

РЕЗОЛЮЦИЯ
по Круглому столу в Госдуме 20.11.2019 г.
Тема: «О Законодательном обеспечении трудовых отношений
в области Гражданской авиации»

Гражданская авиация России, некогда гордость и слава страны, окружённая ореолом романтики и жаждой странствий, предмет амбициозных притязаний целеустремлённой молодёжи, опора и поддержка высококвалифицированных специалистов,... стремительно идёт на посадку...

Вот уже пало смертью храбрых российское авиастроение, оставив сиротами своих преданных работников. Вот уже воздушные суда зарубежного производства, как приёмные родители, бороздят наше домашнее российское небо. Невзгоды и разруха стали нашими соседями... Не так давно в нашей большой авиационной семье мы недосчитались авиакомпаний Когалым-Авиа, Трансаэро и ВИМ-Авиа, на долю их работников выпало тяжёлое банкротное бремя, трудовые коллективы стали беспризорниками... Вирусы бедствий поражают уже действующие авиакомпании, где за внешним благополучием развиваются патогенные процессы... Пора принимать меры!

Мы, работники гражданской авиации, представители профессий пилотов, бортпроводников, авиационных инженеров и авиационных диспетчеров, работников наземных служб, с глубокой обеспокоенностью констатируем и подтверждаем, что в нашей отрасли накопилось огромное количество проблем, которые вызваны серьёзными пробелами в российском федеральном и отраслевом законодательстве. Отсутствие надлежащего контроля за действиями работодателей со стороны федеральных контролирующих инстанций, безответственность некоторых чиновников только усугубляют сложившуюся ситуацию.

Стремительно ухудшающиеся условия труда работников гражданской авиации РФ, неконкурентные заработные платы, не соответствующие затрачиваемым работниками усилиям, потеря льгот и гарантий, регулярное нарушение работодателями режима труда и отдыха, нарушение трудового и отраслевого законодательства, карательная рабочая среда, игнорирование прав и свобод работников, в том числе, права на объединение в профсоюзы, преследование профсоюзных лидеров, необеспечение бытовых потребностей работников приводят к регулярной текучке кадров, системной потере опыта в профессиях. С тревогой отмечаем, что уже давно системно сформировалась среда, потенциально опасная авиаинцидентами и катастрофами. Ярким примером тому явилась катастрофа 5 мая 2019 года с Суперджетом-100 в самой надёжной авиакомпании страны - в Аэрофлоте.

Комплексно наблюдая всю ситуацию изнутри, понимая причины таковых тенденций, скрытых от глаз широкой общественности, мы заявляем, что пора прекратить производить эксперименты над пассажирами. Вероятность пострадать в авиаинциденте или катастрофе возрастает стремительно, а в в кресле воздушного судна, терпящего бедствие, может оказаться чиновник любого уровня.

В целях исправления сложившейся ситуации на нашем Круглом столе мы инициируем процедуру внесения необходимых поправок в трудовое и отраслевое законодательство РФ, призываем государственные институты разработать здравую кадровую политику, направленную на сохранение физического и психического здоровья, профессионального долголетия персонала гражданской авиации, повышения престижа

авиационных профессий, сохранения действующих авиакомпаний.

Необходимо также выработать и гарантировать государственные преференции авиакомпаниям и иным авиационным предприятиям, которые самостоятельно создают и планомерно внедряют лучшие условия труда по сравнению с установленными государственными и отраслевыми.

Назрела острая необходимость заключить новое отраслевое Тарифное соглашение в гражданской авиации на последующие годы.

Авиационным профсоюзам, реально защищающим трудовые права работников, а также их членам должно быть гарантировано государственное попечение и защита не на словах, а на деле, а также расширенные права по представительству интересов трудящихся на всех уровнях принятия решений без ограничений. Должна быть введена ответственность работодателей за игнорирование и нарушение прав профсоюзов, созданных по профессиональному признаку, в том числе, малочисленных.

Должен быть пересмотрен механизм заключения и изменения коллективных договоров с обязательным представительством в процессе независимых профсоюзов.

При проведении специальной оценки условий труда на рабочих местах членов летных и кабинных экипажей воздушных судов гражданской авиации, совокупность факторов природной среды, производственной среды и трудового процесса, оказывающих негативное влияние на работоспособность и здоровье работника в полёте, в настоящее время в полной мере не учитывается и комплексно не оценивается. В частности, игнорируется учёт таких негативных факторов, как пересечение часовых поясов и гравитация, для измерения степени воздействия которых отсутствуют приборы и единицы измерения. Оценку состояния микроклимата, оценивающие организации не производят, мотивируя тем, что СанПиН, устанавливающий требования к показателям микроклимата, распространяется только на производственные помещения, а воздушное судно является летательным аппаратом и формально помещением не является. Оценка воздействия вредных факторов на организм члена экипажа воздушного судна гражданской авиации проводится оценщиками, не имеющими должной узкоспециальной квалификации в области гражданской авиации, без применения научных знаний в данной области по отраслевой принадлежности, без применения научного исследования труда пилотов и бортпроводников.

Такое положение вещей приводит к ущемлению законных прав работников на здоровые и безопасные условия труда, понижению, вплоть до потери, льгот и компенсаций работникам, работа которых регулярно производится во вредных и опасных условиях труда. Кроме того, игнорирование комплексного учёта всех вредных факторов на организм работника потенциально приведёт к возникновению и развитию профессиональных заболеваний, проявления которых будет носить отложенный и накопительный характер вплоть до потери профпригодности. При этом несвоевременное выявление симптомов заболевания, сбор анамнеза, заведомо искажённые причины возникновения заболеваний приведут к постановке неверного диагноза и, как следствие, к последующему лечению без положительной динамики и реабилитации работников. В совокупности с регулярным нарушением работодателями режима труда и отдыха, установленного Положением о рабочем времени и времени отдыха экипажей воздушных судов, мы получаем сокращение срока пребывания работников в профессии, что будет носить массовый характер, приведёт к пополнению рынка труда новыми безработными с потерянными здоровьем.

В 2016-2017 годах бортпроводники ПАО "Аэрофлот-Российские авиалинии" столкнулись с проявлением трудовой дискриминации, которая выразилась в требованиях работодателя к бортпроводникам соответствовать заявленным размерам форменной одежды. Таковая дискриминация носила массовый характер и имела своей целью произвести чистку кадров, разложив трудовой коллектив на группы по внешним данным, возрасту, а по существу реализовывалась с применением принципа лояльности-нелояльности работника по отношению к вышестоящему руководству. Мерой воздействия на бортпроводников явилось понижение, так называемой, стимулирующей надбавки "за личный вклад". В целях понуждения к увольнению дискриминируемым искусственно создавались невыносимые условия труда в виде планирования короткими и суперкороткими рейсами с минимальным междусменным отдыхом, что являлось изматывающим фактором, приводило к невозможности выработать месячную норму рабочего времени по производственному календарю в полном объёме и полётного времени в объёме 80 часов в месяц и, таким образом, значительно понижало заработную плату. Применялся также и перевод на полёты исключительно по российским направлениям, что дополнительно понижало заработную плату в части начисления суточных. От бортпроводников последовало обращение в суд и продолжительная тяжба была выиграна: из локального акта требований к бортпроводникам был исключён пункт о соответствии размерам форменной одежды. Однако преследования бортпроводников со стороны работодателя по тем же основаниям не прекращаются до сих пор! К бортпроводникам продолжают применяться те же методы воздействия, на складе по-прежнему отсутствует форма больших размеров...

Столкнувшись с очевидной несправедливостью, которая проистекает из серьёзной брешы в российском трудовом законодательстве, а также принимая во внимание, что имеющаяся практика трудовых отношений стремительно распространяется и на бортпроводников других авиакомпаний Российской Федерации, категорически настаиваем на внесении необходимых изменений, которые бы оградили работников от различных форм дискриминации!

Аэрофлот, избавляясь от так называемых непрофильных активов, создает вокруг себя дочерние предприятия, на работников которых не распространяется ни коллективный договор, ни другие льготы авиакомпании. Очевидно, что таким образом руководители используют несовершенство законодательства, и увеличивают свою прибыль за счет отмены льгот работникам, вынужденных переходить в дочерние структуры на меньшие зарплаты, чтобы не остаться без работы.

Сегодня в авиакомпании не каждый работник свободно может получить информацию о порядке начисления своей заработной платы, что является существенным нарушением условий труда. Кроме того, открытость и доступность такой информации прямо декларируется статьёй 5 ФЗ "О коммерческой тайне": система оплаты труда не может являться коммерческой тайной.

Стоит отметить, что в таких конторах, как А-Техник, нет представителей работников в лице профсоюзов, а попытки их создать работодатель пресекает репрессиями в отношении работников, их создающих. Очевидно, что работодатели не заинтересованы в социальном партнёрстве на локальном уровне и полном соблюдении ТК РФ, нарушают права работников на свободное объединение.

В настоящий момент Департамент по техническому обслуживанию воздушных судов ПАО "Аэрофлот" имеет отлаженную структуру, в которой остро не хватает

профессионалов для выполнения поставленных задач развития производства. И вместо того, чтобы поднять зарплаты, создать достойные условия труда, чтобы к нам потекли «мозги», создаются все условия, чтобы персонал «бежал».

Профсоюзы, понимая проблему, в 2017 году вышли с предложением к работодателю внести в Коллективный договор Положение об индексации заработной платы. Однако Работодатель это предложение проигнорировал.

Руководство Аэрофлота отказывается от социального партнерства на отраслевом уровне. А для разработки и заключения нового Отраслевого соглашения необходимо полноценное представительство сторон. До сих пор не сформировано представительство работодателей, которое без участия ведущей авиакомпании страны просто невозможно. Гражданская авиация на сегодняшний день - это единственная отрасль в Российской Федерации, где отсутствует Отраслевое соглашение. Таким образом, Аэрофлот, являясь фактическим монополистом на рынке гражданских авиаперевозок, наносит удар и по всей отрасли в целом.

На текущий момент разрушается стройная система комплексного производственного процесса, верой и правдой годами служившая на благо авиакомпании. Руководство Аэрофлота в спешном порядке передаёт структурные подразделения государственной компании в частные руки. Кадровая политика руководства ПАО "Аэрофлот" полностью противоречит заявленной им же самим цели - перевезти в 2023 году до 100 млн. пассажиров.

Хочется отметить следующее: согласно мировому стандарту ISO 9001 и адаптированному к нашим условиям национальному стандарту России ГОСТ Р ЕН 9100 для космической и авиационной отраслей, существуют «Требования к организации по техническому обслуживанию и квалификации ее персонала».

Служба поискового и аварийно-спасательного обеспечения полётов является профессиональным аварийно-спасательным формированием в соответствии с Федеральным законом от 22 августа 1995 г. N 151-ФЗ "Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей". Работники СПАСОП аттестуются, как спасатели, имеют статус спасателя, им выдаются книжки спасателя и жетоны установленного образца. У работников СПАСОП возникают вопросы: почему в части обязанностей и ответственности они руководствуются требованиями, прописанным в 151-ФЗ, но при этом никакие компенсации и льготы, прописанные в том же 151-ФЗ, на них не распространяются?

По результатам Специальной Оценки Условий Труда (СОУТ) спасатели СПАСОП аэропорта «Пулково» имеют 2 класс оценки условий труда по вредным (опасным) факторам. В статье 11, п.2 151-ФЗ упоминается об особом характере деятельности аварийно-спасательных формирований.

ФГУП «Госкорпорация по организации воздушного движения в РФ», ФПАД России и ПАРРиС России в 2005 году учредили НПФ «Авиаполис». Работа Фонда является неотъемлемой частью социального пакета работников ФГУП «Госкорпорация по ОрВД», дает работникам уверенность в завтрашнем дне и обеспечивает социальную стабильность в коллективе. При этом, руководство Росавиации на протяжении длительного времени, используя статус контролирующего органа за деятельностью ФГУП, под различными надуманными предлогами создает препятствия в реализации социальной Программы, отказывает в согласовании программы деятельности ФГУП «Госкорпорация по ОрВД», в части

финансирования НПФ «Авиаполис», что привело к ситуации, когда 1585-ти уволившимся работникам в текущем году пенсия не назначена. Руководитель Росавиации уклоняется от выполнения поручения Министра транспорта России, требующего урегулировать проблему.

В настоящее время ведется разработка нового Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Министерство транспорта РФ, в рамках разработки нового Кодекса, предлагает введение административной ответственности персонала, осуществляющего управление воздушным движением за нарушение правил организации воздушного движения в виде административного штрафа в размере от семидесяти до ста тысяч рублей.

Трудовой кодекс РФ предполагает, что работник, допустивший нарушение трудовой дисциплины, в т.ч. неисполнение своих должностных обязанностей, к числу которых относится и выполнение требований воздушного законодательства при осуществлении управления движением воздушных судов, может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения.

Введение административной ответственности диспетчеров УВД за действия при осуществлении ими своих трудовых обязанностей по ОВД будет противоречить Трудовому кодексу РФ, а также нарушать международные обязательства РФ.

В течение нескольких месяцев до своего банкротства, ООО «Авиакомпания Вим-Авиа» не выплачивала заработную плату сотрудникам, а впоследствии её владелец покинул пределы РФ, оставив коллектив с большими долгами. Но увольнять персонал по статье 80 Трудового Кодекса РФ (т.е. нарушение условий трудового договора работодателем), временно назначенное руководство отказалось. Жалобы в РосТруд и РосАвиацию никак не помогли, и в итоге, под давлением нового руководства и угроз остаться без летных и иных документов во время планируемого переезда офиса, бывшие сотрудники были вынуждены уволиться по собственному желанию. Но в дальнейшем, по этой же причине, столкнулись с финансовыми претензиями в свою сторону по ученическим договорам и подотчетным средствам.

Также, как выяснилось, абсолютно никем не контролируется подача персональных трудовых данных работников российских предприятий в Пенсионный фонд. В частности, бортпроводники ООО «Авиакомпания Вим-Авиа» в 2013-м году были представлены в ПФР как инженеры технических служб, тем самым, потеряв льготную пенсию за весь 2013-й год, т.к. категории вредности инженеров и бортпроводников серьезно отличаются. Восстановить справедливость возможно только через суд, при этом принцип территориальной подсудности требует, чтобы подача исков проводилась по месту регистрации ООО «Авиакомпания Вим-Авиа», т.е. в Республике Татарстан, в поселке Богатые Сабы. Сам же конкурсный управляющий отказался внести коррективы в данные работников, отправленные в ПФР, по причине утери большинства документов во время переезда офиса на новое место, еще при нахождении на должности генерального директора Кононенко.

Весной 2017-го года, в связи с заметно возросшим пассажиропотоком, сотрудникам ООО «Авиакомпания Вим-Авиа» была увеличена заработная плата согласно тарифной сетке. Однако теперь конкурсный управляющий ставит под сомнение данный факт. Также под сомнением оказались и обещания дополнительных премий тем 15-ти сотрудникам, которые, при введении процедуры наблюдения, осуществляли всю офисную деятельность авиакомпании, при этом также не получая заработную плату.

В связи с переездом ООО «Авиакомпания Вим-Авиа» в другое здание (ввиду огромных долгов арендодателю, ООО «Миллениум-1») за время переезда, действительно было утеряно множество документов. Также часть финансовых книг была изъята Следственным комитетом РФ. Ввиду этого возникли серьезные претензии к сотрудникам,

которые предоставляли отчетность по подотчетным деньгам. Т.е., документальных подтверждений о сданных средствах нет, а значит, они являются должниками по целому ряду проводимых в те годы сделок и закупок.

В этой связи надо отметить, что в соответствии со статьей 392 ТК РФ, срок исковой давности по долгам работников исчисляется одним годом, с момента, когда общество узнало о причиненном ущербе. Однако именно сейчас конкурсный управляющий захотел взыскать эту задолженность, хотя сменилось уже четыре генеральных директора. И при смене материально ответственных лиц в организации, согласно законодательству РФ, должна проводиться инвентаризация. Даже если принять во внимание, что вновь назначенные директора не могли физически инвентаризировать имущество и документы, то задолженность работников в бухгалтерских базах и балансах они не могли не видеть, и обязаны были об этом знать. При таких обстоятельствах работники считают, что общество утратило свое право по взысканию задолженности в связи с истечением срока исковой давности.

Одним из главных активов ООО «Авиакомпания Вим-Авиа» и основной возможностью для бывших сотрудников получить свою заработную плату является Аэропорт Братск. Но и на него надежды остается все меньше, т.к. данный актив находится в поле зрения очень сильных игроков этого процесса, имеющих колоссальную мощь юридической и чиновничьей поддержки. В настоящее время они пытаются признать сделку по приобретению активов ПАО «Аэро-Братск» авиакомпанией «Вим-Авиа» недействительной, тем самым, изъяв в свою пользу крупнейший финансовый материальный объект.

Совершенно непонятную позицию занимают контролирующие и правоохранительные органы. Так, всего лишь три месяца назад, Татарской транспортной прокуратурой был, наконец, объявлен в розыск один из бывших генеральных директоров ООО «Авиакомпания Вим-Авиа», Вячеслав Кононенко, который сбежал из страны вместе с документами на крупные объемы имущества. Однако в Следственном комитете по воздушному и водному транспорту г. Москвы данный факт оставался неизвестен, пока об этом от представителя работников должника на собрании не поступила соответствующая информация.

Также работники Татарской транспортной прокуратуры до сих пор не проверили счета ООО «Авиакомпания Вим-Авиа», и совершенно не приняли во внимание неизвестно куда израсходованные 14 млн. рублей дебиторской задолженности, о которой конкурсный управляющий отчитаться не смог. Т.е., налицо факт абсолютного бездействия правоохранителей либо по причине непрофессионализма, либо по причине личной заинтересованности.

Полным бездействием является и работа красногорских приставов, в течение шести месяцев не передававших исполнительные листы сотрудникам ООО «Авиакомпания Вим-Авиа» с подобающими отметками о выплатах конкурсному управляющему, ввиду чего до сих пор полностью не погашены текущие платежи по зарплатам перед работниками.

В связи с вышеизложенным требуем:

1. По предприятиям банкротам на примере ООО «Авиакомпания Вим-Авиа»
 - Прекратить судебные преследования работников ООО «Авиакомпания Вим-Авиа» по ученическим договорам и подотчетным средствам, согласно ст. 392 ТК РФ.
 - Проверить адекватность размера начислений привлеченным лицам и просим публично и документально подтвердить и обосновать суммы, которые конкурсный управляющий им начисляет.
 - Тщательно проверить работу конкурсного управляющего ООО «Авиакомпания Вим-Авиа» ввиду отсутствия адекватного отчета по дебиторской задолженности в Приволжской транспортной прокуратуре. А также провести проверку счетов ООО «Авиакомпания Вим-Авиа» с момента введения процедуры наблюдения.

-Установить государственный контроль за подачей документации и отчислений в ФНС И ПФР от предприятий России.

-Внести изменения в Законодательство о возможности проведения судебных споров не только по месту регистрации компаний, но и по месту жительства пострадавших работников или клиентов компаний. Либо обязать суды использовать видеоконференцсвязь со сторонами судебных споров.

-Призвать к ответственности бывшее руководство ООО «Авиакомпания Вим-Авиа» и контролирующие органы – Роструд, Прокуратуру и Росавиацию, призывавшие сотрудников «Вим-Авиа» в 2017-м году увольняться по собственному желанию, а также за халатное отношение к жалобам бывших сотрудников и ненадлежащим контролем руководства ООО «Авиакомпания Вим-Авиа».

-Установить, могут ли входить в Совет директоров ПАО «Аэро-Братск» лица, не имеющие авиационного образования. Установить контроль над судебным процессом по ПАО «Аэро-Братск».

-Возбудить уголовное дело по статье 145 п.1 УК РФ о частичной невыплате заработной платы свыше трех месяцев по текущим платежам, из корыстной или иной заинтересованности либо конкурсного управляющего ООО «Авиакомпания Вим-Авиа», либо красногорских приставов-исполнителей, которые переваливают друг на друга ответственность за это преступное бездействие.

-Проверить работу Татарской транспортной прокуратуры и следственного комитета по воздушному и водному транспорту г. Москвы, допустивших пропажу имущества ООО «Авиакомпания Вим-Авиа» и бегство из страны очередного генерального директора ООО «Авиакомпания Вим-Авиа» Вячеслава Кононенко, несмотря на заведенное на него уголовное преследование.

-Принудить возбудить Следственный комитет по воздушному и водному транспорту уголовное дело по статье 145, п.1 УК РФ в отношении красногорских приставов, ввиду халатного отношения к работе, следствием чего стала невыплата более шести месяцев текущей заработной платы.

-Требуем внести изменения в статью 134 Федерального Закона № 127-ФЗ от 26.10.2002, и сделать выплаты заработных плат сотрудникам первоочередными. Это же не раз настоятельно рекомендовал сделать Президент РФ В.В. Путин. В настоящее же время статья 134 Федерального Закона № 127-ФЗ от 26.10.2002 определяет, что требования работников рассматриваются лишь во вторую очередь, но, как правило, денег на выплату заработных плат у компании-должника уже не хватает.

-Расширить полномочия представителя работников должника и четко прописать их в Законе «О несостоятельности (банкротстве)».

2. По ПАО "Аэрофлот-Российские авиалинии":

-Разработать и закрепить в законодательстве полное определение дискриминации, урегулировать на основании норм международного права и с использованием опыта зарубежных стран более широкий круг вопросов, касающихся отдельных видов и проявлений дискриминации. Четко закрепить в Трудовом кодексе РФ понятия прямой и косвенной дискриминации. Под прямой дискриминацией следует понимать поведение работодателя, при котором он обращается с работником или кандидатом на трудоустройство менее, либо более благоприятно по причинам, не связанным с качеством и объемом выполняемых этим работником трудовых обязанностей, за исключением случаев, прямо предусмотренных в Трудовом кодексе РФ, иных нормативно-правовых актах Российской Федерации. Под косвенной дискриминацией следует понимать осуществление внешне нейтральных действий, которые по своим последствиям приводят к неблагоприятным последствиям для работников, в частности, определенного пола, если это прямо не связано с потребностями хозяйственной деятельности работодателя;

-Установить в законодательстве прямой запрет виктимизации — увольнения или иного ухудшения положения работника в связи с его попытками защитить свои права;

-Расширить круг органов, имеющих право рассматривать дела, связанные с дискриминацией. В частности, возможным вариантом такого расширения является возвращение Государственной инспекции труда полномочий по рассмотрению жалоб на дискриминацию в трудовых отношениях. Представляется необходимым разработать концепцию создания специализированного органа, курирующего вопросы обеспечения равноправия и борьбы с дискриминацией;

-Ввести специальные нормы, регулирующие распределение обязанностей по доказыванию. Представляется необходимым законодательное закрепление облегчения доказывания по делам, связанным с дискриминацией. Облегчение доказывания возможно через расширение возможности использования аудио- и видеозаписи (путем внесения изменений в ГПК РФ или ТК РФ, позволяющих по этой категории дел использовать аудио- и видеозаписи, полученные без согласия и уведомления другой стороны, в качестве допустимого доказательства), закрепление возможности использования в качестве доказательств статистических данных, сопоставлений с работниками других работодателей и др. Применительно к трудовым правоотношениям это возможно путем внесения соответствующих изменений в ТК РФ, в главу 60 «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров»;

-Предусмотреть в законодательстве (УК РФ, КоАП РФ, ТК РФ) конкретные примеры действий, которые считаются дискриминационными. В качестве образца могут быть использованы конкретные примеры дискриминационных действий, закрепленные в статье 9 Директивы 2006/54/ЕС. Этот перечень должен быть дополнен и доработан с учетом российской практики;

-Разработать методические материалы для судей по вопросам рассмотрения дел о защите от дискриминации; отразить в указанных материалах, что наличие или отсутствие дискриминационного мотива может быть установлено только у конкретных физических лиц, действовавших в трудовых отношениях в качестве представителей работодателя юридического лица;

-Внести в ТК РФ (в частности, в статью 64) норму, устанавливающую, что отказ в приеме на работу соискателю лицом, которому поручается ведение переговоров о приеме на работу, приравнивается к отказу работодателя, в т.ч. в тех случаях, когда такие лица не наделены правом заключения трудового договора;

-Закрепить обязанность правоприменительных органов по делам, в которых установлены факты дискриминации, взыскивать с нарушителя компенсацию морального вреда в крупных суммах, ориентируясь на подходы в законодательстве зарубежных стран, предусматривающие взыскание компенсаций в фиксированном крупном размере или в значительном размере без установления максимального предела в пользу потерпевшего.

-Принять исчерпывающие меры по устранению фактов ущемления законных прав работников на здоровые и безопасные условия труда;

- издать распорядительные документы о внезапных дополнительных проверках авиационных предприятий, где таковые факты были уже зафиксированы, определить обязательное привлечение к проверкам все профильные федеральные контролирующие инстанции РФ;

- членам лётных и кабинных экипажей гарантированно и безотлагательно предоставить все льготы и компенсации, предусмотренные законодательством РФ, в полном объеме;

- издать распорядительный документ, гарантирующий продление действия льгот и компенсаций членам лётных и кабинных экипажей, установленных до 1 января 2014

года, вплоть до момента выполнения работодателями требований статьи 9 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

- Безотлагательно приступить к доработке проекта приказа «Об утверждении особенностей проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах членов летных и кабинных экипажей воздушных судов гражданской авиации». В состав рабочей группы включать не только аффилированных с работодателями специалистов, но и в обязательном порядке - специалистов в области гигиены труда; представителей отраслевых профсоюзов, представляющих интересы членов летных и кабинных экипажей на различных уровнях социального партнёрства; а также представителей федерального органа государственной экспертизы условий труда.

- В Методике проведения специальной оценки условий труда, утвержденной Приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н, список рабочих мест, определённых руководством по эксплуатации и подлежащих аттестации в связи с воздействием вредных и опасных факторов на организм человека, дополнить списком рабочих мест, расположенных на транспортных и иных средствах передвижения, изделиях, аппаратах и т.п., в том числе, воздушных судах гражданской авиации, формально не являющихся производственными помещениями.

- Обязать изготовителя технических устройств и/или механизмов, аппаратов, машин, транспортных средств и отдельного производственного оборудования проводить оценку условий труда на предусмотренных руководством по технической эксплуатации рабочих местах, где непосредственно осуществляется работа, при получении сертификата безопасности. Таковые изменения закрепить в Федеральном законе от 28.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда". Данная мера позволит снизить издержки эксплуатанта на проведение специальной оценки условий труда.

- В целях обеспечения безопасности полетов разработать и утвердить отраслевой нормативно-правовой регламент порядка автоматизированного учета рабочего и полётного времени членов летных и кабинных экипажей. Процесс учёта рабочего и полётного времени, а также сводные месячные данные по каждому члену экипажа надлежит определить гласными и общедоступными, для контроля, прежде всего, со стороны самих работников. Предусмотреть в законодательстве ужесточение ответственности работодателя за несоблюдение установленного режима вплоть до уголовной.

- Настаиваем на внесении изменений в Трудовой кодекс РФ: ст.40, п.1 дополнить следующим текстом: "Действие Коллективного договора распространяется на Группу компаний - объединение юридических лиц, с общим составом участников или акционеров, с одним и более учредителей, действующих в одной сфере, отрасли, с целью разрешения общих проблем, а также для защиты и удовлетворения взаимовыгодных интересов, при этом связанные или несвязанные между собой юридическими или иными отношениями, управляемые из одного центра с целью получения прибыли."

- Считаю, что Положение о заработной плате обязательно должно быть частью коллективного договора!

- Требуем от высших руководителей нашего государства создать условия для заинтересованности Работодателей в наличии представительства работников в процедурах Социального партнёрства и дополнительного регулирования трудовых и социальных отношений на предприятиях любых форм собственности в Гражданской авиации России путём подписания коллективных договоров.

- Считаю, что обязательная индексация заработной платы должна проводиться только для тех категорий работников, зарплата которых менее 10 МРОТ. Предлагаю фракции КППРФ в ГД РФ повторно внести на рассмотрение

в профильные комитеты и поставить на голосование в Государственной Думе Российской Федерации проект поправок к статье 134 Трудового Кодекса Российской Федерации - "Проект Федерального закона от 06.07.2016 № 1119655-6".

На основании вышеизложенного требуем от Президента РФ, Правительства РФ вмешаться в ситуацию принять все необходимые меры для Национализации авиакомпании Аэрофлот.

3. Внести изменения в 139-й приказ Минтранса:

- Раздел I, пункт 3 изложить в следующей редакции:

"Эксплуатант разрабатывает положения, регламентирующие режимы работы и отдыха членов экипажей, в соответствии с нормами настоящего Положения и включает их в РПП с согласия профсоюзов, представляющих интересы членов лётных и кабинных экипажей эксплуатанта (далее-представители работников)."

- Раздел II дополнить понятием "Ночное время":

"Ночное время - время с 22 часов до 06 часов. К ночным полетным сменам относятся смены, начало и(или) окончание которых приходится на местное время базового аэропорта с 22 часов до 06 часов."

- В разделе II, пункт 6 изменить продолжительность рабочего времени для бортпроводников с 40 часов на 36 часов в неделю. (ст. 92 ТК РФ).

В раздел III, пункт "Д" дополнить фразой: "Время послеполетных работ не может быть менее 30 минут и более 1(одного) часа."

- В раздел VII дополнить понятием «Длительный полет».

"Длительный полет - полет с продолжительностью полетного времени более 8 часов."

- В разделе VII, пункте 19 слово "работодателем" заменить на "федеральным авиационным органом".

- Раздел X, пункт 29, ч.1 изложить в следующей редакции:

"При выполнении полетов минимальным составом экипажа члену экипажа с его письменного согласия полетная смена может быть разделена на две части."

- Раздел X, пункт 29, ч.2 изложить в следующей редакции:

«Время перерыва между двумя частями полетной смены включается в рабочее время."

- Раздел XVI дополнить следующей фразой:

«Накануне прохождения годового, полугодового, квартального медицинского освидетельствования члену экипажа предоставляется отдых в 24 часа (выходной день)."

- Раздел XIX, пункт 63 изложить в следующей редакции:

"Еженедельный непрерывный отдых предоставляется не реже, чем через 5 рабочих дней подряд или две ночные смены подряд. При этом к ночным полетным сменам относятся смены, начало или окончание которых приходится на местное время базового аэропорта с 22.00 до 06.00. (Ст. 96 ТК РФ.)

- В приложениях 1, 3, 4 к данному Положению фразу «Время явки члена экипажа на вылет» заменить фразой «Время начала полетной смены».

4. По НПФ «Авиаполис»

В связи с изложенным, Круглый Стол требует от руководителя Федерального агентства воздушного транспорта А.В.Нерадько, принять срочные меры для обеспечения финансирования и полноценного восстановления деятельности НПФ «Авиаполис».

5. Работники СПАСОП

- Из п. 5 статьи 28 Федерального закона 151-ФЗ: «спасателям, имеющим непрерывный стаж работы в профессиональных аварийно-спасательных службах, профессиональных аварийно-спасательных формированиях на должностях спасателей» исключить фразу «на должностях спасателей».

-Положение об оплате труда спасателей СПАСОП привести в соответствие с п. 2 статьи 29: «Размер заработной платы спасателей профессиональных аварийно-спасательных служб, профессиональных аварийно-спасательных формирований организаций не может быть ниже размера заработной платы работников ведущих рабочих специальностей указанных организаций».

-Пункт 16 статьи 30 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 400-ФЗ "О страховых пенсиях" изложить в следующей редакции: «лицам, проработавшим не менее 15 лет в качестве спасателей в профессиональных аварийно-спасательных службах, профессиональных аварийно-спасательных формированиях, по достижении возраста 40 лет либо независимо от возраста;

-Требуем дополнить Постановление Правительства РФ от 14 апреля 2014 г. N 290 "Об утверждении перечня рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, в отношении которых специальная оценка условий труда проводится с учетом устанавливаемых уполномоченным федеральным органом исполнительной власти особенностей" пунктом в следующей редакции: «Рабочие места работников, непосредственно осуществляющих тушение пожаров и проведение аварийно-спасательных работ, работы по ликвидации чрезвычайных ситуаций».

6. Диспетчера УВД

-Введение административной ответственности диспетчеров УВД за действия при осуществлении ими своих трудовых обязанностей по ОВД будет противоречить Трудовому кодексу РФ, а также нарушать международные обязательства РФ. В этой связи требуем отказаться от подобных законодательных инициатив

