

УДК 349.2

Оспичев Игорь Михайлович

кандидат юридических наук,
доцент кафедры государственно-правовых дисциплин,
Югорский государственный университет

iospichev@mail.ru

Igor M. Ospichev

PHD in Law,

associate professor of the Department of state and law disciplines,
of Yugra State University

iospichev@mail.ru

Проблемы вахтового метода работы в современных условиях

The problems of the shift method of work in modern conditions

***Аннотация:** В статье рассматриваются проблемы работы вахтовым методом в современных условиях, проводится анализ трудового законодательства в этой сфере, приводится ряд предложений по совершенствованию нормативного регулирования.*

***Ключевые слова:** вахтовый метод, трудовое законодательство, значительное удаление места работы.*

***Abstract:** The article considers the problems of working on a rotational basis in modern conditions, analyzes labor laws in this area, and provides a number of proposals for improving regulatory regulation.*

***Keywords:** shift method, labor legislation, significant removal of the place of work.*

Регламентации особенностей регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом, посвящена глава 47 Трудового кодекса Российской Федерации [1].

В соответствии со ст. 297 ТК РФ, вахтовый метод – особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания. Такое легальное определение вахтового метода, в силу определенных причин, стало предметом споров ввиду схожести такого метода работы со служебной командировкой.

Это важно, поскольку работодатели в целях снижения социальных гарантий как в трудовом праве, так и в праве социального обеспечения, в зависимости от финансовых выгод каждого варианта, то маскируют модели организации трудовых отношений под вахтовый метод, то, наоборот, избегают его оформления, фактически применяя его [6, С. 429]. Таким образом,

недоработки в регламентации института вахтового метода просматриваются с самого начала, то есть с его дефиниции.

Если такой признак вахтового метода, как «осуществление работы вне места постоянного проживания работников» не вызывает резких споров, то признак «невозможности обеспечения ежедневного возвращения работников к месту постоянного проживания» не совсем точно отражает современные реалии, поскольку средства передвижения (авиация, скоростные поезда и т.д.) в настоящее время позволяют возвратиться работнику к месту жительства в тот же день. Также норма ст. 297 ТК РФ не учитывает расстояние между постоянным местом жительства работника и его работой (которое может исчислять сотнями, а то и тысячами километров).

Выделяется также такой признак (условие), характеризующий вахтовый метод – необходимость обеспечения сокращения сроков строительства объектов в необжитых и отдаленных районах; достижения высокого темпа работ при необеспеченности данного района соответствующими трудовыми ресурсами [8, С. 154].

В районах Крайнего Севера и приравненных к данному региону местностям, система дополнительных гарантий работникам, осуществляющим свою деятельность, производится в рамках действующего трудового законодательства. Эта система направлена прежде всего на соблюдения принципа справедливости, поскольку позволяет компенсировать повышенные физиологические и финансовые затраты, а также иные потери социально-экономического характера, влияющие на работников вышеуказанных местностей в отличие от трудящихся других регионов Российской Федерации [10, С. 65-67]. Нормативное регулирование работы вахтовым методом берет свое начало с момента формирования советского законодательства еще в СССР. Несмотря на это, в том числе на наличие целой базы теоретического и практического характера, а также судебной практики, в настоящее время существует ряд проблемных вопросов в сфере регулирования вахтового метода работ.

В ст. 298 ТК РФ установлены категории лиц, которые не могут быть привлечены к работе по вахте: несовершеннолетние, беременные женщины (в том числе имеющие детей до 3-х лет), иные лица (по медицинским признакам). На самом деле, работа вахтовым методом – действительно удел молодых кадров, здесь люди набираются огромного опыта как в сфере трудовой деятельности, так и межличностного общения с коллегами по вахте. Но также вахтовый метод работы предполагает огромные нагрузки на организм (постоянные авиаперелеты на большие расстояния, смена климатических поясов, а также временных поясов, нагрузка на сердечно-сосудистую систему, особенно у работников мужского пола и т.д.).

Наличие института организации работы вахтовым методом во многом обусловлено климатическими особенностями различных регионов нашей необъятной страны, когда в результате организации на определенной территории нескольких вахтовых точек в дальнейшем появляются целые вахтовые поселки, а потом и города. Это свойственно, в особенности, для

районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к таким районам. Такая специфическая организация труда определенных категорий работников свойственна, можно сказать, только для Российской Федерации.

По общим правилам, порядок применения вахтового метода утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Так, руководствуясь приведенными положениями, рассмотрев дело по существу, суд пришел к выводу, что трудовое законодательство наделяет работодателя правом организовать производственный процесс, применяя по своему выбору тот или иной метод работы, но не делегирует ему полномочий устанавливать критерии для отнесения работ к тому или иному из предусмотренных законом способов организации труда, это - прерогатива законодателя [5].

Указанное положение дел присуще отечественному трудовому законодательству в том числе и благодаря Основным положения о вахтовом методе организации работ [4]. Основные положения, в свою очередь, применяются в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ, а также они становились предметом проверки высших судебных инстанций.

В настоящее время, в связи с пандемией, Правительство РФ разработало и утвердило Временные правила работы вахтовым методом, устанавливающие особенности порядка применения вахтового метода работы в условиях реализации мероприятий по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции и распространяются на организации, применяющие вахтовый метод работы [2]. Все поставлено в угоду борьбы с коронавирусной инфекцией, поскольку вахтовые работники входят в так называемые «группы риска». Согласно Правилам, допускается увеличение максимальной продолжительности вахты не более чем на 3 месяца по сравнению с установленной статьей 299 Трудового кодекса Российской Федерации максимальной продолжительностью вахты при соблюдении продолжительности ежедневной работы (смены) не более 12 часов, продолжительности ежедневного (междусменного) отдыха работников с учетом перерывов для приема пищи не менее 12 часов, продолжительности еженедельного отдыха в текущем месяце не менее числа полных недель этого месяца [2].

Также Правила рассматривают применение в отношении работников временной изоляции на срок до четырнадцати дней. Помещения для изоляции (обсервации) работодатели должны организовать за свой счет. При отсутствии такой возможности, должны быть предоставлены обсерваторы, находящиеся поблизости от работ по вахте. Однако, все это на самом деле имеет стихийный характер, без надлежащего соблюдения элементарных норм для содержания тех же работников, имеются многочисленные проблемы с обеспечением работников питанием, медикаментами, защитными средствами и т.д. Таким образом, направленные на обеспечение безопасности меры по защите интересов вахтовиков, носят не системный характер, установлены до конца

года. Кто, какие меры должен предпринять, за счет каких денежных вливаний – также пока не детализированные вопросы (вернее, все затраты по сути несет работодатель, также оказавшийся в непростой ситуации в это время, но это почему-то не обсуждается). В силу такого подхода, сейчас наблюдается массовое латентное нарушение трудовых прав работников компаний, в том числе и вахтовиков. Что-либо возразить действиям работодателя осмелится не каждый работник, в противном случае можно вообще потерять хоть какую-то работу.

Также в силу последних изменений (дополнений) и ужесточений в сфере регулирования труда вахтовых работников, наблюдается ситуация с необходимостью оснащения мест расположения вахтовых работников обсерваторами, медицинскими пунктами, которые имеют хотя бы первичное необходимое оборудование для оказания медицинской помощи. Возникает необходимость контроля режима в связи с пандемией, так как некоторые работники в силу менталитета либо каких-то других причин, не желают всецело соблюдать установленные режимы безопасности. Отсюда возникают ситуации, когда работодатель вынужден применять меры дисциплинарного воздействия на нарушителей.

В силу вышеизложенного, определенные правила поведения разрабатываются и иными ведомствами. К примеру, согласно письму Роспотребнадзора от 30.04.2020 № 02/8480-2020-24 [3] разработаны рекомендательные мероприятия, проводимые по месту проведения работ и в вахтовом поселке. К таковым отнесены, в частности: организация разделенных потоков работников (которые отработали вахту) и вновь прибывших сотрудников; ограничение контактов между работниками различных цехов, помещений, зданий; обработка транспортных средств; наличие запаса средств для дезинфекции и т.д.

Таким образом, в сфере применения вахтового метода работ существует ряд нерешенных проблем, которые становятся порой неразрешимыми вопросами для сторон трудового договора, поэтому имеют место многочисленные споры в этой области. Необходимо добавить отсутствие активности со стороны работников, права и интересы которых периодически нарушаются, когда они трудятся на вахте. Такие нарушения являются высоко латентными, зачастую свое нарушенное право вахтовик просто не успевает защитить либо не желает возникновения негативного к нему отношения со стороны работодателя. Все-таки, работающий вахтовик имеет в настоящее время возможность обеспечивать безбедное существование всей своей семье (в зависимости от региона проживания и количества иждивенцев).

На наш взгляд, необходимо скорректировать определение работы вахтовым методом, тем самым исключив возможность путаницы в суждении о работе вахтовым методом и служебной командировке. При вахтовом методе работник выезжает к месту выполнения работы на определенный графиком период для осуществления своей постоянной трудовой функции, обусловленной трудовым договором. Работнику при этом выплачивается

соответствующая заработная плата, одной из составных частей которой является надбавка за вахтовый метод работы [9, С. 702].

Как верно отмечено А. В. Анищенко, эта форма трудового процесса применяется при значительном удалении места работы от места постоянного проживания работников или места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта и реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями, а также в целях иной производственной деятельности [7, С. 59-65].

Кроме того, необходимо разграничивать вахтовый метод работы от временного направления работников сторонним организациям, к примеру, организациям-заказчикам и т.д. Вахтовый метод предполагает всецелое подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка «своего» работодателя. Составляется также соответствующий график, ведется учет рабочего времени. Предельный срок «вахты», согласно ст. 299 ТК РФ, составляет три месяца. Когда же работник направляется сторонней организации (согласно ст. 341.1 ТК РФ) – временного ограничения для работников не имеется.

Литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ: по сост. на 24.04.2020 // *Российская газета*. 2001. № 256.

2. Постановление Правительства РФ от 28.04.2020 № 601 «Об утверждении Временных правил работы вахтовым методом» // *Официальный интернет-портал правовой информации* <http://www.pravo.gov.ru>, 29.04.2020.

3. Письмо Роспотребнадзора от 30.04.2020 № 02/8480-2020-24 «О направлении рекомендаций по организации работы вахтовым методом в условиях распространения COVID-19». Документ официально не опубликован [Электронный ресурс] // Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс», 2020.

4. Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31.12.1987 № 794/33-82 «Об утверждении Основных положений о вахтовом методе организации работ»: по сост. на 19.02.2003 // *Бюллетень Госкомтруда СССР*. 1988. № 5.

5. Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях: утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014: по сост. на 26.04.2017 // *Бюллетень трудового и социального законодательства РФ*. 2014. № 6.

6. *Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / М.И. Акатнова, А.А. Андреев, Э.Н. Бондаренко и др.; отв. ред. Н.Л. Лютов. М.: Проспект, 2017.*

7. Анищенко А.В. *Тонкости вахтового метода // Строительство: бухгалтерский учет и налогообложение*. 2018. № 10.

8. Гусов К.Н., Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: Научно-практическое пособие / под ред. К.Н. Гусова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2018.

9. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Т.Ю. Коршунова и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. 8-е изд., испр., доп. и перераб. М.: КОНТРАКТ, 2019.

10. Шаповал Е.А. Работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях требуется новая территориальная дифференциация гарантий и компенсаций // Социально-политические науки. 2017. № 1.

Literature:

1. The Labor Code of the Russian Federation dated December 30, 2001 No. 197-FZ: as per art. on 04.24.2020 // Russian newspaper. 2001. No. 256.

2. Decree of the Government of the Russian Federation of April 28, 2020 No. 601 "On approval of the Interim Rules of work on a rotational basis" // Official Internet portal of legal information <http://www.pravo.gov.ru>, 04/29/2020.

3. Letter of Rospotrebnadzor dated April 30, 2020 No. 02 / 8480-2020-24 "On sending recommendations on the organization of work on a rotational basis in the conditions of the spread of COVID-19." The document is not officially published [Electronic resource] // Access from the reference and legal system "Consultant Plus", 2020.

4. Decision of the USSR State Committee for Labor, the All-Union Central Council of Trade Unions, the Ministry of Health of the USSR dated 31.12.1987 No. 794 / 33-82 "On the Approval of the Basic Provisions on the Shift Method of Organization of Work": comp. on 02/19/2003 // Bulletin of the USSR State Labor Committee. 1988. No. 5.

5. Review of the practice of court consideration of cases related to the exercise by citizens of labor activity in the regions of the Far North and equivalent localities: approved. The Presidium of the Supreme Court of the Russian Federation 02.26.2014: comp. on 04/26/2017 // Bulletin of the labor and social legislation of the Russian Federation. 2014. No. 6.

6. Actual problems of labor law: a textbook for masters / M.I. Akatnova, A.A. Andreev, E.N. Bondarenko et al. ; open ed. N.L. Lyutov. M. : Prospect, 2017.

7. Anischenko A.V. The subtleties of the shift method // Construction: accounting and taxation. 2018. No. 10.

8. Gusov K.N., Tsindyaykina E.P., Tsyпкина I.S. Features of an employment contract with certain categories of workers: Scientific and practical allowance / ed. K.N. Gusova. 2nd ed., Revised. and add. M. : Prospect, 2018.

9. Commentary on the Labor Code of the Russian Federation (itemized) / E.G. Azarova, M.A. Bocharnikova, T.Yu. Korshunova and others; open ed. Yu.P. Oryol. 8th ed., Rev., Ext. and reslave. M. : CONTRACT, 2019.

10. Shapoval EA Workers in the Far North and equivalent areas require a new territorial differentiation of guarantees and compensations // Sociopolitical sciences. 2017. No. 1.