

# ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ ВАХТОВОГО МЕТОДА ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТ

## LEGAL ISSUES OF THE SHIFT METHOD OF WORK ORGANIZATION

*Ju. Bolgova*

*Summary.* The subject of the research touches upon the most important aspects of social and economic problems of shift method of labor organization. Shift method is of interest to most of the current employers, given the time of financial decline in our country and the need to increase productivity. Many questions remain regarding the legal regulation of the shift method of work organization. This article analyzes its state at the present stage, suggests ways to solve these problems.

*Keywords:* shift work, labor, legal issues, characteristics, work organization, work shift, between shifts vacation, schedule of shifts, midobaby holidays, working time, North, climatic conditions, legal regulations, camp.

**Болгова Юлия Викторовна**

Аспирант, ОУП ВО Академии труда и социальных отношений  
bolgova-ykt@mail.ru

*Аннотация.* Тема исследования затрагивает важнейшие аспекты социально-экономических проблем вахтового метода организации труда. Вахтовый метод интересует большую часть нынешних работодателей, учитывая время финансового упадка в нашей стране и необходимости наращивания производительности труда. Остаются нерешенными множество вопросов в отношении правового регулирования вахтового метода организации труда. В данной статье анализируется его состояние на современном этапе, предлагаются пути решения данных проблем.

*Ключевые слова:* вахтовый метод, труд, правовые вопросы, особенности, организация труда, рабочая смена, междувахтовый отдых, график сменности, междувахтовый отдых, режим рабочего времени, Север, природно-климатические условия, правовое регулирование, вахтовый поселок.

Социально-экономическое положение нашего государства за последние годы не могло не отразиться на специфике трудовых отношений. Интересы государства в данное время направлены на повышение эффективности производства, в силу того, что основная доля богатства страны на первом этапе создается именно вахтовым методом организации труда, а точнее, вахтовыми бригадами, действующими чаще в экстремальных природных условиях, в связи с чем, правовые вопросы трудовой вахты вызывают все больший интерес как со стороны работников, так и со стороны работодателей.

Россия прошла долгий путь развития законов, норм, регламентов и правил в области организации труда вахтовым методом. Долгое время данный вид деятельности не был до конца регламентирован законом, однако благодаря разработкам и внедрению правовых документов по улучшению организации работ по охране труда, а также в связи с повышением ответственности за нарушение законодательства по охране труда, в стране существенно улучшилось законодательство в данной сфере.

Анализируя историю развития организации труда вахтовым методом, автором был сделан вывод о том, что необходимость его применения возникла в период широкомасштабного освоения непроходимых районов Сибири и Крайнего Севера с целью разработки новых месторождений природных богатств (нефти и газа) нашей страны. Постепенное продвижение данного производственного направления повлекло узаконивание

и совершенствование правового механизма сопровождения труда лиц, работающих вахтовым методом.

Таким образом, можно предположить, что вахтовый метод работ способствует максимальной концентрации населения в регионах с высоким уровнем урбанизации, удовлетворению значительных социальных потребностей населения базовых городов, экономии капитальных вложений при градостроительстве и сокращению объемов жилищно-гражданского строительства в зонах, непригодных для постоянного проживания, а также решению вопросов занятости населения на региональном рынке труда. Но самое важное — это то, что вахтовый метод ускоряет ввод в действие промышленных объектов.

В российском законодательстве в недостаточной степени уделено внимание регулированию труда лиц, работающих вне места нахождения работодателя, в частности правовое регулирование труда этой категории работников не в полной мере отвечает потребностям практики.

В частности, действующие в настоящее время правовые документы, регулирующие труд лиц, работающих вахтовым методом, открывают перед работодателем, использующим данный метод организации труда широкие возможности для самостоятельного установления продолжительности рабочей смены и суточного (междувахтового) отдыха работников, чем при нормальных условиях труда, что зачастую влечет необоснованное ухудшение положения работников, а также риск непри-

знания работодателем выполненной работы в качестве сверхурочной в случае переработки сверх рабочего графика. В целях предупреждения указанных злоупотреблений необходимо:

а) вменить в обязанность работодателя осуществлять утверждение рабочего графика на вахте с согласия соответствующего профсоюзного органа организации или коллектива работников, сгруппированного на выборочной основе, выражающего мнение всего коллектива, для осуществления данного согласования;

б) дополнить нормы Трудового кодекса[1] пунктом, закрепляющим обязанность работодателя в приостановлении действия принятого рабочего графика на вахте, ставшего предметом коллективного трудового спора, до его разрешения в установленном законом порядке. При этом, трудовая деятельность лиц, работающих вахтовым методом, должна осуществляться по предыдущему графику работ.

в) обязать работодателя информировать соответствующий профсоюзный орган организации или коллектив работников, сгруппированный на выборочной основе, выражающий мнение всего коллектива о принятом решении к привлечению лиц, работающих вахтовым методом, к сверхурочной работе с предоставлением соответствующей выписки из табеля.

В настоящее время социальное взаимодействие работодателей с лицами, работающими вахтовым методом зачастую излишне затруднено из-за несовершенства действующих правовых норм, регулирующих данную сферу права. В указанных условиях необходим новый подход к системе взаимодействия работодателя и вахтовых рабочих. Необходимо дополнительно изучить вопросы, связанные с социальными условиями проживания персонала в период междувахтового отдыха. Данные процессы в большинстве аспектов способны быть урегулированы, что в свою очередь отразится на восстановлении потенциала и ускорении социальной адаптации, повышении мотивации лиц, работающих вахтовым методом. Проведя анализ системы российского законодательства, связанный с вопросами применения вахтового метода работы выявлено, что существуют существенные недостатки, требующие уточнений и изменений.

В частности, комплексное исследование определения понятия режима рабочего времени, позволило выявить нечеткость в изложении формулировки, содержащейся в ст. 100 ТК РФ.

Как указывает Петров А. Я.[2], исключительно важной гарантией в охране жизни и здоровья работников являются нормы о продолжительности рабочего времени.

Режим труда и отдыха, соответствующий названию ст. 301 ТК РФ, представляет собой режим рабочего времени и времени отдыха по терминологии ст. 100 ТК РФ. В соответствии с ч. 2 ст. 100 ТК РФ: «особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации».

Как видно из юридической формулировки, трудовая деятельность, предполагающая особый режим рабочего времени, обуславливает наличие особых условий труда. Однако в законодательстве не уточняется, какие особенности труда допускают введение специального режима рабочего времени. По-видимому, для введения специального режима рабочего времени необходимо доказать, что в определенные месяцы или сезоны невозможно еженедельно соблюдать установленное рабочее время из-за различных нагрузок. Анализ понятия режима рабочего времени выявил нечеткость его формулировки, содержащейся в ст. 100 ТК РФ, в связи, чем представляется целесообразным в указанную статью внести дополнения следующего содержания: «Режим рабочего времени — распределение нормы рабочего времени в течение календарного периода с учетом предоставляемых работнику гарантий по обеспечению его прав и интересов. При определении режима рабочего времени работодатель должен учитывать: режим времени отдыха работников; характер и условия их труда; психофизиологические особенности организма; природно-климатические условия; наличие семейных обязанностей; бытовые условия; расписание движения общественного транспорта и т.п. Порядок установления режима рабочего времени определяется в соответствии с нормами, регулирующими конкретный вид режима».

Вахтовый метод, представляя собой особый режим работы регламентирован нормами ст. 299 ТК РФ, в которой указано, что «Вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междувахтового отдыха». Объединяя терминологию, приведенную в ст. 301 гл. 47 ТК РФ и ст. 100 ТК РФ следует принимать режим труда и отдыха, как режим рабочего времени и отдыха.

Чтобы правильно учитывать время работы и отдыха сотрудников на вахте, необходимо вести график работы (ст. 301 ТК РФ). График утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (не забываем о требованиях ст. 372 ТК РФ). Как правило, график утверждается на весь учетный период.

В ч. 1 ст. 301 ТК РФ прямо указывается на то, что график работы должен доводиться до сведения лиц, рабо-

тающих вахтовым методом не позднее чем за 2 месяца до вступления в действие. При этом в ч. 4 ст. 103 ТК РФ отмечается, что графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

В настоящее время график сменности выступает не как технический прием организации труда, а как нормативный акт, регулирующий определенные условия труда. К сожалению, в ТК РФ отсутствует полно раскрывающее сущность понятие графика сменности, а также не установлены требования, которые должны предъявляться при составлении графика сменности, узко определены гарантии работника, занятых в режиме сменной работы, а также не урегулированы условия их охраны труда.

В ч.ч. 3 и 4 ст. 103 ТК РФ указано лишь, что при составлении графиков сменности работодатель должен учитывать мнение представительного органа работников (в порядке ст. 372 ТК РФ, регуливающей принятие локальных нормативных актов). Графики сменности, зачастую выступают определенной формой приложения к коллективному договору, ознакомление работников с ними осуществляется не позднее, чем за один месяц до введения в действие. Формально можно считать, что графики сменности, вносятся в качестве приложения к коллективным договорам и доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие.

Считаем, что этого явно недостаточно для регламентации графиков сменности, поэтому в ТК РФ необходимо внести некоторые дополнения, которые конкретизировали бы условия применения графиков сменности в основном законодательном акте, регулирующем трудовые отношения.

В частности, представляется целесообразным включить в ТК РФ понятие графика сменности, которое, на наш взгляд, может выглядеть следующим образом: «График сменности — расписание выполнения трудовых обязанностей работником, при сменном режиме рабочего времени, в котором закрепляются: время начала и окончания работы; продолжительность рабочего дня; порядок чередования работников по сменам, дни работы и отдыха; очередность и количество смен; переход из одной смены в другую; порядок неявки сменщика.

Организация графика сменности должна обеспечивать: осуществление плодотворного технического процесса, эффективную эксплуатацию оборудования, благоприятные условия труда работникам для выполнения ими трудовых функций, обязательный учет рекомендаций санитарно-гигиенических норм, Работодатель

с учетом мнения представительного органа работников должен выбрать наиболее приемлемый график сменности для данной организации, осуществлять системный, углубленный анализ и проверку его эффективности, выявлять его воздействия на здоровье работников».

Рассмотренный опыт судебной практики позволил автору прийти к умозаключению, о том, что при неполном времени работы в учетном периоде или на вахте (в связи с болезнью, пребыванием в отпуске, участия в выполнении государственных или общественных обязанностей и т.д.) из норм, установленных графиком, вычитаются рабочие часы по календарю, приходящиеся на дни отсутствия на работе.

Следует выдвинуть предположение о том, что в начале формулировки ч. 2 ст. 301 ТК РФ «в указанном графике предусматривается время» не совсем корректно, ввиду того, что может создаться впечатление, что только это время должно быть указано в графике работы на вахте. Между тем, в графике содержится значительное количество других характеристик рабочего времени и времени отдыха: продолжительность смены, еженедельный отдых и т.д. В то же время, «время, необходимое для доставки работников на вахту и обратно», о котором говорится в первом предложении части 2 статьи 301 Трудового кодекса РФ, определяется с учетом расписания движения соответствующих видов транспорта.

В ч. 2 ст. 301 ТК РФ отсылка на вышеописанное время определяется как: «... Дни нахождения в пути к месту работы и обратно в рабочее время не включаются и могут приходиться на дни междувахтового отдыха».

В ч. 1 ст. 302 ТК РФ указано, что «... за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы». При этом, ч. 8 ст. 302 РФ определено, что: «каждый день нахождения в пути от места расположения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно».

Приведенные разночтения требуют уточнения. Юридическая суть представленных формулировок одина, однако наиболее точной для правоприменительной практике, а также в локальном нормотворчестве является формулировка, содержащаяся в ч. 1 ст. 302 ТК РФ которая гласит, что: «Лицам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения

работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы».

Положениями частей 1 и 8 ст. 302 ТК РФ определено, что дни пребывания лиц, работающих вахтовым методом в пути к месту работы и обратно — не включаются в рабочее время, при этом, за этот период работникам начисляется специальная надбавка за вахтовый метод работы с учетом дневной тарифной ставки, части оклада (должностного оклада) за день работы (дневная ставка).

Внесенные изменения в ТК РФ принятым в 2006 году Федеральным законом № 90-ФЗ<sup>[3]</sup> узаконили категорию «междувахтовый отдых». Обобщая дефиниции представленного определения, следует закрепить понятие междувахтовый отдых как время отдыха (отгулы), которое предоставляется лицам, работающим вахтовым методом за время переработки в период вахты.

Другими словами, междувахтовый отдых — это вид отпуска, предоставляемый, как правило, не ежегодно, а несколько раз в год (в зависимости от количества отчетных периодов в нем) за обработанное рабочее время в соответствии с графиком работы в каждом периоде сводного учета. Специфика этого отпуска также заключается в его оплате — не по среднему заработку, установленному для обычных отпусков, а в размере дневной тарифной ставки за день работы.

В рамках подтверждения корректности представленного утверждения отметим, что классификация времени отдыха, представлена в ст. 107 ТК РФ, где упоминается ежедневный (междусменный) отдых наряду с выходными днями, нерабочими праздничными днями и отпусками.

Правовые вопросы и трудовые споры при вахтовом методе возникают также часто, как и при других видах работ. Чаще всего иски работников связаны с невыпла-

той или неполной выплатой денежных сумм (за выполненные работы, услуги, страховые выплаты и пр.).

Междувахтовый отдых фактически представляет собой отдельный вид времени отдыха (общее время ежедневного и еженедельного отдыха (неиспользованного и накопленного в период вахты), которое в силу специфики данного вида работы предоставляется после периода вахты).

В отличие от п. 4.3 Основных положений в ч. 3 ст. 301 ТК РФ определено суммирование часов переработки, которые используются в дальнейшем для расчета продолжительности междувахтового отдыха, а не неиспользованного на вахте времени отдыха (дневного или междусменного, а также еженедельного).

В соответствии с частью 3 ст. 301 из Трудового кодекса компенсационные дни междувахтового отдыха подлежат только многочасовой обработке в рамках графика работы на вахте. Если переработка произошла в течение рабочих часов, предусмотренных в этом графике, то данная работа будет считаться сверхурочной.

В соответствии с ч. 4 ст. 301 ТК РФ: «часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте, не кратные целому рабочему дню, могут накапливаться в течение календарного года и суммироваться до целых рабочих дней с последующим предоставлением дополнительных дней междувахтового отдыха».

Итак, в рамках анализа правовых вопросов вахтового метода организации работ, предлагается использовать в правоприменительной практике предлагаемый вариант ключевых положений о правовом регулировании труда лиц, работающих вахтовым методом, включающих дополненные и измененные формулировки, подвергшиеся корректировке по сравнению с существующими положениями.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. (в редакции от 03 августа 2018 г.) // *Собрание законодательства Российской Федерации*, 2002, № 1 (ч. 1), ст. 3; *Российская газета*, 2018, 08 августа.
2. Петров А. Я. Рабочее время и время отдыха: гарантии прав работников // *законодательство и экономика*, 2014, № 5.
3. Федеральный закон от 30 июня 2006 г. (в редакции от 22 декабря 2014 г.) «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» // *Собрание законодательства Российской Федерации*, 2006, № 27, ст. 2878; 2014, № 52, 7554.

© Болгова Юлия Викторовна ( bolgova-ykt@mail.ru ).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»