УДК 333.2

Д.Р.КАЮМОВ
Экономический факультет, ст. преподаватель кафедры экономики, учета и аудита
Л.С.СИНЬКОВ
Экономический факультет, доцент кафедры экономики, учета и аудита

ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ВАХТОВОГО МЕТОДА ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА

Правовая особенность вахтового метода как особой формы организации работ заключается в специфичном для трудового законодательства обеспечении условий режима труда и отдыха работников. Вахтовый метод является нетрадиционным способом организации производства, и до настоящего момента идет обсуждение экономической целесообразности применения такого специфического режима труда, особенно для предприятий горнодобывающего комплекса России. Актуальность данной темы связана с наличием коллизий в трудовом законодательстве по вопросу реализации норм действующего законодательства при вахтовом методе.

This article devoted to an actual problem – legal aspect of watch-method as a special form of work organization. Legal specialty of this method lies in a specific for labour legislation work and rest regime conditions provision for workers. Present theme actuality defined by collision existence in labour legislation on the problem of current legislation norms' realization. Watch-method is an off-centre manner of manufacture organization, and up till the moment discussion of such a specific working regime economic expediency is going on.

Успешность хозяйственной деятельности любого коммерческого предприятия во многом зависит от правильно выбранной формы организации производства. Одним из нетрадиционных способов организации производства является вахтовый метод, получивший свое распространение с 80-х гг. XX в. который позволяет проводить работы на производственных участках, находящихся на значительном удалении от постоянного жительства работников.

В ст.297 Трудового кодекса РФ (ТК РФ) вахтовый метод определен как особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания. Таким образом, вахтовый метод можно охарактеризовать как особую форму организации работ, при котором производится суммированный учет рабочего времени. Условия труда и отдыха регламентируются ТК РФ и другими нормативно-правовыми актами РФ, не противоречащими нормам ТК РФ, в частности до настоящего момента действует постановление Госкомтруда СССР от 31.12.87 № 794/33-82 «Об утверждении основных положений о вахтовом методе организации работ». Согласно этому постановлению, вахтовый метод организации работ мог использоваться на предприятиях, включенных в «перечень предприятий, организаций и объектов, на которых может применяться вахтовый метод организации работ» (предприятия нефтяной, газовой и лесной промышленности, строительства, геологоразведки и железнодорожного транспорта и т.д.), но в ТК РФ (ч.2, ст.297) сказано, что вахтовый метод может применяться в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения. Таким образом, законодатель пошел на расширение возможности применения работодателем вахтового метода.

Санкт-Петербург. 2003

Решение о введении вахтового метода организации работ принимается руководителем предприятия по согласованию с профсоюзным комитетом, с разрешения вышестоящей организации на основании технико-экономических расчетов с учетом эффективности его применения по сравнению с другими методами ведения работ. Условия организации производства при вахтовом методе работ отражаются в разрабатываемой предприятием проектно-технологической документации. Данное положение не получило дополнительного толкования в нормах ТК РФ, а по сути законодатель и не дал в ТК РФ ответа о порядке введения вахтового метода, поскольку такое решение принимает работодатель, в качестве которого, в соответствии со ст.20 ТК РФ, может выступать физическое либо юридическое лицо, т.е. по сути самостоятельный хозяйствующий субъект, несущий полную ответственность за свою хозяйственную деятельность. Какого-либо согласования с вышестоящей организацией просто не может быть, следовательно, его и не должно требоваться.

Условия применения вахтового метода определены в ТК РФ следующим образом: значительное удаление места работы от места нахождения работодателя; нахождение места работы в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями. Эти условия в кодексе не детализированы и каждую ситуацию необходимо рассматривать в отдельности, соблюдая вышеназванные требования ТК РФ. Необходимость организации вахтового поселка как незыблемой составляющей вахтового метода нашла свое подтверждение также и в нормах ТК РФ, где указано, что работники, привлекаемые к работам вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ должны проживать в специально создаваемых работодателем вахтовых поселках.

Вахтовые поселки представляют собой комплекс жилых, культурно-бытовых, санитарных и хозяйственных зданий и сооружений, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности работников, работающих вахтовым методом, в период их отдыха на вахте, а также обслуживания строительной и спецтехники, автотранспорта, хранения запасов товарно-материальных ценностей. Техническое и бытовое обслуживание вахтовых поселков обеспечивается, как правило, соответствующим сменным штатным персоналом. Ответственность за содержание вахтовых поселков, организацию бытового обслуживания и культурно-массовой работы с проживанием возлагается на работодателя. Обязательным требованием при выборе места дислокации вахтового поселка является всемерное сокращение времени проезда работников от места проживания в вахтовом поселке до места работы и обратно. Проживание вахтового (сменного) персонала в период междувахтового отдыха в вахтовых поселках запрещается.

Ст.298 ТК РФ определены категории лиц, которые не могут быть привлечены к работам вахтовым методом: работники в возрасте до 18 лет, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет (ранее до 1,5), а также лица, имеющие медицинские противопоказания к выполнению работ вахтовым методом.

Временем вахты считается период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха в вахтовом поселке. Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации продолжительность вахты может быть увеличена до 3 месяцев. Эта практика хорошо себя зарекомендовала на ряде крупных горно-добывающих предприятий России, например в ЗАО «Полюс».

При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за один год, при этом фактическая продолжительность ежедневной работы может не совпадать с требованиями ст.91 ТК РФ, где сказано, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 ч в неделю.

В учетный период входит: все рабочее время; время в пути от места нахождения

работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно; время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени (междусменный, междувахтовый, ежедневный, еженедельный). При этом общая продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленного трудовым законодательством. Работодатель обязан вести учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника, работающего вахтовым методом, по месяцам и за весь учетный период.

Режим труда и отдыха определяется графиком работ на вахте, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации и доводится до сведения работников не позднее, чем за 2 месяца до введения его в действие. Несоблюдение нормы трудового законодательства, требующей согласования с выборным профсоюзным органом, дает основания считать данный график нелегитимным и, следовательно, не требующим выполнения. В графике предусматривается время, необходимое для доставки работников на вахту и обратно. Дни нахождения в пути к месту работы и обратно в рабочее время не включаются и могут приходиться на дни междувахтового отдыха.

Согласно ст.100 ТК РФ, режим рабочего времени и времени отдыха работникам, имеющим особый характер работы, определяется в порядке, установленном Правительством РФ, но так как до настоящего момента нет соответствующего нормативно-правового акта, то приходится руководствоваться постановлением 1987 г. Продолжительность ежедневной работы (смены) не должна превышать 12 ч. Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха работников с учетом обеденных перерывов может быть уменьшена до 12 ч. Недоиспользованные в этом случае часы ежедневного (междусменного) отдыха, а также дни еженедельного отдыха суммируются и предоставляются в виде дополнительных свободных от работы дней (дни междувахтового отдыха) в течение учетного периода. Число дней еженедельного отдыха в текущем месяце должно быть не менее числа полных недель этого месяца. Дни еженедельного отдыха могут приходиться на любые дни недели.

Нормальное количество часов, которое работник должен отрабатывать в учетном периоде, определяется исходя из шестидневной рабочей недели и продолжительности рабочей смены 7 ч и шестичасовой рабочей смены в предвыходные и предпраздничные дни (при 41-часовой рабочей неделе). На работах с вредными условиями труда норма рабочего времени исчисляется, исходя из установленного законодательством сокращенного рабочего времени. Часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте могут накапливаться в течение календарного года и суммироваться до целых дней с последующим предоставлением дополнительных дней отдыха. При этом такая переработка не считается сверхурочной работой.

Дни отдыха в связи с работой за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в пределах учетного периода оплачиваются в размере тарифной ставки (оклада), если иное не установлено трудовым договором или коллективным договором.

Здесь необходимо четко разграничить часы переработки рабочего времени и часы, отработанные сверх продолжительности ежедневной смены, но только по основаниям, предусмотренными ст.97 ТК РФ. При наличии основания считать данные работы сверхурочными, они будут и соответственно дополнительно оплачиваться.

Оплата труда при вахтовом методе организации работ производится следующим образом:

- рабочих-сдельщиков – за объем выполненных работ по укрупненным, комплексным и другим действующим нормам и расценкам;
- рабочих-повременщиков – за все фактически отработанное время в часах из расчета установленных тарифных ставок присвоенных разрядов;
- мастеров, прорабов, начальников участков (смен) и другого линейного (цехового)

персонала, непосредственно осуществляющего руководство на объекте (участке), – за все фактически отработанное по графику время (в часах) из расчета установленных месячных должностных окладов (часовая ставка работников определяется делением месячного должностного оклада на количество рабочих часов по календарю расчетного месяца);

• других руководителей, специалистов и служащих, также работающих на вахте – за фактически отработанное время (в днях) из расчета установленных месячных должностных окладов.

В соответствии со ст.302 ТК РФ работникам, 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 расположения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы в размерах, определяемых в порядке, установленном Правительством РФ. Однако до настоящего момента работодатели вынуждены руководствоваться постановлением Минтруда России от 29.06.94 № 51, в котором говорится, что при выполнении работ вахтовым методом за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места расположения предприятия (пункта сбора) к месту работы и обратно взамен суточных выплачивается надбавка за вахтовый метод работы в следующих размерах:

• в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях – 75 % месячной тарифной ставки, должностного оклада;

• в районах Европейского Севера, Сибири и Дальнего Востока, а также в районах освоения Прикаспийского нефтегазового комплекса – 50 % месячной тарифной ставки, должностного оклада;

• в остальных районах страны – 30 % месячной тарифной ставки, должностного оклада, но не более установленной нормы суточных при командировках на территории РФ;

• при командировках на территории РФ работникам строительно-монтажных и приравненных к ним организаций и работникам обслуживающих и прочих хозяйств строительно-монтажных организаций, выполняющим работы вахтовым методом – 75 % месячной тарифной ставки, должностного оклада, но не более установленной нормы суточных.

Таким образом, согласно нормативно-правовым актам работа в период вахты не считается командировкой и не может считаться командировкой в связи с особой формой организации производства.