

УДК 34

DOI: 10.34670/AR.2020.91.10.064

Режим труда и отдыха лиц, работающих вахтовым методом: правовые вопросы

Болгова Юлия Викторовна

Преподаватель,
Якутский экономико-правовой институт (филиал),
Академия труда и социальных отношений,
677018, Российская Федерация, Якутск, ул. Дежнева, 16;
e-mail: bolgova@mail.ru

Аннотация

Тема исследования затрагивает актуальные правовые вопросы режима рабочего времени и времени отдыха при вахтовом методе организации труда. Труд лиц, осуществляющих работу вахтовым методом, интересует большую часть нынешних работодателей, учитывая время финансовой нестабильности в нашей стране и необходимости наращивания и усиления производительности труда. Вахтовый труд позволяет максимально сосредоточить производительные силы в определенной местности, чаще всего усугубленной суровыми климатическими условиями, однако обоснованной урбанизацией. Применение вахтового метода организации труда обуславливается возможностью реализации удовлетворения значительных социальных потребностей населения базовых городов, экономии капитальных вложений при градостроительстве и сокращению объемов жилищно-гражданского строительства в зонах, непригодных для длительного проживания, а также решению вопросов занятости населения на региональном рынке труда. Основная часть нормативной базы в отношении вопросов применения вахтового труда сохраняет неизменный вид, начиная со времен разработки первых норм, затрагивающие основные права «вахтовиков». Не смотря на то, что действующие на сегодняшний день нормы, регламентирующие вопросы рабочего времени данной категории работников, еще с начала 2000-х годов подвергались критике, остаются нерешенными множество вопросов. В данной статье анализируется его состояние на современном этапе, предлагаются пути решения данных проблем.

Для цитирования в научных исследованиях

Болгова Ю.В. Режим труда и отдыха лиц, работающих вахтовым методом: правовые вопросы // Вопросы российского и международного права. 2019. Том 9. № 10А. С. 227-234. DOI: 10.34670/AR.2020.91.10.064

Ключевые слова

Вахтовый метод, труд, правовые вопросы, особенности режим труда и отдыха лиц, рабочая смена, междусменный отдых, график сменности, междувахтовый отдых, режим рабочего времени, Север, природно-климатические условия, правовое регулирование, вахтовый поселок.

Введение

Социально-экономическое положение нашего государства за последние годы не могло не отразиться на специфике трудовых отношений. Основополагающий закон государства (п.2, ст.6 и п.2, ст.19) Конституции Российской Федерации а так же ряд международных актов [Конвенция Международной организации труда..., 1921; Конвенция Международной организации труда..., 1957; Постановление Госкомтруда..., 1988] устанавливают правовую основу вахтовой работы, а также основы применения режима труда и отдыха лиц, работающих вахтовым методом. Законодатель закрепляет, что трудовые права и интересы граждан не должны быть ущемлены. Интересы государства в данное время направлены на повышение эффективности производства, в силу того, что основная часть природных богатств страны на начальном 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.

Основная часть

Становление законодательства России, регламентирующее нормы и правила в области организации труда вахтовым методом, прошло несколько этапов. Немаловажный вклад в развитие правового механизма вахтового метода труда внесли разработки и внедрение правовой документации в области охраны труда, вопросы привлечения к ответственности в ходе осуществления трудовой функции, которые вводились повсеместно на территории России, охвативши кругом правового регулирования и работу вахтой. Затрагивая исторические аспекты становления и развития вахтового метода организации труда, можно сделать 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.

Исходя из вышеуказанного, можно предположить, что вахтовый труд 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 длительного проживания, а также решению вопросов занятости населения на региональном рынке труда. Под вахтовым методом понимается специфическая форма организации труда и перераспределения трудовых ресурсов [Вивчарук, 2016].

В настоящее время на законодательном уровне в недостаточной степени уделено внимание трудовой функции «вахтовиков», в частности немало возникает вопросов применения некоторых норм на практике, а также соблюдения на должном уровне прав работников.

К примеру, действующие на сегодняшний день нормы, регламентирующие вопросы рабочего времени данной категории работников, еще с начала 2000-х годов подвергались критике. Работодатель, использующий вахтовую организацию труда, имеет возможность самостоятельно устанавливать продолжительность рабочей смены и суточного (междусменного) отдыха работников - вахтовиков, что нередко вызывает правовые противоречия с практикой применения. В этой связи работники на вахте могут столкнуться с ущемлением своего положения, т.к. работодатель не учитывает переработанное количество

часов вахтовым работником как сверхурочную работу. Данный правовой вопрос требует законодательного уточнения с целью недопущения злоупотреблений со стороны работодателя.

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 выборной основе, выражающего мнение всего коллектива, для осуществления данного согласования;

б) дополнить нормы Трудового кодекса 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 выборной основе, выражающий мнение всего коллектива о принятом решении к привлечению лиц, работающих вахтовым методом, к сверхурочной работе с предоставлением соответствующей выписки из табеля.

В условиях современной действительности необходим новый подход к системе взаимодействия работодателя и вахтовых рабочих. Необходимо дополнительно изучить вопросы, связанные с социальными условиями проживания персонала в период междувахтового отдыха, психологические аспекты адаптации работников вдали от дома и семьи, вопросы мотивационной работы, систему премирования и т.д. Данные процессы в большинстве аспектов способны быть урегулированы, что в свою очередь отразится на качестве выполняемой работы в дальнейшем, позволит восполнить силы, которые в условиях неблагоприятных для здоровья и психики просто необходимо предоставлять на должном уровне. В противном случае будут затронуты не только права и законные интересы работника, но и интересы работодателя.

Проведя анализ правового регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом на современном этапе, выявлено, что имеется ряд недостатков как в нормативной базе, требующей редакции, так и на практике.

В частности, комплексное исследование понятия режима рабочего времени, позволило выявить нечеткость в изложении формулировки, которая отражена в Трудовом кодексе Российской Федерации (статья 100). Как указывает Петров А.Я. [Петров, 2014], исключительно важной гарантией в охране жизни и здоровья работников являются нормы о продолжительности рабочего времени.

На основе содержания указанной статьи режим труда и отдыха, соответствующий названию ст. 301 ТК РФ, представляет собой режим рабочего времени и времени отдыха по терминологии ст. 100 ТК РФ [Гусов, 2017]. 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, регламентированный нормами ст. 299 ТК РФ, в которой указано, что «Вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного 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, работающих 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, регулирующей 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».

Правовое уточнение, конкретика в сфере применения графиков сменности необходимо для обеспечения безопасного и качественного осуществления труда. Законодательное урегулирование данных вопросов позволит сделать акцент во время осуществления трудового процесса на эффективной эксплуатации оборудования, благоприятных условиях труда работникам, обязательном учете рекомендаций санитарно-гигиенических норм. К примеру, данные нормы отражены в ряд требований к условиям труда при вахтово-экспедиционном методе строительства определен Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 11 июня 2003 г. N 141 "О введении в действие санитарных правил и нормативов СанПиН 2.2.3.1384-03" и содержит в себе лишь общий порядок применения, требующий обязательной конкретизации на практике.

Кроме того, 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».

Трудовой кодекс РФ регламентирует вопросы учета дней, пребывания в пути к месту

осуществления трудовой функции и обратно. Части 1 и 8 ст. 302 ТК РФ указывают, что данный период не может включаться в рабочее время, однако надбавка за вахтовый метод работы с учетом дневной тарифной ставки, части оклада (должностного оклада) за день работы (дневная ставка) учитываться должна. Внесенные изменения в ТК РФ принятым в 2006 году Федеральном законом №90-ФЗ 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.

Споры между работодателями и лицами, работающими вахтовым методом, довольно часто вытекают из противоречий связанных с оплатой труда. Чаще всего иски работников связаны с невыплатой 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 недоиспользованного 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».

Заключение

Итак, в рамках анализа правовых вопросов режима труда и отдыха лиц, работающих вахтовым методом, 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.

Библиография

1. Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (в редакции от 21 июля 2014 г.) // Российская газета, 1993, 25 декабря; 2014, 23 июля.
2. Конвенция Международной организации труда от 25 октября 1921 г. – 19 ноября 1921 г. № 14 «О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях». Ратифицирована Указом президиума Верховного совета Союза Советских Социалистических Республик 5 августа 1967 г. // Ведомости Верховного совета Союза Советских Социалистических Республик, 1967, № 44, ст. 586.
3. Конвенция Международной организации труда от 26 июня 1957 г. № 106 «О еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях». Ратифицирована Указом Президиума Верховного совета Союза Советских Социалистических Республик от 5 августа 1967 г. // Ведомости Верховного совета Союза Советских Социалистических Республик, 1967, № 44, ст. 587.
4. Постановление Госкомтруда, Секретариата ВЦСПС и Минздрава СССР №185/10-7 «О внесении дополнений в Основные положения о вахтовом методе организации работ и в Перечень предприятий, организаций и объектов, на которых может применяться вахтовый метод организации работ» от 05 апреля 1988 г. // Бюллетень Госкомтруда СССР.
5. Вивчарук К. С. Особенности применения вахтового метода организации труда в современных условиях. // Человек и труд. 2016. №5.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. (в редакции от 02 декабря 2019 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (ч. 1), ст. 3; <http://www.pravo.gov.ru>, 2019 г.
7. Петров А.Я. Рабочее время и время отдыха: гарантии прав работников // законодательство и экономика, 2014, №5.
8. К.Н. Гусов. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации, 9 издание / Проспект, 2017.
9. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 11 июня 2003 г. N 141 "О введении в действие санитарных правил и нормативов СанПиН 2.2.3.1384-03"
10. 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.

The mode of work and rest of persons working on a rotational basis: legal issues

Yuliya V. Bolgova

Teacher,
Yakut Economic and Legal Institute (branch),
Academy of Labor and Social Relations,
677018, 16, Dezhneva st., Yakutsk, Russian Federation;
e-mail: bolgova@mail.ru

Abstract

The topic of the research touches upon actual legal issues of working hours and rest time in the shift method of labor organization. Most of the current employers are interested in the work of shift workers, given the time of financial instability in our country and the need to increase and strengthen labor productivity. Shift work allows you to maximize the concentration of productive forces in a certain area, often aggravated by severe climatic conditions, but justified urbanization. The use of the shift method of labor organization is conditioned by the possibility of meeting the significant social needs of the population of the basic cities, saving capital investments in urban planning and

reducing the volume of housing and civil construction in areas unsuitable for long-term residence, as well as addressing issues of employment in the regional labor market. The main part of the regulatory framework for the use of shift work has remained unchanged since the development of the first rules that affect the basic rights of "shift workers". Despite the fact that the current regulations governing working hours for this category of employees have been criticized since the early 2000s, many issues remain unresolved. This article analyzes its current state and suggests ways to solve these problems.

For citation

Bolgovaya Yu.V. (2019) Rezhim truda i otdykha lits, rabotayushchikh vakhtovym metodom: pravovye voprosy [The mode of work and rest of persons working on a rotational basis: legal issues]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 9 (10A), pp. 227-234. DOI: 10.34670/AR.2020.91.10.064

Keyword

Shift method, labor, legal issues, features of the mode of work and rest of persons, working shift, inter-shift rest, shift schedule, inter-shift rest, working time mode, North, natural and climatic conditions, legal regulation, shift settlement.

References

1. The Constitution of the Russian Federation, adopted by popular vote on December 12, 1993 (as amended on July 21, 2014) // *Rossiyskaya Gazeta*, 1993, December 25; 2014, July 23.
2. International labour organization Convention No. 14 of October 25, 1921-November 19, 1921 "on weekly rest at industrial enterprises". Ratified by decree of the Presidium of the Supreme Soviet of the Union of Soviet Socialist Republics on August 5, 1967. // *Vedomosti of the Supreme Soviet of the Union of Soviet Socialist Republics*, 1967, No. 44, article 586.
3. International labour organization Convention No. 106 of June 26, 1957 "on weekly rest in trade and institutions". Ratified by decree of the Presidium of the Supreme Soviet of the Union of Soviet Socialist Republics of August 5, 1967. // *Vedomosti of the Supreme Soviet of the Union of Soviet Socialist Republics*, 1967, No. 44, article 587.
4. Resolution No. 185/10-7 of the state Committee of labor, The Secretariat of the vtsp and the Ministry of health of the USSR "on making additions to the Main provisions on the shift method of work organization and to the List of enterprises, organizations and objects where the shift method of work organization can be applied" dated April 05, 1988.
5. Vivcharuk K. S. Features of the application of the shift method of labor organization in modern conditions. // *Man and labor*. 2016. No. 5.
6. Labor code of the Russian Federation of December 30, 2001 (as amended on December 02, 2019) // *Collection of legislation of the Russian Federation*, 2002, no. 1 (part 1), article 3; <http://www.pravo.gov.ru>, 2019
7. Petrov A. Ya. Working time and rest time: guarantees of workers' rights // *legislation and economy*, 2014, no. 5.
8. K. N. Gusov. Commentary on the Labor code of the Russian Federation, 9th edition / Prospect, 2017.
9. Resolution of the Chief state sanitary doctor of the Russian Federation of June 11, 2003 N 141 "on the introduction of sanitary rules and regulations SanPiN 2.2.3.1384-03"
10. Federal law of June 30, 2006 (as amended on December 22, 2014) "on amendments to the Labor code of the Russian Federation, recognition of certain normative legal acts of the USSR as invalid on the territory of the Russian Federation and some legislative acts (provisions of legislative acts) of the Russian Federation" // *Assembly of legislation of the Russian Federation*, 2006, No. 27, article 2878; 2014, No. 52, 7554.