

УДК 331.45:65-05:347.82

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ И СОЦИАЛЬНО-ОБЕСПЕЧИТЕЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ АВИАЦИОННОГО ПЕРСОНАЛА ГРАЖДАНСКОЙ АВИАЦИИ

М.Ю. ЛЕБЕДЕВА, Л.А. КОЛЫШЕВ

Статья представлена доктором юридических наук, профессором Пиджаковым А.Ю.

В статье на основе действующего трудового законодательства, а также анализа нормативных актов, действующих и действовавших в гражданской авиации, рассмотрены некоторые особенности правового регулирования труда, рабочего времени и времени отдыха авиационного персонала. В частности, исследованы особенности применения норм трудового законодательства и законодательства в области социального обеспечения в гражданской авиации.

Ключевые слова: авиационный персонал, трудовые отношения, члены экипажа.

В юридической литературе проанализированы многие общие проблемы правового регулирования трудовых отношений. Имеется основательная теоретическая база, позволяющая продолжить изучение сущности трудовых правоотношений, исходя из требований, которые предъявляются к организации труда и к повышению роли работника в социальной и производственной деятельности.

В настоящей статье на основе действующего трудового законодательства, а также анализа нормативных актов, действующих и действовавших в гражданской авиации, рассмотрим некоторые особенности правового регулирования труда, рабочего времени и времени отдыха авиационного персонала. В частности, исследуем особенности применения норм трудового законодательства и законодательства в области социального обеспечения в гражданской авиации.

Рабочее время работников гражданской авиации регулируется путем применения общих норм трудового законодательства к условиям труда в данной отрасли с дополнениями и некоторыми изъятиями из них, которые обусловлены специфическими условиями труда. Специфика режима труда и отдыха регулировалась ранее Положением о рабочем времени и времени отдыха работников гражданской авиации, действие которого в 1990 году было отменено. В связи с этим, Постановлением Министерства Труда РФ введено в действие Временное положение о рабочем времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации РФ (от 25 июня 1993 г. № 124) (далее – Временное положение). Анализируемое Положение учитывает особенности организации труда и регулирует рабочее время и время отдыха пилотов, штурманов, бортинженеров, бортмехаников, а также бортоператоров и бортпроводников, входящих в состав экипажей воздушных судов. В той части, в какой режим рабочего времени отдыха экипажей воздушных судов не урегулирован указанным Положением, применяются общие нормы трудового законодательства.

Наибольшей спецификой отличается правовое регулирование рабочего времени членов экипажей воздушных судов, командно-летного и летно-инструкторского состава.

Как правило, рабочее время не делится на части в зависимости от качества затрачиваемого работником труда, а представляет собой единое целое, а именно, установленное законом (или на основе закона) время, в течение которого работник должен выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору.

Рабочее время летного состава, в связи с тем, что их труд связан с эксплуатацией авиационной техники на земле и в воздухе, делится на две части: рабочее время в воздухе (полетное время) и времени работы на земле. Во многом это связано с тем, что выполнение безопасного полета требует осуществления большого комплекса действий различных служб гражданской авиации. К ним относятся:

- планирование летной работы;
- подготовка воздушного судна к полету;
- профессиональная подготовка летного состава;
- готовность наземных служб к обеспечению безопасного полета;
- изучение метеорологических условий по маршруту полета;
- производство полета и т.д.

Временным положением о рабочем времени и времени отдыха установлено, что к полетному времени членов экипажа относится время с момента запуска двигателей для выполнения полета и до выключения двигателей после посадки включено в состав рабочего времени летного состава на земле. Время работы экипажа на земле в период запуска, прогрева, опробования двигателя и систем воздушного судна, в случае несостоявшегося вылета, оно засчитывается в размере 50 % полетного времени.

На наш взгляд, к рабочему времени членов экипажей на земле следует отнести и время нахождения в резерве и на дежурстве по аварийно-спасательным работам с обеспечением отдыха в специально отведенном для этой цели помещении. Время нахождения в резерве и на дежурстве засчитывается как время работы на земле в половинном размере, при этом, в случае вылета экипажа, общая продолжительность работы экипажа допускается до 12 часов учета времени нахождения в резерве и дежурства. Экипаж назначается в резерв не более 4 раз в месяц.

Для членов экипажа воздушного судна ведется суммированный учет рабочего времени. В этом случае сверхурочной является работа, выполненная сверх нормального числа рабочих часов учетного периода. Однако сверхурочные работы могут применяться в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, и не должны превышать для каждого члена экипажа 20 часов подряд и 120 часов в год.

Временным положением о рабочем времени и времени отдыха установлены особенности самого суммированного учета рабочего времени. В нем же нашла отражение и дифференциация по такому признаку как вид выполняемой летной работы.

В настоящее время нормирование труда и отдыха осуществляется на уровне локальных нормативных актов конкретного авиапредприятия. В авиакомпаниях на основе и в соответствии с Временным положением о рабочем времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации РФ разрабатываются собственные положения о рабочем времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов [1]. В локальных положениях учитываются правила нормирования летного времени и служебного полетного времени членов летного экипажа, времени отдыха.

Сложившаяся практика применения норм локального нормотворчества позволяет сделать вывод о том, что нормы продолжительности полетного времени и времени отдыха не обеспечивают профессиональную работоспособность членов экипажей и безопасность полетов. Положения о рабочем времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов часто не учитывают особенности организации режима труда и отдыха пилотов, штурманов, бортмехаников, входящих в состав экипажей воздушных судов.

Это особенно ярко проявляется и в процессе работы по оптимизации численности персонала аэропортов и авиакомпаний.

В целом, ситуация, складывающаяся на российском воздушном транспорте, требует кардинальных изменений в структуре производства и системе управления. Для внедрения новых систем работы в гражданской авиации и утверждении более рациональных норм труда и отдыха работников, труд которых непосредственно связан с обеспечением безопасности полетов, необходимо разработать кадровую стратегию деятельности предприятия в области управления персоналом.

Анализ вопросов правового регулирования рабочего времени и времени отдыха работников гражданской авиации показал, что нормативные акты, действующие в этой отрасли и регули-

рующие указанный круг правоотношений, недостаточно полно учитывают особенности, характеризующие режим труда и отдыха.

В науке трудового права прослеживается явная недостаточная изученность проблем трудовой дисциплины в гражданской авиации. В свое время одним из авторов данной статьи было проведено диссертационное исследование правовых проблем дисциплины труда на воздушном транспорте [2], в котором были проанализированы особенности правового регулирования специальной дисциплинарной ответственности, содержание дисциплины труда в гражданской авиации, разработаны обоснованные предложения по совершенствованию Устава о дисциплине работников гражданской авиации. Автор была одним из разработчиков проекта нового Устава о дисциплине работников гражданской авиации. Однако в 1991 году теоретические и практические разработки [3] оказались ненужными, поскольку Устав дисциплины работников гражданской авиации был отменен, и дисциплинарная ответственность работников летного и диспетчерского состава по управлению воздушным движением стала регулироваться общими нормами трудового законодательства.

Целостность правовой регламентации дисциплины труда с отменой Устава о дисциплине работников гражданской авиации была нарушена. Вместе с тем, Трудовой кодекс РФ по-прежнему предусматривает два вида дисциплинарной ответственности: общую, предусмотренную ТК РФ, и специальную, которую несут отдельные категории работников в соответствии с уставами и положениями о дисциплине. Это прямо вытекает из норм статьи 192 ТК РФ, «за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнения или ненадлежащего исполнения работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям. Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине отдельных категорий работников могут быть предусмотрены и другие дисциплинарные взыскания».

Действующий Устав о дисциплине работников морского транспорта [4] за дисциплинарный проступок к работнику морского транспорта, кроме мер, предусмотренных ст. 192 ТК РФ, предусматривает применение таких мер взыскания, как предупреждение о неполном служебном соответствии (п. 13 Устава). Устав о дисциплине работников рыбопромыслового флота [5] устанавливает такие дополнительные виды должностных взысканий, как предупреждение о неполном служебном соответствии, изъятие дипломов у капитанов и лиц командного состава рыбопромыслового флота РФ на срок до трех лет с переводом с согласия работника на другую работу на тот же срок с учетом профессии (специальности) в соответствии с законодательством РФ.

В отношении гражданского персонала различных министерств и ведомств РФ установлены также некоторые особенности, связанные с действием отраслевых правил внутреннего трудового распорядка и уставов о дисциплине, применением дополнительных форм поощрения, специальной дисциплинарной ответственностью и порядком привлечения к ней. В качестве примера можно привести постановление Правительства РФ от 22 сентября 2000 г. N 715 «Об утверждении Устава о дисциплине экипажей судов обеспечения Военно-морского флота» [6].

Необходимы новые разработки и в системе регулирования дисциплины труда работников гражданской авиации. Во многом это необходимо для решения проблем безопасности полетов на воздушном транспорте, которая напрямую связана со спецификой выполнения работ по осуществлению воздушных перевозок, и зависит от качества выполнения работы всеми специалистами гражданской авиации. Человеческий фактор является причиной 75-80% всех авиационных происшествий.

Целесообразно принятие нового Устава о дисциплине работников гражданской авиации.

По нашему мнению, при рассмотрении трудовой дисциплины в отрасли следует исходить из понимания дисциплины «как складывающейся в процессе производства особой совокупности правоотношений, при которой обеспечивается исполнение участниками производственного процесса возложенных на них обязанностей и осуществление предоставленных им прав» [7].

Состав дисциплинарного проступка следует определить в самом Уставе о дисциплине.

В рамках настоящей статьи сформулируем основные признаки данного вида правонарушения, совершаемого в процессе труда:

- нарушения внутреннего трудового распорядка авиапредприятия, выражающиеся в виновном противоправном неисполнении или ненадлежащем исполнении возложенных на работника обязанностей;
- нарушения, выражающиеся в противоправном осуществлении или неприменении предоставленных работнику правомочий;
- совершение противоправных проступков на служебных территориях и служебных помещениях предприятий гражданской авиации при исполнении трудовых обязанностей.

Для определения характера ответственности работника существенное значение имеют место и время его противоправных действий, а также отсутствие состава преступления.

Эти признаки дисциплинарного проступка позволяют выделить его в самостоятельный вид правонарушений в сфере трудовых отношений в отрасли.

Основанием дисциплинарной ответственности по Уставу о дисциплине должен быть не только дисциплинарный проступок, но и другие виды правонарушений, объектом посягательства которых являются отношения, выходящие за пределы внутреннего трудового распорядка авиапредприятий (например, совершение при исполнении служебных обязанностей ряда административных правонарушений, предусмотренных Воздушным кодексом РФ, грубое нарушение правил, предусмотренных соответствующими Федеральными авиационными правилами (ФАП РФ) для перевозки пассажиров и обеспечения сохранности грузов и багажа.

Необходимы и специальные дисциплинарные взыскания, применяемые к отдельным категориям работников гражданской авиации, а следовательно, и регламентация дисциплинарного производства. Правовые последствия правонарушений также должны найти место в новом Уставе о дисциплине работников гражданской авиации.

Специфика всей системы нормативных актов гражданской авиации, регламентирующих летную деятельность и управление воздушным движением, должна заключаться в том, что требования этих документов последовательно на всех этапах производственного процесса должны формировать определенную мотивацию поведения работника, обеспечивая должное его действие в выполнении каждого элемента трудовой функции.

Особые условия труда работников воздушного транспорта обуславливают не только дифференцированный подход к регулированию трудовых отношений в данной сфере, но и аналогичный подход в сфере отношений по социальному обеспечению.

В соответствии с Федеральным законом от 27 ноября 2001 г. №155-ФЗ «О дополнительном социальном обеспечении членов летных экипажей воздушных судов гражданской авиации» [8] определяются условия, порядок назначения и выплаты ежемесячной доплаты к пенсии, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации, членам летных экипажей воздушных судов гражданской авиации за счет средств, дополнительно поступающих в Пенсионный фонд Российской Федерации от работодателей, использующих труд членов летных экипажей воздушных судов гражданской авиации. В качестве дополнительной гарантии в области социального обеспечения в связи с вредными, опасными, напряженными и тяжелыми условиями труда, имеющего особый характер, членам летных экипажей воздушных судов, устанавливается доплата к пенсии, а также устанавливается обязанность работодателя выплачивать сверх размера страховых взносов, предусмотренных Федеральным законом от 24.07.2009 г. № 212-ФЗ о страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования дополнительный взнос в Пенсионный фонд РФ в размере, определяемом статьей 4 Федерального закона от 27 ноября 2001 г. № 155-ФЗ. Доплата к пенсии членам летных экипажей воздушных судов гражданской авиации выплачивается при условии оставления летной работы.

В практической работе необходимо учитывать, что замена единого социального налога страховыми взносами на государственное социальное страхование предполагает увеличение финансовой нагрузки на работодателя.

Таким образом, при дифференцированном подходе законодательства к регулированию труда в отдельных отраслях народного хозяйства выявляются существенные трудности в правовом регулировании труда в гражданской авиации, которые являются мало изученными в науке трудового права.

В условиях рынка и нынешнего финансового кризиса проблемы трудового договора, правового регулирования рабочего времени и времени отдыха, дисциплины труда лиц, чей труд связан с безопасностью движения воздушных судов, социально-обеспечительных отношений в отрасли, не потеряли своей актуальности, а приобрели новые аспекты, требуют более широкого подхода и глубокого осмысления.

ЛИТЕРАТУРА

1. Положение о рабочем времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов ГП «Калининградавиа».
2. Лебедева М.Ю. Правовые проблемы дисциплины труда в гражданской авиации: автореф. дисс... на соискание ученой степени канд. юрид. наук. – Ленинград, 1989.
3. Лебедева М.Ю. Дисциплинарная ответственность по Уставу о дисциплине работников гражданской авиации // Известия Академии наук СССР, сер. общественных наук. – 1988. - № 5.
4. Постановление Правительства РФ от 23 мая 2000 г. N 395 // СЗ РФ от 29 мая 2000 г. - № 22, ст. 2311.
5. Об утверждении Устава о дисциплине работников рыбопромыслового флота Российской Федерации: постановление Правительства РФ от 21 сентября 2000 г. № 708 / СЗ РФ от 2 октября 2000 г. № 40. - Ст. 3965.
6. СЗ РФ. 2000. - № 40. - Ст. 3966.
7. Лебедева М.Ю. Правовые проблемы дисциплины труда в гражданской авиации: автореф. дисс... на соискание ученой степени канд. юрид. наук. – Ленинград, 1989. - С.4.
8. СЗ РФ от 3 декабря 2001 г. № 49. - Ст. 4561.

FEATURES OF REGULATION LABOUR AND SOCIAL RELATIONS OF THE AVIATION PERSONNEL OF CIVIL AIRCRAFT

Lebedeva M.J., Kolishev L.A.

In article on the basis of the operating labor legislation, and also the analysis of the statutory acts operating and operating earlier in civil aviation, some features of legal regulation of work, working hours and time of rest of the aviation personnel are considered. In particular, features of application of norms of the labor legislation and the legislation in the field of social security in civil aviation are investigated.

Key words: aviation personnel, labor relations, crew members.

Сведения об авторах

Лебедева Марина Юрьевна, окончила Ленинградский государственный университет (1983), кандидат юридических наук, профессор, заведующая кафедрой транспортного права Санкт-Петербургского университета гражданской авиации, автор более 120 научных работ, область научных интересов – правовые проблемы обеспечения деятельности гражданской авиации.

Кольшев Леонид Александрович, 1958 г.р., окончил Санкт-Петербургский государственный университет (1995), доцент кафедры международного права Санкт-Петербургского государственного университета гражданской авиации, автор 10 научных работ, область научных интересов – правовое регулирование трудовых отношений с участием авиационного персонала, право социального обеспечения.