на судне с конкретным требованием MLC 2006:

Компетенция капитана Требование MLC 2006

1. Контроль за минимальным возрастом членов экипажа А. Стандарт A2.1 (свидетельство о трудоустройстве моряка)
2. Обеспечение наличия у каждого моряка трудового контракта на борту Б. Стандарт A1.1 (минимальный возраст — 16 лет, ночная работа — 18)
3. Организация медицинского осмотра перед рейсом В. Стандарт A4.1 (медицинская помощь на борту)
4. Обеспечение доступа к пресной воде и качественной пище Г. Стандарт A3.2 (питание и кейтеринг)

47 Установите соответствие между элементом командной стратегии на судне и требованием международных конвенций (MLC / STCW), которое его обосновывает:

Элемент командной стратегии Обоснование в конвенции

1. Обязательное проведение учебной тревоги не реже одного раза в месяц (здоровья) А. MLC 2006, Правило 4.3 (охрана здоровья)
2. Запрет на назначение моряка на работу, не соответствующую его квалификации Б. STCW, Глава VIII (несение вахты) + MLC о трудовом договоре
3. Проведение капитанского расследования после каждого инцидента с человеческими травмами (подготовка и учения) В. STCW, Глава VI
4. Составление графика вахт с учетом периодов высокой утомляемости (02:00-06:00) Г. MLC, Стандарт A2.3 (рабочее время и отдых)

48 Расположите в правильной последовательности действия капитана или судовладельца при возникновении ситуации «бросания судна» (оставления моряков без средств к существованию в иностранном порту) согласно MLC, 2006 и практике ее применения:

1. Обеспечение репатриации моряков на родину за счет государства порта с последующим возмещением
2. Уведомление флага государства и портовых властей о неспособности судовладельца выполнить обязательства
3. Подтверждение отсутствия у судовладельца средств на репатриацию и оплату труда моряков
4. Обращение моряков к капитану порта с жалобой и требованием защиты прав

49 Установите последовательность действий при проверке иностранного судна в российском порту на соответствие требованиям MLC, 2006:

1. Оформление акта проверки с указанием выявленных нарушений
2. Проверка наличия на борту действующего Свидетельства о трудовых и бытовых условиях на судне (MLC Certificate) и Декларации о соблюдении трудовых норм (DMLC)
3. Задержание судна до устранения грубых нарушений прав моряков
4. Проверка графика рабочего времени и времени отдыха членов экипажа

50 Какое экономическое ограничение налагается на судовладельца в случае оставления моряка без помощи (стандарт A2.5.2)?

- А) Судовладелец должен выплатить моряку компенсацию в размере годовой зарплаты

- В) Судовладелец обязан предоставить финансовые гарантии, покрывающие невыплаченную зарплату до 4 месяцев и расходы на репатриацию
 С) Судовладелец может быть освобожден от ответственности, если моряк сам покинул судно
 D) Судовладелец вправе удержать расходы из зарплаты других моряков

51 Какое минимальное требование предъявляется к финансовым гарантиям ответственности судовладельца (стандарт A4.2.1)?

- А) Гарантия должна покрывать все виды исков независимо от суммы
 В) Гарантия может быть отозвана без предупреждения
 С) Гарантия должна предусматривать выплату договорных претензий, возникших в период действия документа, с уведомлением за 30 дней до прекращения
 D) Гарантия требуется только для судов валовой вместимостью более 10 000

52 Какие из перечисленных полномочий и обязанностей капитана прямо предусмотрены MLC 2006 в отношении управления экипажем (выберите ТРИ правильных ответа)?

- А) Капитан имеет право единолично изменять условия трудового договора моряка в зависимости от оперативной обстановки
 В) Капитан может требовать от моряка работы в сверхурочное время для обеспечения безопасности судна, людей на борту или груза, а также для оказания помощи судам, терпящим бедствие
 С) Капитан или назначенное им лицо ведет учет ежедневной продолжительности рабочего времени и времени отдыха моряков, а моряки получают копию этих записей, заверенную капитаном
 D) Капитан несет исключительную материальную ответственность за все нарушения MLC на судне, независимо от вины других лиц

Е) Капитан или назначенное им лицо проводит частые инспекции жилых помещений моряков для обеспечения их чистоты и исправного состояния, с фиксацией результатов

53 Какие требования к квалификации, подготовке и дипломированию командного состава (лиц командного состава) установлены MLC 2006 (выберите ТРИ правильных ответа)?

- А) Любой член командного состава может быть назначен на должность без прохождения подготовки по личной безопасности на борту судна, если он имеет стаж работы в море более 10 лет
 В) Профессиональная подготовка и выдача диплома (свидетельства) в соответствии с носящими обязательный характер актами Международной морской организации (включая Конвенцию ПДНВ) считаются соответствующими требованиям MLC
 С) Каждое государство-член, которое на момент ратификации MLC было связано Конвенцией 1946 года о выдаче матросам свидетельств о квалификации (74), продолжает выполнять обязательства по ней до принятия обязательных актов ИМО или в течение 5 лет после вступления MLC в силу (в зависимости от того, что наступит раньше)
 D) Лица командного состава освобождаются от требований по минимальному возрасту, установленных в правиле 1.1
 Е) На судах со штатной численностью экипажа менее 10 человек командный состав может выполнять функции судового повара без специальной подготовки

54 Дисциплинарное расследование в отношении капитана. Судовладелец получил информацию о том, что капитан судна систематически нарушает требования MLC (не ведёт учёт времени отдыха, допускает переработки сверх лимитов). Судовладелец инициирует дисциплинарное расследование. Какое требование MLC должно быть соблюдено в отношении капитана как моряка?

- А) Капитан не имеет права на сопровождение или представление в ходе дисциплинарного расследования, так как он является представителем судовладельца на борту.
 В) Капитан имеет право на сопровождение или представление в ходе процедуры разрешения спора (включая дисциплинарное расследование) и защиту от преследований, как любой другой моряк.
 С) Дисциплинарное расследование в отношении капитана не проводится на борту судна — только в береговом офисе судовладельца.
 D) Капитан обязан самостоятельно расследовать свои нарушения и доложить судовладельцу.

55 Какие требования MLC 2006 непосредственно регулируют организацию труда и отдыха командного состава, а также укомплектование судна офицерами (выберите ТРИ правильных ответа)?

- А) Капитан, старший механик и старший штурман имеют право на предоставление помимо спального помещения дополнительного салона, кабинета или эквивалентного дополнительного помещения (с возможным освобождением для судов валовой вместимостью менее 3 000 по решению компетентного органа)
 В) Нормальная продолжительность рабочего времени командного состава рассчитывается на основе восьмичасового рабочего дня, но коллективным договором могут устанавливаться иные нормы при условии, что они не менее благоприятны, чем стандарт MLC
 С) Командный состав освобождается от ведения учета рабочего времени, так как их обязанности носят управленческий характер
 D) График с указанием внутреннего трудового распорядка на борту судна должен вывешиваться на легкодоступном месте и включать режим работы в море и в порту, а также максимальную продолжительность рабочего времени или минимальную продолжительность отдыха — для всех должностей, включая командный состав
 Е) Уровень укомплектования судна экипажем (включая командный состав) определяется судовладельцем единолично без согласования с компетентным органом

56 Установите соответствие между положениями международного трудового права (Столбец 1) и положениями Трудового кодекса РФ (Столбец 2). Каждому пункту из Столбца 1 соответствует один пункт из Столбца 2. Один пункт из Столбца 2 является лишним (не соответствует ни одному из пунктов Столбца 1).

Столбец 1 (Положения МОТ / MLC 2006)

№ Положение

1	Минимальный возраст для работы на борту судна – 16 лет (Правило 1.1, Стандарт A1.1 Конвенции МОТ 2006 года о труде в морском судоходстве)
2	Запрет дискриминации в сфере труда и занятий (Конвенция МОТ № 111, Статья III Конвенции МОТ 2006 года о труде в морском судоходстве)
3	Обязательное медицинское освидетельствование моряков перед работой на судне (Стандарт A1.2 Конвенции МОТ 2006 года о труде в морском судоходстве)
4	Запрет принудительного или обязательного труда (Конвенция МОТ № 29 и № 105, Статья III Конвенции МОТ 2006 года о труде в морском судоходстве)
Столбец 2 (Положения Трудового кодекса РФ)	
№	Положение
А	Статья 3 ТК РФ: «Запрещение дискриминации в сфере труда». Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, возраста, места жительства, отношения к религии и других обстоятельств.
В	Статья 4 ТК РФ: «Запрещение принудительного труда». Принудительный труд запрещен. Принудительный труд включает, в частности, нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплату ее не в полном размере.
С	Статья 63 ТК РФ: «Возраст, с которого допускается заключение трудового договора». Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет (общее правило).
Д	Статья 213 ТК РФ: «Медицинские осмотры некоторых категорий работников». Работники, занятые на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры за счет средств работодателя.
Е	Статья 212 ТК РФ: «Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда». Работодатель обязан обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников.
57 Установите соответствие между положениями международного трудового права (Столбец 1) и положениями Трудового кодекса РФ (Столбец 2). Каждому пункту из Столбца 1 соответствует один пункт из Столбца 2. Один пункт из Столбца 2 является лишним (не соответствует ни одному из пунктов Столбца 1).	
Столбец 1 (Положения МОТ / MLC 2006)	
№	Положение
1	Максимальная продолжительность рабочего времени моряков: не более 14 часов в течение любого 24-часового периода и не более 72 часов в течение любого периода в семь дней (Стандарт A2.3 Конвенции МОТ 2006 года о труде в морском судоходстве)
2	Минимальная продолжительность времени отдыха моряков: не менее 10 часов в течение любого 24-часового периода и не менее 77 часов в течение любого периода в семь дней (Стандарт A2.3 Конвенции МОТ 2006 года о труде в морском судоходстве)
3	Ежегодный оплачиваемый отпуск: не менее 2,5 календарных дней за каждый месяц работы (Стандарт A2.4 Конвенции МОТ 2006 года о труде в морском судоходстве)
4	Право на репатриацию за счет судовладельца: при истечении срока трудового договора во время нахождения судна за границей, при расторжении договора по инициативе судовладельца, а также при невозможности моряка выполнять свои обязанности (Правило 2.5, Стандарт A2.5.1 Конвенции МОТ 2006 года о труде в морском судоходстве)
Столбец 2 (Положения Трудового кодекса РФ)	
№	Положение
А	Статья 91 ТК РФ: «Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени». Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.
В	Статья 325 ТК РФ: «Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях». Работодатель оплачивает проезд и провоз багажа работника к месту использования отпуска и обратно.
С	Статья 115 ТК РФ: «Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска». Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.
Д	Статья 108 ТК РФ: «Перерывы для отдыха и питания». В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.
Е	Статья 110 ТК РФ: «Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха». Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.
58 В соответствии с Правилом 1.2 и Стандартом A1.2 Конвенции, каков максимальный срок действия медицинского свидетельства для моряка старше 18 лет? Ответ обоснуйте.	
А) 1 год	
Б) 2 года	
В) 3 года	
Г) 5 лет	
59 Какие из перечисленных условий согласно Стандарту A1.4 (Подбор и трудоустройство) запрещены в отношении моряков?	
А) Возложение на моряка оплаты комиссионных за подбор и трудоустройство	
Б) Использование службами подбора списков, препятствующих морякам получить рабочее место по квалификации	
В) Взимание платы за оформление национальной книжки моряка	
Г) Удержание расходов на визу из заработной платы моряка	
60 Соотнесите термин из левой колонки с его определением в правой (на основании Статьи II и Руководящего принципа	

B2.2.1).

Термин Определение

1. Консолидированная заработная плата А. Время, в течение которого моряк обязан выполнять работу в интересах судна
2. Рабочее время Б. Плата, включающая базовую зарплату и другие выплаты, связанные с оплатой труда
3. Базовая оплата труда В. Работа сверх нормальной продолжительности рабочего времени
4. Сверхурочное время Г. Плата за работу в течение нормального рабочего времени без учета премий и пособий

61 Расположите в правильной последовательности этапы проверки судна инспектором государства порта в соответствии со Стандартом A5.2.1:

- А) Проведение более детальной инспекции, если обнаружены явные основания полагать, что условия труда не соответствуют Конвенции
- Б) Проверка Свидетельства о соответствии трудовым нормам (MLC Certificate) и Декларации
- В) Задержание судна до устранения серьезных нарушений, создающих угрозу безопасности или здоровью моряков
- Г) Принятие решения о невыходе судна в море при выявлении серьезных нарушений

62 Расположите в правильной последовательности действия капитана и экипажа при возникновении ситуации, требующей отмены установленного графика отдыха (например, спасательная операция в море). Варианты действий (нужно расставить по порядку):

1. Потребовать от моряка выполнить работу, необходимую для немедленной безопасности судна, людей на борту или груза
2. Восстановить нормальную ситуацию на судне
3. Приостановить действие графика рабочего времени/времени отдыха
4. Предоставить морякам, работавшим в период отдыха, адекватный компенсационный период отдыха

63 Расположите в правильной последовательности действия уполномоченного должностного лица государства порта при проведении инспекции судна. Варианты действий (нужно расставить по порядку):

1. Провести детальную инспекцию условий труда и жизни моряков
2. Ограничиться проверкой Свидетельства MLC и Декларации (при отсутствии явных нарушений)
3. Принять решение о задержании судна до устранения серьезных нарушений, угрожающих безопасности или здоровью моряков
4. Обнаружить, что Свидетельство MLC не представлено или есть явные основания полагать, что условия труда не соответствуют Конвенции

64 Какие из перечисленных требований к режиму рабочего времени и времени отдыха моряков являются общими для MLC 2006 и STCW 2010 (Манильские поправки)? Выберите все верные варианты-4:

- А. Максимальная продолжительность рабочего времени в любые 24 часа не должна превышать 12 часов
- В. Минимальная продолжительность времени отдыха в любые 24 часа составляет 10 часов
- С. Время отдыха может быть разделено не более чем на два периода, один из которых должен составлять не менее 6 часов
- Д. Минимальная продолжительность времени отдыха за 7 дней составляет 77 часов
- Е. Интервал между последовательными периодами отдыха не должен превышать 12 часов
- Г. Интервал между последовательными периодами отдыха не должен превышать 14 часов

65 В каких случаях допускаются исключения из установленных норм рабочего времени/времени отдыха моряков? Выберите все верные варианты-4:

- А. В чрезвычайных ситуациях (emergency) или иных обстоятельствах непреодолимой силы для безопасности судна, людей или груза
- В. Для моряков моложе 18 лет при несении ночной вахты
- С. При проведении учений (пожарных, шлюпочных, по борьбе с разливами нефти), если они проводятся с минимизацией нарушения отдыха
- Д. Для моряков, работающих в закрытых пространствах без вентиляции
- Е. При нахождении в состоянии готовности (on-call) с предоставлением компенсационного отдыха
- Г. На основании коллективного договора при работе на коротких рейсах (с разрешения компетентного органа)

6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

«зачтено»- Студент показывает достаточный уровень теоретических и практических знаний, свободно оперирует основными понятиями. Умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается грамотно. Демонстрация знаний в базовом (стандартном) объеме, способность к решению типовых задач. Демонстрация умений на базовом (стандартном) уровне Владение базовыми навыками и приемами под контролем или руководством. Тест-60-100% верно выполненных заданий.

«не зачтено» - Студент показывает слабый уровень теоретических знаний, не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на дополнительные вопросы или затрудняется с ответом на них. Не имеет четкого представления об изучаемом материале, допускает грубые ошибки. Демонстрирует частичные, фрагментарные, очень поверхностные умения, допуская грубые ошибки.

Демонстрирует низкий уровень владения материалом, допуская грубые ошибки. 0-59% верно выполненных заданий.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)			
7.1 Рекомендуемая литература			
7.1.1. Основная литература			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Чаннов С. Е.	Трудовое право: учебник для вузов	Москва: Юрайт, 2020
Л1.2	Овчинников Г.М.	Международная конвенция о подготовке и дипломировании моряков и несении вахты 1978 года с поправками (консолидированный текст): International convention on standards of training, certification and watchkeeping for seafarers, 1978, as amended (consolidated text)	Санкт-Петербург: ЦНИИМФ, 2002
7.1.2. Дополнительная литература			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Долгих Валентина Петровна	Основы трудового права: учеб. пособие для студентов заоч. отделения	Новосибирск: НГАВТ, 2011
Л2.2		Трудовой кодекс Российской Федерации: по сост. на 1 октября 2013 г.	Новосибирск: Норматика, 2013
Л2.3	Михайлов В. А.	Международная конвенция по охране человеческой жизни на море 1974 года: текст, изм. Протоколом 1988 г. к ней, с поправками	Санкт-Петербург: ЦНИИМФ, 2021
Л2.4	Международная федерация транспортников	ПДМНВ. Руководство для моряков: с учетом Манильских поправок 2010 г.	Лондон: Международ. федерация транспортников, 2010
7.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"			
Э1	социально-трудовые отношения		
Э2	трудовые отношения		

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
Назначение	Оборудование
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа	Аудиторная доска; Комплект учебной мебели; Мультимедийное оборудование: проектор (стационарный), экран (стационарный), ПК (переносной)
Учебная аудитория для проведения практических занятий	Аудиторная доска; Комплект учебной мебели; Мультимедийное оборудование: проектор (стационарный), экран (стационарный), ПК (переносной)
Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций	Аудиторная доска; Комплект учебной мебели; Мультимедийное оборудование: проектор (стационарный), экран (стационарный), ПК (переносной)
Учебная аудитория для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации	Аудиторная доска; Комплект учебной мебели; Мультимедийное оборудование: проектор (стационарный), экран (стационарный), ПК (переносной)
Помещение для самостоятельной работы обучающихся	Комплект учебной мебели; ПК – 2 шт., подключенных к сети "Интернет" и обеспечивающих доступ в электронную информационно-образовательную среду Университета