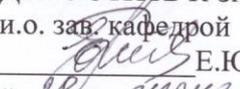


Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет юридический
Кафедра теории и истории государства и права
Направление подготовки 40.04.01 – Юриспруденция
Направленность (профиль) образовательной программы – Теория и история
государства и права, история правовых учений

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

и.о. зав. кафедрой

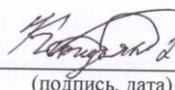
 Е.Ю. Титлина

« 28 » июня 2022 г.

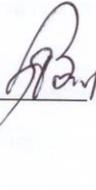
МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

на тему: Генезис становления и развития вахтового метода работы

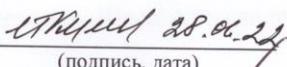
Исполнитель
студент группы 021-ом

 27.06.2022. А.А. Китуриан
(подпись, дата)

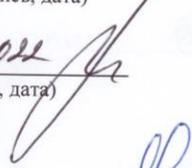
Руководитель
доцент, канд. юрид. наук

27.06.2022  А.В. Швец
(подпись, дата)

Руководитель научного
содержания программы
магистратуры
профессор, д-р филос. наук

 28.06.22 И.Ю. Куляскина
(подпись, дата)

Нормоконтроль

28.06.2022  О.В. Громова
(подпись, дата)

Рецензент
канд. юрид. наук

 Д.А. Лисниченко
(подпись, дата)

Благовещенск 2022

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет юридический
Кафедра теории и истории государства и права

УТВЕРЖДАЮ

И. о. зав. кафедрой

Ю. Титлина
Ю. Титлина

«10 октября» 2020 г.

ЗАДАНИЕ

К магистерской диссертации студента Китурына Асатура Ашотовича.

1. Тема магистерской диссертации: Генезис становления и развития вахтового метода работы
(утверждена приказом от 18.05.2022 № 1011-уч).
2. Срок сдачи студентом законченной работы: 20.06.2022 г.
3. Исходные данные к магистерской диссертации: действующие российские нормативные акты, а также исторические правовые акты, акты локального характера, регламентирующие вахтовый метод организации работ, исследовательские труды российских авторов.
4. Содержание магистерской диссертации (перечень подлежащих разработке вопросов): провести всесторонний анализ историко-правового аспекта становления и развития вахтового метода организации работ.
5. Перечень материалов приложения: (наличие чертежей, таблиц, графиков, схем, программных продуктов, иллюстративного материала и т.п.): нет.
6. Дата выдачи задания: 10.10.2020.

Руководитель магистерской диссертации: Швец Александр Витальевич доцент, канд. юрид. наук

Задание принял к исполнению: 10 октября 2020 года

Китурына

(подпись студента)

РЕФЕРАТ

Магистерская диссертация содержит 75 с. и 76 источников.

ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА, ТРУДОВОЙ ПРОЦЕСС, ВАХТОВЫЙ МЕТОД, РАБОТА ВНЕ МЕСТА НАХОЖДЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ, РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА, ГРАФИК РАБОТЫ, ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ, НАДБАВКИ, ВРЕДНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА, НЕНОРМИРОВАННЫЙ ГРАФИК, СВЕРХУРОЧНЫЕ РАБОТЫ

Магистерская диссертация посвящена историческому анализу становления вахтового метода организации работ.

Актуальность темы обусловлена отсутствием комплексных исторических исследований, объективно отражающих хронологию развития вахтового метода работ, а также недостаточной правовой регламентацией труда лиц, работающих вахтовым методом в современных условиях.

Цель магистерской диссертации – провести анализ исторических процессов, влияющих на становление и развитие вахтового метода работы, а также дать объективную оценку современного состояния правовой регламентации данного метода

Научная новизна работы проявляется в том, что на основе системного подхода осуществлен комплексный анализ становления и развития вахтового метода работы.

Методологической базой магистерской диссертации выступили общенаучные и частнонаучные методы исследования, в частности: метод исторического правоведения, метод системно-структурного анализа, метод правового сравнения и метод лингвистического толкования.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
1 Правовые основы развития вахтовой формы организации трудового процесса	8
1.1 История становления и развития вахтового метода работы до XX века	8
1.2 Развитие вахтового метода работы с XX века по настоящее время	16
2 Теоретические и нормативные аспекты вахтового метода работы	23
2.1 Понятие и сущность вахтовой формы организации труда	23
2.2 Общая правовая характеристика вахтового метода работы	26
3 Регламентация труда лиц, работающих вахтовым методом	37
3.1 Регламентация труда и отдыха при работе вахтовым методом	37
3.2 Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом	49
Заключение	60
Библиографический список	67

ВВЕДЕНИЕ

Любой правоприменительный процесс требует поиска новых форм и способов его совершенствования, а также упрощения. Сфера трудового права не является исключением. Окончательное оформление вахтового метода организации труда выступает определенным катализатором совершенствования трудового законодательства. Кроме того, данный метод во многом упрощает трудовые процессы, выполняемые на отдаленных территориях. Исторические процессы, а также условия современной действительности указывают на следующие сферы деятельности, где данный способ организации труда является наиболее распространённым: освоение источников сырья и залежей полезных ископаемых, освоение ресурсов на территории Крайнего Севера и в местностях, приравненных к нему, а также работы, связанные со строительством коммуникаций и социальной сферы в труднодоступных регионах. Выполнение трудовой функции в перечисленных сферах показывает наиболее продуктивные результаты именно благодаря вахтовому способу организации работ.

Актуальность темы обусловлена отсутствием комплексных исторических исследований, объективно отражающих хронологию развития вахтового метода работ. Кроме того, действующее российское законодательство не закрывает полностью проблемные вопросы вахтового метода работ в современных условиях. В связи с чем правовое регулирование трудовых отношений при вахтовом методе организации работ отстает не соответствует современным критериям.

Стоит отметить, что перечисленные сложности существуют в условиях нарастающей динамики использования вахтового метода работодателями. На основании статистических данных, только за 2021 год число вакансий для работы вахтовым методом на российском рынке труда выросло на 19 процентов по сравнению с прошлым годом¹.

Современные реалии юридической литературы таковы, что отсутствуют

¹ Официальный сайт «Российской газеты» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rg.ru/2020/03/04/reg-cfo/chislo-vakansij-dlia-raboty-vahtovym-metodom-vyroslo-na-19-procentov.html>. Дата обращения: 21.05.2022.

работы монографического характера, в которых комплексно исследуется генезис становления и развития вахтового метода работы. Кроме того, юридическая литература не обладает современными диссертационными исследованиями по рассматриваемой теме. При этом, стоит отметить, что отдельные вопросы вахтового метода организации работ частично были освещены в научных работах Е.Н. Бородиной, В.И. Кривого, Д.В. Борисова, Зайцевой Л.В. и др.

Цель магистерской диссертации – провести анализ исторических процессов, влияющих на становление и развитие вахтового метода работы, а также дать объективную оценку современного состояния правовой регламентации данного метода. Указанная цель предопределила постановку следующих задач:

- анализ исторических аспектов становления и развития вахтового метода работы;
- изучение теоретических основ вахтовой формы организации труда и определение ее сущности;
- проведение общей правовой характеристики вахтового метода работы;
- определение специфики в рамках регламентации труда и отдыха при работе вахтовым методом.

Объектом магистерской диссертации выступают правоотношения, которые складываются между работодателем и работником в связи с выполнением трудовых обязанностей на вахтовых работах.

Предмет научной работы – нормативно-правовые акты исторического характера, а также действующие источники права, регламентирующие трудовую деятельность, организованную вахтовым методом.

Практическая ценность магистерской диссертации сводится к универсальности и практической эффективности выработанных в ходе написания работы правовых моделей, механизмов и понятий.

Основные выводы, а также предложения по совершенствованию действующего трудового законодательства основаны на нормах российского трудового законодательства.

Научная новизна работы проявляется в том, что на основе системного

подхода осуществлен комплексный анализ становления и развития вахтового метода работы.

Методологической базой магистерской диссертации выступили общенаучные и частнонаучные методы исследования, в частности: метод исторического правоведения, метод системно-структурного анализа, метод правового сравнения и метод лингвистического толкования.

1 ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ВАХТОВОЙ ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДОВОГО ПРОЦЕССА

1.1 История становления и развития вахтового метода работы до XX века

Современные правовые нормы, регламентирующие труд лиц, работающих вахтовым методом, получили свое окончательное выражение относительно недавно, если рассматривать хронологию в контексте истории. В условиях современной действительности главным правовым актом, регламентирующим трудовые отношения в рамках вахтового метода организации работ выступает Трудовой Кодекс Российской Федерации². Предшественником Трудового Кодекса выступило Типовое положение о вахтовом методе организации работ 1981 года³, которое можно охарактеризовать как первый в отечественной истории комплексный правовой акт, регламентирующий трудовую сферу. Однако стоит отметить, что нормы данного положения, прежде чем получили свое итоговое оформление, прошли длинную историю формирования, которая берет свое начало со времен Древней Руси.

Первые признаки становления вахтового метода работы появились в период существования древнерусского государства⁴. В данный период времени активно разворачивали свою трудовую деятельность так называемые артели, выполняющие строительные и плотницкие работы в разных городах. Первое упоминание о таких артелях содержится в летописях X века⁵. Весьма примечательно, что взаимодействие артелей и потенциальных заказчиков оформлялось соглашениями, которые носили гражданско-правовую природу. Как видно, такое регулирование затрагивает внешние отношения артели. Если говорить о внутренних отношениях, которые складывали между рабочими и организато-

² Трудовой Кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета. № 256. 2001.

³ Об утверждении Типового положения о вахтовом методе организации работ: Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 03.12.1981 № 333/21-100 // Бюллетень Госкомтруда СССР. № 6. 1982.

⁴ Платонов О. А. Русская артель. М., 2013, С. 8.

⁵ Там же. С. 9.

рами артели, то они имели специфические черты трудовых отношений, так как основание возникновения таких отношений – необходимость исполнения трудовой функции.

Следующий исторический факт, который косвенно свидетельствует о формировании вахтового метода – нормы Соборного Уложения 1649 года, которые запрещали нанимателям ушедших на заработки крестьян обращать их в своих крепостных⁶. Данные нормы закрепляли саму возможность наемного труда, предполагающего отрыв от места постоянного жительства.

В конце XVII века для рабочих, осуществляющих трудовую деятельность вахтовым методом, были введены особые требования. В частности, запрещалось нанимать рабочую силу из других местностей без поручительства или регистрации. В случае, если наниматель все-таки привлекал к труду рабочих из других местностей без соответствующей поручной записи или регистрации, для такого нанимателя незамедлительно следовало наказание – торговая казнь. Данные положения зафиксированы в именном указе Царей и Великих князей Иоанна Алексеевича и Петра Алексеевича «О неприеме пришлых и гулящих людей, без поручных записей, отнюдь не было»⁷.

Немного позже требования к работникам, нанимаемым из других местностей, немного смягчились. В частности, 23 апреля 1691 года был издан указ, который допускал на работу в Москву плотников без регистрации и поручных записей⁸.

С течением времени требования к лицам, нанимаемым на строительные работы из других местностей только ужесточались. Так, Указы Петра I дублировали требования предшествующих указов об обязательности поручений или регистрации для таких наемных рабочих⁹, а в середине XVIII века законода-

⁶ Именной указ Царей и Великих князей Иоанна Алексеевича и Петра Алексеевича от 23 апреля 1691 г. // Полное собрание законов Российской Империи. Собрание первое. Т. III. № 1403.

⁷ Именной указ Царей и Великих князей Иоанна Алексеевича и Петра Алексеевича от 8 апреля 1684 г. «О неприеме пришлых и гулящих людей без поручных записей» // Полное собрание законов Российской Империи. Собрание первое. Т. II. № 1072.

⁸ Именной указ Царей и Великих князей Иоанна Алексеевича и Петра Алексеевича от 23 апреля 1691 г. // Полное собрание законов Российской Империи. Собрание первое. Т. III. № 1403.

⁹ Высочайше утвержденный доклад Сената от 17 сентября 1742 г. // Полное собрание законов Российской Империи. Собрание первое. Т. XI. № 8619.

тельство и вовсе закрепило запрет найма сотрудников без паспортов на казенные работы.

Следующим дополнением в формирование прообраза вахтового метода организации труда выступило масштабное привлечение посменных работников для возведения столицы российского государства – Санкт-Петербурга. Как известно, население, проживающее на территории данного города, было малочисленным и неспособным закрыть кадровые потребности в масштабной стройке. В связи с чем, возникла необходимость организовать новую форму привлечения рабочей силы. Работники требуемой квалификации призывались из разных местностей, организовывались в особую партию, занятую на ограниченный период времени, в последующем данная партия работников сменялась другой.

Так, например, указ Петра I от 31 декабря 1709 года устанавливал минимальный кадровый резерв для строительства города. В частности, требовалось сформировать две смены сотрудников по 20 000 человек каждая. Рабочих приглашали из разных городов, посадов и уездов. Кроме того, данный указ устанавливал размер оплаты труда - «по полтине на месяц каждому»¹⁰.

Еще один факт привлечения рабочих к труду вахтовым методом имеет место в 1710 году, также по указу Петра I для осуществления строительных работ в Санкт-Петербурге установлена производственная необходимость в рабочей силе на 6075 человек одну смену. Таких смен необходимо было сформировать две. Что примечательно, данным указом определялись критерии отбора работников. В частности, на работу требовались молодые, физически здоровые и не находящиеся в сыске люди. Контроль за выполнением данных требований возлагался на губернаторов соответствующих областей¹¹.

Помимо строительного направления существовала еще одно направление деятельности – кораблестроение, которое также оставило значимый след в становлении и развитии вахтового метода организации труда рабочих.

¹⁰ Там же.

¹¹ Именной указ Петра I от 15 февраля 1712 г. // Полное собрание законов Российской Империи. Собрание первое. Т. IV. № 2485.

Так, например, в мае 1711 года был объявлен массовый набор плотников для строительства русского флота в Воронеже. Со всех уголков страны призвано порядка 1400 плотников. Каждый привлеченный работник был снабжен одеждой и провиантом, а также получал денежное жалование¹².

Еще одна масштабная стройка, которая также развивала и постепенно внедряла вахтовый метод в отечественную трудовую сферу – возведение Ладожского канала. Так, 19 сентября 1718 года именным указом Петра I был объявлен сбор рабочей силы со всех уголков государства. Согласно положениям данного указа, строительные работы велись посменно, а также устанавливалась сезонность работ: летний период – стройка, зимний период – отдых. Если первые наборы рабочей силы на строительство каналы были обязательны для работоспособного населения страны, то в последующем такие наборы стали строиться на добровольных началах. Кроме того, организаторы стройки предоставляли наемным рабочим свободный бесплатный проезд к месту работы, надлежащие условия проживания, достойное вознаграждение, а самое главное – возможность одностороннего расторжения трудовых отношений с работодателем.

Важно заметить, что перечисленные гарантии при строительстве Ладожского канала впервые сформировали принцип свободы труда, а также принцип обеспечения прав работника на справедливую оплату и достойные условия труда. При этом важно понимать, что данные принципы работали исключительно в ограниченной сфере – только при строительстве канала, на другие отрасли строительства и производства, сформированные принципы не распространялись. Такая ситуация вполне логична при существующем крепостном режиме, когда государство было обеспечено дешевой рабочей силой, но при этом и низкой квалификацией таких сотрудников. К сожалению такой новаторский подход в трудовых отношениях при устоявшемся режиме подчинения был обречен и не получил дальнейшего развития.

Последующее крупное строительство в государстве осуществлялось с

¹² Сенатский указ от 24 мая 1711 г. // Полное собрание законов Российской Империи. Собрание первое. Т. IV. № 2362.

помощью привлечения рабочей силы посредством административно-командного метода. Ни о какой добровольности речи не могло идти.

Направление кораблестроения развивает вахтовый метод организации труда не только в непосредственной стройке, но и также при самом мореплавании. Так, в XVIII век ознаменован активным развитием торгового мореплавания, в связи с чем, возникла острая кадровая необходимость в матросах. Как известно, труд матросов предполагает длительный отрыв от места жительства и исполнение трудовой функции вне места расположения работодателя. Трудовую деятельность матросов в указанный период времени регламентировал Регламент о Управлении Адмиралтейства и верфи от 5 апреля 1722 года¹³.

Данный документ устанавливал особые требования к кандидатам на должность матросов. В частности матросами на торговые суда допускались только подданные Российской империи. В море не допускались крепостные крестьяне без особого согласия их хозяев. Трудовая функция, а также финансовый вопрос регламентировался индивидуальными соглашениями, заключенными между работником и собственником корабля¹⁴.

Начало XIX века ознаменовано качественным скачком в развитии трудового права и вахтового метода организации труда в частности. Достаточно резкий скачок объясняется повышением актуальности фабрично-заводских отношений. Так, 24 мая 1835 года вступило в силу Положение¹⁵ «Об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оныя по найму». Указанное положение устанавливало процедуру трудоустройства податных лиц. В частности, для трудоустройства на фабрику требовалось получить от начальства или хозяина узаконенный паспорт или установленный билет. Стоит дополнить, что указанные работы, как правило, ограничивались по времени действием паспорта или билета нанимаемого лица¹⁶.

¹³ Регламент о Управлении Адмиралтейства и верфи от 5 апреля 1722 г. // Полное собрание законов Российской Империи. Собрание первое. Т. VI. № 3937.

¹⁴ Там же.

¹⁵ Положение об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оныя по найму от 24 мая 1835 г. // Полное собрание законов Российской Империи. Собрание второе. Т. X. № 8157.

¹⁶ Там же. Параграф 1.

Следующим значимым актом в истории развития законодательства о вахтовом методе труда, выступил Устав о промышленности фабричной и заводской¹⁷. Данный документ впервые закрепил принцип свободы труда, хоть и в определенной отрасли. Об этом говорят положения статьи 100 указанного документа, которые фиксировали, что трудоустройство «производится по добровольным условиям, заключаемым с держателями частных и начальством казенных заведений, на общем основании правил, постановленных о личном найме в Гражданских Законах». При этом, стоит отметить, что данный документ отдельно не регламентировал специфику работы вне места расположения работодателя.

Еще одна отрасль, которая способствовала развитию вахтового метода организации труда – железнодорожное сообщение. В данном случае также как и с кораблестроением, использовалась наемная рабочая сила для строительства железных дорог, а в последующем и для их непосредственного использования. Главная отличительная особенность труда на железной дороге – разъездной характер. Данная особенность простимулировала создание нормативной базы, регулирующей финансовые вопросы, связанные с разъездами. В числе первых документов в данном направлении можно отметить Устав о службе Гражданской по определению от Правительства 1857 г., который закреплял положения о компенсации затрат на командировочные разъезды инженерам и чиновникам ведомства путей и сообщения. Устав устанавливал, что для обозначенной категории лиц полагались погонные и суточные.

Одним из главных событий, которое качественно повлияло на развитие вахтового метода организации труда, выступает отмена крепостного права. Освобождение крестьян спровоцировало их трудовую миграцию в другие местности. Подобное явление приобрело массовый характер, в связи с чем, 1 апреля 1863 года принимаются Временные правила для найма сельских рабочих и служителей. Данные правила детально регламентировали труд так называемых

¹⁷ Устав о промышленности фабричной и заводской 1857 г. // Свод законов Российской империи. Изд. 1857 г. Т. XI. Ч. 2.

отходников – освободившихся крестьян, ушедших на заработки в другую местность. Основные практические моменты взаимоотношений сторон, которые освещались данными правилами, сведены к регламентации порядка заключения договора. В частности, устанавливалось, что соглашение между отходником и работодателем заключалось на добровольных началах с обязательным соблюдением общих правил о найме. При этом, допускалось устное заключение таких соглашений, но при условии присутствия свидетелей. Кроме того, временные правила регламентировали взаимоотношения отходников с артелями. А именно, порядок заключения соглашений о работе. Кроме того, правила регламентировали финансовую сторону сотрудничества отходников и наймодателей. Устанавливалось, что расчеты производились через специальные рабочие книжки, которые выдавались волостным правлением. Отказ от трудовых отношений раньше установленного срока допускался по обоюдному согласию сторон, либо ввиду таких объективных причин, как смерть работника, нарушением работником условий договора.

На смену Временным правилам в 1886 году пришло Положение о найме на сельские работы¹⁸. Основные постулаты Положения сводились к следующим формулировкам: заключение договора между работником и работодателем допускалось в двух форматах – письменно и устно; запрещалось принуждение сотрудников на замену денежной компенсации товарами потребления; устанавливались дисциплинарные правила труда – запрет на отлучение и выполнение несогласованной чужой работы; закреплялись основания одностороннего досрочного расторжения договора как для нанимателя (лень, злоупотребление спиртными напитками, прогулы, низкая квалификация, заразная болезнь и т.д), так и для работника (нарушение сроков выплаты заработной платы, непосильное отягощение работою, обида действием, опасные условия труда и др.).

Еще одна сфера деятельности, где также широко применялся вахтовый метод в XIX веке – горная инженерия¹⁹. Правовая регламентация данного

¹⁸ Там же.

¹⁹ Общий горный устав 1893 г. // Свод законов Российской империи. Т. VII. СПб., 1913.

направления осуществлялась нормативными положениями Общего горного устава, принятого в 1893 году. Данный документ предусматривал командировки горных инженеров, состоящих на государственной службе, на частные заводы по соответствующим ходатайствам для технических работ с сохранением прав государственной службы. Стоит отметить, что горный устав запрещал двойную оплату труда такой категории лиц. В случае согласованной командировки горный инженер получал вознаграждение исключительно от частного завода. Кроме того, во время выполнения инженером трудовой функции на частном заводе, такому сотруднику не начислялись пособия на воспитание детей, а время, проведенное в командировке, не учитывалось в общий трудовой стаж для получения пенсии.

Таким образом, хронологический анализ источников права показал, что вахтовый метод организации труда берет свои истоки еще со времен Древней Руси. Конечно об четко определенных и оформленных нормах права речи не идет. В данное время формируется только потребность в организации труда вне места нахождения работодателя, в последующем эта потребность только начинает нарастать в обстоятельствах технического и индустриального развития государства, так до конца 19 века получили очень сильный толчок в развитии такие направления, как строительство и плотничество, особенно данные направления проявились при строительстве новой столицы государства – Санкт-Петербурга, а также при строительстве Ладожского канала, куда массово привлекалась рабочая сила со всех уголков страны. Кроме того, поспособствовали становлению развитию вахтового метода кораблестроение, строительство и обслуживание железных дорог. Отмена крепостного права также спровоцировало усилению потока рабочей силы – бывших крепостных крестьян заниматься отхожими промыслами. При всем этом нормативно-правовая база формировалась казуально, в отрыве от общей системы и была применима лишь к конкретному событию или сфере. Тем не менее, такие акты потихоньку начинали формировать прообраз первого системного документа, регламентировавшего вахтовый метод. К концу XIX века сформировалась устойчивая тенденция по

усилению охраны труда и обеспечения достойных условий работы при вахтовом методе организации работ.

1.2 Развитие вахтового метода с XX века и по настоящее время

Одно из ключевых событий XX века, вектор которого определил формат развития трудовых отношений на ближайшие десятилетия – Октябрьская революция 1917 года. Нормативный опыт по вахтовому методу работ, накопленный за предшествующие столетия был условно аннулирован. Начало строится новое законодательство. Первым документом советской власти, регламентирующим трудовые отношения, выступил Декрет СНК РСФСР «О восьмичасовом рабочем дне», принятый 29 октября 1917 года²⁰. Данный документ установил временные рамки труда и отдыха, однако данные ограничения в контексте вахтового метода не получили детальной регламентации. Законодатель лишь сделал отсылку, что регулирование рабочего времени при работах вне места нахождения работодателя, регламентируются в индивидуальном порядке – локальными правовыми актами. Особым образом стоит отметить железнодорожных рабочих, так как правовое регулирование их трудовой функции не ограничивалось указанным Декретом. Железнодорожные рабочие подчинялись также требованиям, закреплённым в Декретом СНК РСФСР, ВЦИК, Народного Комиссариата Путей Сообщения РСФСР, НКТ РСФСР²¹ «О нормах оплаты труда железнодорожников, категориях служащих и о восьмичасовом рабочем дне во всех отраслях железнодорожного труда». Данный документ учитывал специфику работы железнодорожных рабочих, их разъездной характер и установил дополнительные гарантии в виде особого списка преимуществ, льгот и повышенных окладов.

Радикальные изменения в трудовом законодательстве последовали после принятия в 1918 году КЗоТ РСФСР²². Данный нормативно-правовой акт упразднил принцип свободы труда и установил диктатуру административных

²⁰ Декрет СНК РСФСР от 29.10.1917 «О восьмичасовом рабочем дне» // СУ РСФСР. 1917. № 1. Ст. 10.

²¹ Декрет СНК РСФСР, ВЦИК, Народного Комиссариата Путей Сообщения РСФСР, НКТ РСФСР от 11.12.1917 «О нормах оплаты труда железнодорожников, категориях служащих и о восьмичасовом рабочем дне во всех отраслях железнодорожного труда» // СУ РСФСР. 1917. № 8. Ст. 116.

²² Кодекс законов о труде РСФСР 1918 г. // СУ РСФСР. 1918, № 87-88. Ст. 905.

методов регулирования трудовых отношений. Все граждане, достигшие 16 летнего возраста, были обязаны нести трудовую функцию. Распределение рабочих мест осуществлялось через специальные отделы. Аналогичным административно-распределительным способом осуществлялся набор рабочей силы на вахты. В качестве яркого примера распределения на вахтовые работы можно привести геодезическое направление, которое было весьма актуально в 1921 году. Постановление СТО РСФСР «О мобилизации межевых инженеров-геодезистов и топографов»²³, утвержденное 2 февраля 1921 года, объявляло повсеместную мобилизацию на вахтовые геодезические работы межевых инженеров-геодезистов, а также студентов, окончивших институты и училища по данному направлению. Законодатель выделил всего три дня на обязательную явку перечисленных лиц для постановки на учет и распределения. Весьма примечательно, что лица, вставшие на учет, были ограничены в свободе передвижения, в частности им запрещалось менять свое место жительства без особого уведомления. Лица, которые пытались скрыть свое профессиональное образование или опыт работы в геодезии карались строгими мерами реагирования.

Ликвидация повсеместной трудовой повинности произошла с принятием Кодекса законов о труде в 1922 году²⁴. Кодекс возродил принцип свободы заключения трудового договора, однако совсем не регламентировал частные вопросы труда, организованного вахтовым методом. Узкие вопросы вахтового труда были освещены немного позднее, с принятием поправок. Так, появились отсылочные положения о вопросах оплаты труда сотрудников, отправляемых в командировки. Отсылки указывали на особые законы²⁵.

В 1927 Постановление ЦИК СССР, СНК СССР «О служебных командировках в пределах Союза ССР»²⁶, впервые на законодательном уровне закрепило понятие служебной командировки: «поездка работника по распоряжению

²³ Постановление СТО РСФСР от 02.02.1921 «О мобилизации межевых инженеров-геодезистов и топографов» // СУ РСФСР. 1921. № 20. Ст. 127.

²⁴ Постановление ВЦИК от 09.11.1922 «О введении в действие Кодекса Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р. изд. 1922 г.» // СУ РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

²⁵ Постановление ВЦИК, СНК РСФСР от 09.05.1927 О дополнении примечанием статьи 81 Кодекса Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р.» // СУ РСФСР. 1927. № 44. Ст. 285.

²⁶ О служебных командировках в пределах Союза ССР: Постановление ЦИК СССР, СНК СССР от 14.01.1927 // Свод Законов СССР. 1927, № 4. Ст. 42.

нанимателя для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы». Помимо понятия, Постановление также вводило ограничение по времени таких командировок. В частности, устанавливалось, что командировка не может превышать максимальную продолжительность в два календарных месяца. Кроме этого, в документе освещались вопросы оплаты труда, компенсации затрат на проезд, проживание и питание. Важно отметить, что в рассматриваемом Постановлении была важная оговорка про лиц, чья работа по своей природе носит разъездной характер – такие лица не признавались сотрудниками, направленными в командировку.

Принятие Постановления «О служебных командировках в пределах Союза ССР» спровоцировало дифференцирующие процессы в трудовом секторе относительно разных режимов правовой регламентации для лиц, пребывающих в служебных командировках и для лиц, связанных с разъездным характером работы.

Стоит отметить, что в последующем данный нормативный акт был дополнен такими документом как: Постановление ВЦИК, СНК РСФСР от 09.05.1927 «Об оплате командировок служащих и рабочих государственных и приравненных к ним предприятий и учреждений»²⁷. Положения указанного Постановления действовали всего год и, в последующем были заменены Постановлением ВЦИК, СНК РСФСР «Об оплате командировок служащих и рабочих»²⁸, принятым 5 ноября 1928 года.

В данный период времени продолжает существовать казуальное законодательство в отношении отдельных видов работ, осуществляемых вне места нахождения работодателя. Так, ведомственными нормативными актами детализировались условия труда для водителей автомобилей экспедиций и сотрудников изыскательских партий, занятых на геологоразведочных работах. Локальными актами также регламентировался труд в полевых условиях. Так, например сотрудники, занятые на геодезических работах в Ленинградской области под-

²⁷ Об оплате командировок служащих и рабочих государственных и приравненных к ним предприятий и учреждений: Постановление ВЦИК, СНК РСФСР от 09.05.1927 // СУ РСФСР. 1927. № 44. Ст. 286.

²⁸ Об оплате командировок служащих и рабочих: Постановление ВЦИК, СНК РСФСР от 05.11.1928 // СУ РСФСР. 1928. № 134. Ст. 872.

чинялись в части трудового регулирования нормативным положениям инструкции Ленинградского областного земельного управления²⁹.

Перечисленные виды работ выступали прообразом регламентации вахтового метода работ. Вахтовый же метод в чистом виде начал развиваться в конце 50-х годов XX века. Предтечей развития стало освоение труднодоступных территорий, где было нецелесообразно организовывать доставку сотрудников на ежедневной основе. Регламентация вахтового метода по-прежнему осуществлялась локальными актами. Как правило, такие акты регламентировали вопросы надбавок, льгот, и вопросы правильного учета рабочего времени³⁰.

В 1970 году вахтовый метод впервые получает правовую регламентацию на федеральном уровне. Данный факт связан с принятием Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде³¹. В 1971 году нормативная база пополняется еще одним документом – Кзот РСФСР³². А в 1981 году появляется первый узко-специализированный нормативно-правовой акт, регламентирующий вахтовый метод организации труда – Типовое положение о вахтовом методе организации работ. Данный документ регламентировал условия применения вахтового метода, порядок организации работ, продолжительность рабочего времени, оплата труда. Положение фиксировало, что применение вахтового метода организации труда оправдано только при значительном удалении места организации труда. Также уточнялось, что работы на вахтах производились с учетом посменного графика, а проживание сотрудников организовывалось в специальных вахтовых поселках. Помимо изложенного, типовое положение закрепляло случаи, когда вахтовый метод применять недопустимо. Такие случаи сводились к персонализации рабочих лиц. В частности, не допускались к работе вахтовыми методами беременные женщины и кормящие матери, а также женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет. Подобные ограничения также

²⁹ Инструкция по технике безопасности в условиях полевых работ для геодезических работников. Отд. землеустройства Леноблзу. Л., 1935.

³⁰ Кривой В.И. Вахтовый метод: правовые вопросы. М., 1989. С. 7.

³¹ Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде: Закон СССР от 15.07.1970 № 2-VIII // Ведомости Верховного Совета СССР. 1970. № 29. Ст. 265.

³² Об утверждении Кодекса законов о труде РСФСР: Закон РСФСР от 09.12.1971 // Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

распространялись и на лиц, не достигших 18 летнего возраста.

Практическая реализация норм Типового положения о вахтовом методе организации работ свидетельствовала о значительном прогрессе в правовом развитии регулирования вахтового метода. Активное применение вахтового метода работодателями, и, соответственно, активное правоприменение утвержденных положений вскрыли ряд законодательных пробелов и коллизий. Так, требовали значительной доработки нормы, посвященные льготам сотрудникам, занятых на вахтах, а также нормы, регулирующие порядок компенсаций и медицинской помощи.

С целью устранения перечисленных пробелов в 1987 году были приняты Основные положения о вахтовом методе организации работ³³. Помимо повторного юридического закрепления понятия вахтового метода, а также совершенствования уже существующих норм, Основные положения закрепили дополнительные гарантии для сотрудников, занятых на вахтах. Данный документ максимально отвечал критериям текущей действительности и закрывал все правовые потребности, что положительным образом сказалось на развитии вахтового метода. Самый главный показатель эффективности и работоспособности данного документа – его юридическая действительность в современном периоде, а также отсутствие противоречий с действующим кодифицированным трудовым законодательством.

Стоит отметить, что в конце XX века принимаются дополнительные нормативные акты, регламентирующие узко-специальные вопросы вахтового метода. Например, в числе таких актов фигурируют Правила безопасности при геологоразведочных работах³⁴, принятые в марте 1990 года.

В условиях современной действительности вахтовый метод организации

³³ Об утверждении Основных положений о вахтовом методе организации работ: Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31.12.1987 № 794/33-82 // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1988. № 5.

³⁴ Правила безопасности при геологоразведочных работах [Электронный ресурс]: Постановлением Госгортехнадзора РФ от 23.11.1993 № 40. Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

труда регламентируется положениями Трудового Кодекса³⁵ Российской Федерации, в частности положениями главы 47, а также, как уже было отмечено, нормами Основных положений о вахтовом методе организации работ.

Резюмируя вышеизложенные положения об историческом развитии и становлении вахтового метода работ, можно выделить следующие ключевые моменты. Зарождение трудовых отношений, имеющих специфику вахтовых работ, произошло в период развития Древней Руси. Данные правоотношения были характерны для отхожих промыслов и артелей плотников.

Активное применение вахтового метода работ произошло в период владения Петра I. Однако законодательное регулирование такого применения осуществлялось казуистическими нормами правовых актов. Как правило, такое регулирование сводилось к определенной группе правоотношений.

Первые признаки системности норм, косвенно регламентирующих вахтовый метод, появились в XIX веке. В числе системообразующих правовых актов можно выделить «Положение об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оныя по найму», утвержденное Николаем I в мае 1835 года. Принятие данного положения положительным образом сказалось на развитии трудовых отношений, складывающихся вне постоянного нахождения работодателя.

Значительно простимулировало развитие вахтового метода организации работ отмена крепостного права. Освобожденные крестьяне в поисках заработка, как правило, покидали свои прежние места проживания.

Переходный исторический рубеж конца XIX – начало XX века в сфере правовой регламентации вахтовых работ можно охарактеризовать как нормативно не оформленный, вопреки запущенной систематизации общих положений трудового права.

Глобальные перемены в рамках трудового права произошли после Октябрьской революции 1917 года. Государство начинает осваивать удаленные и

³⁵ Трудовой Кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета. № 256. 2001.

малопригодные для проживания территории с целью поиска полезных ископаемых и развития инфраструктуры, в связи с чем начинаются массовые вахтовые работы. Популярность применения вахтового метода была обусловлена нецелесообразностью ежедневной доставки работников к месту работы и обратно. В начале 70 годов XX века происходит утверждение Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде и в 1971 г., а также принятие нового КЗоТ РСФСР. Данные акты впервые сформировали нормативную базу для правового регулирования труда с использованием вахтового метода организации работ.

Перечисленные правовые события к началу XXI века привели к четкому разграничению труда имеющего разъездной характер и труда при вахтовом методе организации работ.

Исторически выработанные выводы, подходы и нормы, с определённой долей современных правоотношений нашли свое отражение в действующем Трудовом Кодексе Российской Федерации, а также в подзаконных нормативно-правовых актах и локальных актах предприятий.

2 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И НОРМАТИВНЫЕ АСПЕКТЫ ВАХТОВОГО МЕТОДА РАБОТЫ

2.1 Понятие и сущность вахтового метода организации труда

Понимание сущности любого правового явления начинается с анализа теоретических аспектов, а именно с подробного анализа терминологического аппарата. В этой связи, представляется важным дать подробную характеристику термина «вахтовый метод».

Во-первых, стоит отметить, что определение термина «вахтовый метод» закреплено на федеральном уровне – положениями Трудового Кодекса РФ (далее ТК РФ). В частности, статья 297 ТК РФ определяет вахтовый метод как особую форму осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания³⁶.

Не смотря на достаточно четкое законодательное определение в юридической литературе существуют мнения, которые указывают на несогласие с нормативной формулировкой. В частности, И.И. Андриановская оценивает данное определение как неточное и экономически ориентированное. По ее мнению определение не раскрывает юридическое содержание вахтового метода. Она отмечает, что определение вахтового метода стоит изменить, в частности словосочетание «особая форма трудового процесса» заменить на «особую форму организации трудовой деятельности»³⁷.

По нашему мнению данная позиция является несостоятельной ввиду нижеследующих причин.

³⁶ Трудовой Кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета. № 256. 2001. Статья 297.

³⁷ Андриановская И.И. Понятийный аппарат трудового права: преемственность и новизна // Социальное и пенсионное право. 2009. № 3. С. 21.

Во-первых, невозможно избежать экономическую ориентированность данного определения ввиду того, что сфера применения данного понятия по своей природе является экономической. Кроме того, определение вахтового метода наполняется юридическим содержанием в ходе его правоприменения.

Во-вторых, ни понятие трудового процесса, ни понятие организации трудовой деятельности не закреплены на законодательном уровне, в связи с чем, они не имеют четко регламентированных правовых характеристик. В связи с чем довольно трудно провести принципиальную разницу данных понятий. Кроме того, анализ норм Трудового Кодекса показывает весьма лояльное отношение законодателя к определениям, существующим в сфере организации труда вахтовым методом. Весьма показательным в данном случае является применение термина «режим работы». Несмотря на тот факт, что данный термин упоминается в статье 101, части 3 статьи 139, части 4 статьи 189, статье 305 ТК РФ, законодательного закрепленного определения данного термина нет. Кроме того, в указанных нормах ТК РФ рядом с термином «режим работы» фигурируют такие понятия как «режим рабочего времени», «режим труда», «работа в режиме». Контекст норм однозначно дает понять о характеристике одних и тех же правовых явлений. Данное обстоятельство указывает на их аналогичность и взаимозаменяемость. В этой связи считаем, позицию И.И. Андриановской о замене формулировок в понятии вахтового метода юридически не обоснованной, так как словосочетания «особая форма осуществления трудового процесса» и «особая организация трудовой деятельности» не имеют принципиальных отличий и имеют единую смысловую нагрузку.

На несовершенство законодательно закрепленного определения также указывает и А.Т. Стадник, который отмечает, что содержание определения вахтового метода работы не отражает специфику отраслей трудовой деятельности. В частности он предлагает углубиться в сущность такой категории как процесс, под которым понимается ход какого-либо явления, смены состояний, совокупность последовательных действий, направленных на достижение результата. Исходя из этого понимания, он делает вывод, что определение вахтового мето-

да как формы осуществления трудового процесса более характерно для нефтяной и газовой промышленности. При этом, по его мнению, для отрасли сельского хозяйства такой формулировки недостаточно ввиду специфики отрасли, которая заключается в организации производства, создании продуктов. В связи с чем он считает более уместным определять вахтовый метод как «способ организации трудового процесса и производства»³⁸.

На наш взгляд указанная позиция является юридически необоснованной, а предложения по изменению формулировки определения вахтового метода излишними в связи с тем, что термин «трудовой процесс» является более широким по отношению к термину «производства», трудовой процесс охватывает многогранный спектр трудовых отношений, в том числе и производство. Излишняя детализация нормы приведет к юридическому нагромождению и возникновению проблем акцентирования на специфических видах трудовой деятельности.

Юридический анализ определения вахтового метода, закрепленного ТК РФ, позволяет выделить такие индивидуализирующие признаки рассматриваемой организации труда: выполнение работ вне места постоянного проживания работников и невозможность возвращения работников к месту постоянного проживания.

В. И. Кривой указывает на неточность использования термина «невозможности» в данном определении. По его мнению, законодатель не принял во внимание особенности вахтового метода. В практике встречаются ситуации, когда возможность возвращения работников к месту постоянного проживания присутствует, однако отсутствует целесообразность такого возвращения. В связи с чем, он предлагает уточнить определение следующей формулировкой «невозможности или нецелесообразности ежедневного возвращения»³⁹. По нашему мнению, данная позиция заслуживает внимания, а уточнение понятия вахтового

³⁸ Стадник А.Т. Вахтовый метод организации сельскохозяйственного производства // Вестник Санкт-Петербургского университета. 2016. №1. С. 5.

³⁹ Кривой В.И. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом: исходные начала // Трудовое право. 2007. № 5. С. 55.

метода работы категорией целесообразности благотворно бы повлияло на толкование и правоприменение.

Стоит отметить, что уточнение о целесообразности в контексте вахтового метода работы содержится в Основных положениях о вахтовом методе организации работ, которое также раскрывает понятие вахтового метода. Так, п. 1.3 Основных положений устанавливает, что вахтовый метод применяется при значительном удалении производственных объектов (участков) от места нахождения предприятия, объединения, организации, при нецелесообразности выполнения работ обычными методами, в целях сокращения сроков строительства объектов производственного и социального назначения в необжитых и отдаленных районах, в районах с высокими темпами работ при необеспеченности данного района соответствующими трудовыми ресурсами. Как видно из данной характеристики вахтового метода, Основные положения распространяют действие вахтового метода не только на сферу строительства, ремонта и реконструкции. Основные условия применения вахтового метода, описанные в Основных положениях, представляются нам шире условий, описанных в части 2 статьи 297 ТК РФ. В соответствии с изложенным, считаем, что замена положений части 2 статьи 297 ТК РФ на формулировку условий применения вахтового метода работы, закреплённых Основными положениями выступит целесообразным решением.

Анализ теоретических и нормативных положений позволил выделить основные сущностные характеристики понятия вахтового метода организации труда, а также позволил определить существующие несовершенства и пути их решения. Юридический разбор понятия вахтового метода показал, что ключевые характеристики данного метода выходят за пределы понятия формы осуществления трудового процесса. Вахтовый метод стоит рассматривать в широком смысле, где организация труда понимается как способ соединения людей со средствами производства и между собой в процессе труда⁴⁰.

2.2 Общая правовая характеристика вахтового метода работы

⁴⁰ Рофе А.И. Организация труда рабочих и служащих. М., 2013. С. 54.

В рамках общей правовой характеристики вахтового метода организации труда представляется целесообразным подробно осветить случаи и условия, при которых применяются вахты, а также порядок организации таких работ и существующие ограничения.

Как уже было отмечено выше, статья 297 ТК РФ определяет случаи, когда применяется вахтовый метод работы – при значительном удалении места работы от места постоянного проживания работников или места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необходимых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями, а также в целях осуществления иной производственной деятельности.

Теоретический разбор приведенных обстоятельств был произведен в предыдущей главе, в связи с чем отметим лишь главную суть причин применения вахтового метода – значительная удаленность работы от места постоянного проживания или же нецелесообразность такого ежедневного пути.

Часть 2 статьи 297 закрепляет условия труда при вахтовом методе организации работ. В частности норма устанавливает, что вахтовые работники должны проживать в специально создаваемых работодателем вахтовых поселках, представляющих собой комплекс зданий и сооружений, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности. В качестве альтернативы указанным условиям законодатель предлагает перепрофилированные общежития или иные помещения, отвечающие указанным критериям. Важно отметить, что при создании заданных условий проживания работодатель несет все затраты, связанные с наймом помещения, в случае если такие помещения не принадлежат работодателю на праве собственности.

Пункт 3.6 Основных положений устанавливает запрет на проживание вахтового персонала в период междувахтового отдыха.

Важно отметить, что действующее законодательство не содержит каких-либо нормативов относительно мест проживания вахтовых сотрудников. То есть отсутствуют четкие требования к условиям проживания, существующих в

зданиях, сооружениях, общежитиях и иных помещениях. Данный пробел играет на руку недобросовестным работодателям. В практике очень часто встречаются случаи расселения вахтовых сотрудников в малоприспособленных для проживания помещения, где отсутствуют санитарно-гигиенические удобства. Кроме того, законодательный пробел также присутствует и в нормативах к медицинским учреждениям и другим объектам, которые в совокупности организуют инфраструктуру вахтового поселка.

Часть 3 статьи 297 ТК РФ устанавливает, что организация порядка применения вахтового метода закреплена за работодателем. Работодатель самостоятельно с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации разрабатывает и принимает локальный правовой акт, содержащие существенные условия порядка организации вахт.

Локальный акт обязательно сопровождаются технико-экономические расчеты, которые должны однозначно показывать эффективность применения вахтового метода работы по сравнению с другими методами ведения работ. Выборный орган рассматривает полученный проект локального акта в течение 5 рабочих дней и по итогам рассмотрения выносит мотивированное решение. В случае если такое решение не является положительным, либо содержит предложения по совершенствованию, работодатель может согласиться с таким решением, либо назначит дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения. Если по итогам переговоров не удастся достичь консенсуса, то разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд.

Важно заметить, что обязательное присутствие мнения выборного органа закреплено не только статье 297 ТК РФ, но и также в статье 299, 301, 302 и косвенно в статье 300 ТК РФ, которая в сочетании со статьями 104 и 109 ТК РФ определяет порядок установления суммированного учета рабочего времени,

используемого при вахтовом методе. В.И. Кривой считает такую правовую регламентацию множественной, которую можно избежать посредством закрепления в пункте 2 Постановления Госкомтруда СССР от 31 декабря 1987 г. № 794/33-82 положения о вахтовом методе в качестве локального нормативного акта⁴¹. На наш взгляд такая позиция является рациональной.

Обращаясь к практической сфере, можно увидеть, что вахтовый метод имеет определенную дифференциацию. В частности можно провести разделение на обычный вахтовый метод, который включает в себя внутрирегиональные вахтовые работы и экспедиционный метод, который охватывает межрегиональную среду.

Каждый вид имеет свою специфику. Так, для обычной вахты характерны непродолжительный путь сотрудников в рамках территории одного региона, а также ограниченный двумя неделями срок вахты. Вахты экспедиционного характера, как правило, имеют продолжительность свыше двухнедельного срока. Кроме этого, продолжительность пути до объекта работ расценивается как значительная (тысячи километров). При таком виде вахтовых работ персонал основного производства заменяется по окончании вахты. Набор сотрудников на экспедиционные вахты производится на основе межрегионального принципа.

Основание для выполнения работ вахтовым методом, равно как и для других видов работ, оформляется трудовым договором. Трудовой договор в данном случае, помимо общих обязательных положений, должен содержать место выполнения трудовой функции. Кроме того, договор обязательно должен содержать условие о применении вахтового способа работ, а также пункт сбора, режим работы и продолжительность вахты. В случаях, если вахтовые работы выполняются в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, то договором также закрепляется продолжительность ежегодного отпуска.

⁴¹ Кривой В.И. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом: исходные начала // Трудовое право. 2007. № 5. С. 182.

Пункт 2.4 Основных положений о вахтовом методе организации работ закрепляет, что в трудовой книжке в графе 3 раздела «Сведения о работе» делается запись, что работа выполняется вахтовым методом⁴².

Весьма примечательно, что осуществление работником трудовой функции на вахте не является служебной командировкой, в связи с чем на такого работника не распространяются компенсации характерные для командировок и закрепленные в статьях 166 – 168 ТК РФ. Данное правило зафиксировано пунктом 1.1 Основных положений о вахтовом методе организации работ. Главное отличие вахтовых и командировочных работ состоит в том, что при командировке работник выполняет конкретное служебное поручение с сохранением за ним среднего заработка, при выплате суточных, а при вахтовом методе сотрудник направляется к объекту работ на определенный период с целью выполнения постоянной функции. Часть 1 статьи 302 ТК РФ закрепляет, что лица, выполняющие работы вахтовым методом, за каждый день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от пункта сбора до места объекта работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы. Таким образом, такая надбавка не входит в основную сумму заработной платы. В данном случае стоит также учитывать позицию Верховного Суда РФ, закрепленную в Определении №КАСО3-259 от 10.06.2003, утверждающее, что надбавка за вахтовый метод работы не является выплатой за труд, а расценивается как компенсация дополнительных расходов, связанных с проездом и проживанием вне места постоянного жительства. Данные выплаты не связаны с работой в новых условиях и выплачиваются взамен суточных⁴³.

Важное значение при общей правовой характеристике вахтового метода имеют требования к кандидатам на вахтовые работы. Так, статья 298 ТК РФ, а

⁴² Об утверждении Основных положений о вахтовом методе организации работ: Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31.12.1987 № 794/33-82 // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1988. № 5.

⁴³ Об оставлении без изменения решения Верховного Суда РФ от 20.03.2003 № ГКПИ2003-195, которым было отказано в удовлетворении заявления о признании частично незаконным пункта 5.6 Основных положений о вахтовом методе организации работ, утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31.12.1987 N 794/33-82 [Электронный ресурс]: Определение Верховного Суда РФ №КАСО3-259 от 10.06.2003. Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

также пункт 2.2 Основных положений устанавливают, что комплектование вахтового (сменного) персонала обеспечивается работниками с их согласия, состоящими в штате предприятий, осуществляющих работы вахтовым методом, не имеющими медицинских противопоказаний к выполнению работ указанным методом и проживающими в местах нахождения этих предприятий. Кроме того, к вахтовым работам не допускаются рабочие и служащие моложе 18 лет, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет.

Законодатель не указал в данных нормах такую категорию лиц, как отцы и опекуны, воспитывающие детей в возрасте до трех лет без матери. Хотя в соответствии со статьей 264 ТК РФ на таких лиц распространяются аналогичные гарантии и льготы, как для женщин в связи с материнством. Из системного толкования норм следует, что отцы и опекуны, воспитывающие детей в возрасте до трех лет без матери также не могут быть привлечены к работе, организованной с помощью вахтового метода.

Е.Н. Бородина считает что, упоминание в статье 298 ТК РФ запрета к привлечению вахтового труда несовершеннолетних излишней детализацией в свете общих положений статьи 265 ТК РФ, которая также устанавливает запрет на применение труда несовершеннолетних лиц к работам, выполнение которых может причинить вред их здоровью⁴⁴. По нашему мнению данная позиция является ошибочной, так как работа вахтовым методом по формальным основаниям не может считаться работой в неблагоприятных условиях, способных причинить вред здоровью. Данный довод подтверждает позиция Верховного Суда РФ, которая устанавливает, что «надбавка за вахтовый метод работы по своей сути является не выплатой за труд, а возмещением работникам, которым не может быть обеспечено ежедневное возвращение к месту постоянного проживания, дополнительных расходов, связанных с проездом и проживанием вне места постоянного жительства. Данные выплаты не связаны с работой в особых

⁴⁴ Бородина Е.Н. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих вне места нахождения работодателя: дисс. ... канд. юрид. наук: 23.00.02. М., 2019. С. 16.

условиях и выплачиваются работникам взамен суточных»⁴⁵. Выдержка из Определения однозначно указывает на отсутствие неблагоприятных условий труда при вахтовом методе. В связи с изложенным, считаем правильной позицию законодателя о включении в список ограничений при работе вахтовым методом лиц не достигших возраста 18 лет.

Указанное законодателем ограничение на работы вахтовым методом в отношении женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет в соответствии с положениями статьи 297 ТК РФ, вызывает некоторые трудности в практической плоскости. Разберем конкретный случай: с женщиной заключен трудовой договор о работе вахтовым методом, после прекращения отпуска по беременности и родам, она изъявила желание выйти на прежнее место работы после рождения ребенка до достижения им трех лет. Часть 4 статьи 254 ТК РФ устанавливает, что женщины, имеющие ребенка в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, могут по заявлению на этот срок переводиться на другую работу. В данном случае встает вопрос перед работодателем, реализующим вахтовый метод – что делать, если ребенок такой женщины не достиг полуторалетнего возраста или если женщина отказывается от перевода на другую работу, не связанную с вахтами? Увольнение по основании пункта 5 статьи 83 ТК РФ в данном случае не допустимо, так как наличие ребенка в возрасте до трех лет не означает наличие у женщины медицинских противопоказаний для работы вахтовым методом. Кроме того, в данном случае также нельзя применить пункт 8 статьи 77 ТК РФ, так как наличие ребенка не является фактором, ухудшающим здоровье или снижающим работоспособность. Пункт 11 статьи 77 также нельзя рассматривать в качестве основания для увольнения, так как на момент заключения трудового договора правила приема на работу не были нарушены. Перечисленные обстоятельства указывают на то, что как бы ни поступил работодатель: уволит такого сотрудника или допустит к

⁴⁵ Об оставлении без изменения решения Верховного Суда РФ от 27.06.2002 N ГКПИ2002-643, которым было отказано в удовлетворении заявления о признании частично недействительными отдельных положений Постановления Правительства РФ от 08.07.1997 № 828 «Об утверждении Положения о паспорте гражданина Российской Федерации: Определение Верховного Суда РФ от 19.09.2002 № КАС 02-498» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2003. № 7.

работе – любое действие будет незаконно, так как работодатель не вправе отказывать в предоставлении прежней работы по окончании отпуска по беременности и родам, переводить без согласия работника на другое рабочее место и уволить по основанию, которое отсутствует в законодательстве.

Помимо указанных проблем, связанных с ограничениями в рамках применения вахтового метода работы, также встречаются трудности при реализации ограничений, связанных с медицинскими противопоказаниями. Причина таких трудностей – отсутствие нормативно-закрепленной обязанности работодателя на проведение предварительных медицинских осмотров работников, привлекаемым на вахты. В юридической литературе сформировалось мнение, что работник не может быть принужден к прохождению медицинского осмотра, если он не представил медицинское заключение о наличии противопоказаний к работе вахтовым методом. В частности, Л.Ю. Бугрова отмечает, что ограничения, закрепленные в статье 298 ТК РФ «нельзя считать указанием на обязательное медицинское освидетельствование ... Четкой фиксации обязательного предоставления медицинского заключения при приеме на эту работу нет. Получается, если подобного документа у претендента нет, необходимо считать, что у него нет и соответствующих противопоказаний⁴⁶. Но нельзя принуждать к прохождению медицинского освидетельствования, поскольку прямо оно в подобных ситуациях не предусмотрено.

Анализ диспозиции статьи 298 ТК РФ показал, что медицинское освидетельствование не является обязанностью работодателя, а также не является обязанностью претендента на вахтовую работу. При этом, важно учесть, что Основные положения о вахтовом методе организации работ регламентируют данный вопрос. В частности, пункт 2.2 Основных положений устанавливает, что комплектование вахтового персонала должно обеспечиваться работниками, не имеющими медицинских противопоказаний. Кроме того, пункт устанавливает, что «за 2-4 дня до направления в вахтовый поселок или на объект работники

⁴⁶ Бугров Л.Ю. Медицинское освидетельствование при заключении трудового договора // Российский ежегодник трудового права. 2008. № 4. 2008. С. 212.

должны быть осмотрены терапевтом цехового участка или в поликлинике по месту жительства, контроль за прохождением этих осмотров осуществляет администрация предприятия». Таким образом, не смотря на отсутствие четкой регламентации в ТК РФ, Основные положения устанавливают обязанность работника пройти медицинское освидетельствование, а также обязанность работодателя организовать такое освидетельствование.

В связи с изложенным, представляется целесообразным закрепить в ТК РФ обязанности кандидата на вахтовые работы предоставлять работодателю медицинское заключение об отсутствии у него противопоказаний к выполнению таких работ. На основании вышеизложенного, предлагаем дополнить статью 298 ТК РФ второй частью следующего содержания:

«Работники, привлекаемые к работам вахтовым методом обязаны предоставить работодателю медицинское заключение об отсутствии противопоказаний к выполнению работ вахтовым методом. Медицинское заключение выдается в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации».

Анализ теоретических и нормативных положений, раскрывающих сущность вахтового метода позволил сформулировать следующие существенные заключения.

Термин «вахтовый метод» имеет нормативное определение, закрепленное статьей 297 ТК РФ, которая определяет вахтовый метод как особую форму осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания. Стоит отметить, что не смотря на достаточно четкое и лаконичное определение, в юридической литературе встречаются позиции научных деятелей, которые выражают свое несогласие с данным определением. Мотивировка их позиции сводится к таким проблемам как отсутствие юридического содержания в определении, ориентация на экономические отношения, узость понятия «трудоустройство», характерность данного определения только для нефтяной и газовой промышленности. По нашему мнению перечисленные

недостатки законодательного определения вахтового метода являются несостоятельными ввиду того, что, во-первых, сфера применения понятия вахтового метода является сугубо экономической, в это связи экономический уклон определения неизбежен; во-вторых, предложения о замене понятия трудовой процесс на более широкие трактовки не являются принципиально отличимыми от законодательного определения; в-третьих, трудовой процесс охватывает многогранный спектр трудовых отношений, в том числе и производство, в этой связи излишняя детализация нормы приведет к юридическому нагромождению и возникновению проблем акцентирования на специфических видах трудовой деятельности.

Юридический анализ определения вахтового метода позволяет выделить следующие признаки рассматриваемой организации труда: выполнение работ вне места постоянного проживания работников и невозможность возвращения работников к месту постоянного проживания.

В качестве еще одной проблемы в определении вахтового метода юридическая литература отмечает неточность использования термина «невозможности» в данном определении. В практике встречаются ситуации, когда возможность возвращения работников к месту постоянного проживания присутствует, однако отсутствует целесообразность. В связи с чем, представляется правильным уточнить определение вахтового метода следующей формулировкой «невозможности или нецелесообразности ежедневного возвращения».

Основные причины применения вахтового метода сводятся к значительной удаленности работы от места постоянного проживания или же нецелесообразность такого ежедневного пути.

Трудовое законодательство устанавливает, что вахтовые работники должны проживать в специально создаваемых работодателем вахтовых поселках. При этом, законодательство не содержит каких-либо нормативов относительно мест проживания вахтовых сотрудников. Данный пробел играет на руку недобросовестным работодателям. В практике очень часто встречаются случаи

расселения вахтовых сотрудников в малоприспособленных для проживания помещения, где отсутствуют санитарно-гигиенические удобства.

Организация порядка применения вахтового метода закреплена за работодателем. Работодатель самостоятельно с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации разрабатывает и принимает локальный правовой акт, содержащие существенные условия порядка организации вахт.

Осуществление работником трудовой функции на вахте не является служебной командировкой, в связи с чем на такого работника не распространяются компенсации характерные для командировок.

Комплектование вахтового персонала обеспечивается работниками с их согласия, состоящими в штате предприятий, осуществляющих работы вахтовым методом, не имеющими медицинских противопоказаний к выполнению работ указанным методом и проживающими в местах нахождения этих предприятий. Кроме того, к вахтовым работам не допускаются рабочие и служащие моложе 18 лет, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет. Законодатель не указал в данных нормах такую категорию лиц, как отцы и опекуны, воспитывающие детей в возрасте до трех лет без матери. Хотя в соответствии со статьей 264 ТК РФ на таких лиц распространяются аналогичные гарантии и льготы, как для женщин в связи с материнством. Из системного толкования норм следует, что отцы и опекуны, воспитывающие детей в возрасте до трех лет без матери также не могут быть привлечены к работе, организованной с помощью вахтового метода.

Помимо указанных проблем, также встречаются трудности при реализации ограничений, связанных с медицинскими противопоказаниями. Причина таких трудностей – отсутствие в ТК РФ нормативно-закрепленной обязанности работодателя на проведение предварительных медицинских осмотров работников, привлекаемых на вахты. Важно заметить, что Основные положения такую обязанность устанавливают. По нашему мнению, представляется целесообразным закрепить в ТК РФ обязанности кандидата на вахтовые работы предоставлять работодателю медицинское заключение об отсутствии у него противопо-

казаний к выполнению таких работ. На основании вышеизложенного, предлагаем дополнить статью 298 ТК РФ второй частью следующего содержания:

«Работники, привлекаемые к работам вахтовым методом обязаны предоставить работодателю медицинское заключение об отсутствии противопоказаний к выполнению работ вахтовым методом. Медицинское заключение выдается в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации».

3 РЕГЛАМЕНТАЦИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ВАХТОВЫМ МЕТОДОМ

3.1 Регламентация труда и отдыха при работе вахтовым методом

Анализ правовых положений, проведенный во второй главе, указывает на главную специфику работ, организованных вахтовым методом – продолжительность, сменяемость. При этом, вахтовые работы также как и любой другой труд имеет ограничения, установленные конституционным и федеральным законодательством. Так, часть 5 статьи 37 Конституции Российской Федерации⁴⁷. устанавливает гарантию для каждого работника по трудовому договору ограниченной продолжительности рабочего времени, а также гарантию на выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск, установленные федеральным законом. Указанные конституционные положения находят свое продолжение в трудовых нормах, в частности право на отдых, ограниченный рабочий день выступают незыблемыми принципами трудового права, закрепленными в статье 2 Трудового Кодекса РФ⁴⁸.

Понятие рабочего времени закреплено статьей 91 ТК РФ и определяется как время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутренне-

⁴⁷ Трудовой Кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета. № 256. 2001. Статья 2.

⁴⁸ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2014. № 31. Ст. 4398. Статья 37.

го трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности⁴⁹. Важно дополнить, что рабочее время многокомпонентное понятие, в которое также входит период простоя (часть 3 статьи 72.2 и статьи 157 ТК РФ), время для отдыха и приема пищи в рабочее время на работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно (часть 3 статьи 108 ТК РФ), дополнительные перерывы работающим женщинам для кормления ребенка (статья 258 ТК РФ), время исполнения работником государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время (часть 1 статьи 170 ТК РФ), время прохождения обязательных медицинских осмотров (часть 3 статьи 213 ТК РФ).

Действующая характеристика рабочего времени в целом соответствует условиям современной действительности, а также международным стандартам. Как верно отмечал Н.Г. Александров, рабочее время в юридическом контексте выступает как установленная в соответствии с законом норма продолжительности труда и как период исполнения работником своих обязанностей, вытекающих из трудового договора⁵⁰.

В силу специфики вахтовых работ рабочий период ограничивается не только понятиями труда и отдыха, но и таким понятием как продолжительность вахты. В соответствии со статьей 299 ТК РФ, продолжительность вахты не должна превышать одного календарного месяца. В порядке исключения допускается продолжительность вахтовых работ до 3 месяцев, но в таком случае обязательно учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации. Необходимо дополнить, что вахтовые работы охватывают время, когда непосредственно выполняется трудовая функция, а также период междуменного отдыха.

⁴⁹ Трудовой Кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета. № 256. 2001. Статья 91.

⁵⁰ Александров Н.Г. Советское трудовое право. М., 1972. С. 295.

Трудовым законодательством введена обязанность работодателя вести учет фактически отработанного времени за каждым работником⁵¹. В рамках применения вахтового метода применяется суммированный учет рабочего времени. Данный довод подтверждают положения статьи 300 ТК РФ⁵². Помимо прочего, работодатель осуществляет учет времени отдыха за вахтовыми рабочими. Учет осуществляется по месяцам и нарастающим итогом за весь учетный период. В.И. Кривой отмечает, что основная задача суммированного учета при вахтовом методе организации работ заключается не только в соблюдении оптимальной продолжительности рабочего времени в условиях, когда ее невозможно соблюсти в силу объективных обстоятельств, но также в искусственном создании возможности накапливать дни отдыха с тем, чтобы использовать их не на объектах работ с неблагоприятными производственными и районными факторами, а по месту постоянного жительства работников»⁵³.

Статья 104 ТК РФ закрепляет основание применения суммированного учета рабочего времени, которое сводится к невозможности соблюдения ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени в силу особых условий производства. Суммированный учет рабочего времени в таких ситуациях позволяет контролировать соблюдение оптимальной продолжительности рабочего времени за учетный период. Важно отметить, что учетный период не должен превышать продолжительность одного календарного года.

Как показывает практика, у работодателей не всегда получается соблюдать оптимальную продолжительность рабочего дня, из-за чего происходят небольшие отклонения в графике суммированного учета. Подобные отклонения допускаются законодателем при условии их незначительности, а также, если возникшая переработка в один день обязательно компенсируется переработкой в другой.

Процесс ведения суммированного учета рабочего времени включает в себя такие составные элементы как определение учетного периода, установка

⁵¹ Трудовой Кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета. № 256. 2001. Часть 4. Статья 91.

⁵² Там же. Статья 300.

⁵³ Кривой В.И. Вахтовый метод: правовые вопросы. М., 1989. С. 50.

нормы рабочих часов, выстраивание графика работы⁵⁴. Определяющим фактором для указанных элементов выступают условия вахтового труда. Важно отметить, что все сотрудники, занятые на вахтовых работах, перед началом трудовой функции должны быть ознакомлены под роспись с данными учета рабочего времени и времени отдыха.

Как уже было отмечено, график труда и отдыха на вахтовых работах определяет график работы⁵⁵. Важная отличительная особенность графика – его многократное применение в пределах установленного учетного периода к неопределенному кругу лиц. Указанные характеристики свидетельствуют о том, что локальный акт, утверждающий график труда и отдыха носит признаки нормативно-правового акта. Весьма примечательно, что порядок утверждения графика вахтовой работы, закрепленный Основными положениями несколько отличается от порядка, утвержденного Трудовым Кодексом РФ. Как уже отмечалось выше, Трудовой Кодекс устанавливает следующий порядок утверждения графика труда и отдыха: локальный акт, утверждающий график работы, утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. При этом, Основные положения закрепляют положение о том, что график работ и отдыха разрабатывается работодателем и утверждается по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом, а не с учетом его мнения. Тем самым, мы видим разницу нормативных положений – Трудовой Кодекс устанавливает более мягкую формулировку, где подразумевается лишь учет мнения выборного органа, а Основные положения устанавливают более жесткую трактовку, ограничивая работодателя утверждением согласования профсоюзным комитетом. Н.Р. Никитина также отмечала несогласованность указанных положений, а также указывала на существовавший до 1 февраля 2022 года разрешительный механизм применения увеличенного срока вахты, когда также требовалось обязательное согласие профсоюзного органа, но впоследствии разрешительная процедура была изменена на уведомительную,

⁵⁴ Дзугкоева З.В. Правовое регулирование режима рабочего времени: дисс. канд. юрид. наук: 23.00.02. М., 2010. С. 71.

⁵⁵ Трудовой Кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета. № 256. 2001. Статья 301.

так как обозначать согласованием только лишь учет мнения выборного профсоюзного органа представляется некорректным⁵⁶.

Несмотря на выявленное противоречие, правовой коллизии не возникает в силу приоритета норм Трудового Кодекса над Основными положениями о вахтовом методе организации работ. В связи с чем, требование о согласовании графика работы и отдыха на вахтовых работах с профсоюзным органом исполнять не нужно. Если позиции работодателя и профсоюзного органа по поводу графика работы будут розниться, то работодатель в самостоятельном порядке принимает локальный акт, утверждающий график работы и отдыха, а профсоюзный орган вправе обжаловать указанный акт в судебном порядке.

Р.Е. Качанов отмечает, что основные причины разногласий между работодателями и профсоюзными организациями кроются не в правовых вопросах, а в социальных⁵⁷. Что примечательно, судебные инстанции, а также административные ресурсы в лице государственной инспекции труда, не вправе оценивать социальную значимость включения или удаления тех или иных норм в локальные акты работодателя. Их цель – только правовая сфера.

Изложенные обстоятельства свидетельствуют о том, что трудовое законодательство выстроено таким образом, что существуют пробелы, позволяющие злоупотреблять тяжелыми условиями труда для вахтовых сотрудников. Гарантии для работников относительно построения графика работы и отдыха со стороны законодателя отсутствуют.

По нашему мнению, устранить выявленный пробел, а также выстроить определенные гарантии в отношении сотрудников сможет следующая совокупность действий: установка согласования графика работы и отдыха с профсоюзным органом вместо учета мнения, а также дополнить положения Трудового Кодекса нормой о приостановке действия локального акта на время ведения коллективного трудового спора в суде до момента вынесения окончательного решения.

⁵⁶ Никитина Н.Р. Режим рабочего времени и его виды (правовой аспект). Дисс... канд. юрид. наук. М., 2011. С. 127.

⁵⁷ Качанов Р.Е. Судебный нормоконтроль в системе механизмов «стратегического правосудия» // Административное и муниципальное право. 2008. № 9. С. 50.

Весьма примечательно, но ТК РФ не содержит ограничения максимальной продолжительности рабочего в течение одной смены при вахтовом методе организации работ. При этом, пункт 4.2 Основных положений закрывает данный пробел и ограничивает продолжительность рабочей смены двенадцатью часами. Кроме того, положения закрепляют, что для мастеров, прорабов, начальников участков (смен) и другого линейного (цехового) персонала, осуществляющего руководство на объекте работодателя по согласованию с профсоюзным комитетом могут вводить, режим труда и отдыха, установленный для основного персонала. Для других руководителей, специалистов, служащих, работающих на вахте, суммированный учет рабочего времени не вводится.

Важное значение в плоскости выполнения трудовой функции имеет сверхурочная работа. Часть 1 статьи 99 Трудового Кодекса закрепляет понятие сверхурочной работы: при суммированном учете рабочего времени сверхурочной работой признается работа, выполненная работником сверх нормального числа часов за учетный период⁵⁸. Важное практическое значение имеет разграничение сверхурочной работы от переработки в пределах графика на вахтовых работах. В.И. Кривой отмечает, «сверхурочной признается работа, выполненная по распоряжению или с ведома администрации сверх установленной продолжительности рабочего времени. При вахтовом методе под «установленной» понимается продолжительность рабочего времени, предусмотренная графиком работы на вахте. Поэтому переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени, но в пределах графика не является сверхурочной».⁵⁹ Изложенная научная позиция, находит свое подтверждение в судебной практике.

Так, Определение Верховного суда Республики Коми в рамках трудового спора, связанного с компенсацией сверхурочных работ установило, что если переработка происходит сверх рабочего времени, предусмотренного графиком работы на вахте, а в случае отсутствия такого графика - сверх установленных указанными выше требованиями законами ограничений, то она будет являться

⁵⁸ Трудовой Кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета. № 256. 2001. Часть 1 статьи 99.

⁵⁹ Кривой В.И. Вахтовый метод: правовые вопросы. М., 1989. С. 54

сверхурочной работой. Суд сделал дополнительный акцент в Определении на признаки сверхурочной работы, среди которых выделил⁶⁰:

- работа выполнена сверх продолжительности ежедневной работы (смены), предусмотренной графиком работы на вахте;

- работа выполнена в пределах продолжительности ежедневной работы (смены), предусмотренной графиком работы на вахте, но сверх максимальной продолжительности такой работы (смены), установленной законодательством;

- работа выполнена сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Точное время переработки определяется по окончанию отчетного периода. Данный довод подтверждается письмом Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2009 № 22-2-3363, которое содержит подробные разъяснения на тему сверхурочных работ. Важно отметить, что работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за остальные часы - не менее чем в двойном размере. Данное правило установлено статьей 152 ТК РФ.

Зачастую вахтовые работы охватывают нерабочие и праздничные дни, работа в такие дни оплачивается не менее чем в двойном размере от первичной заработной платы. В некоторых случаях сотрудник может выбрать вместо двойной оплаты труда в праздничный день дополнительный выходной. В таком случае оплата труда производится в обычном размере за работу в праздничный день, а дополнительный выходной не оплачивается⁶¹.

Анализ судебной практике указывает на массовые нарушения со стороны работодателей-организаторов вахтовых работ в части учета рабочего времени, как следствие происходит ущемление прав и законных интересов трудоустроенных лиц. В качестве примера можно привести судебное дело, в рамках которого был рассмотрен трудовой спор между гражданином П.Ю. и ЗАО «Василь-

⁶⁰ О взыскании заработной платы за переработку [Электронный ресурс]: Определение Верховного суда Республики Коми от 21.05.2012 по делу № 33-1573АП/2012 г. Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

⁶¹ Трудовой Кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета. № 256. 2001. Статья 64.

евский рудник». Причина трудового спора – невыплата заработной платы за сверхурочную работу, а также за работу в выходные и праздничные дни. В соответствии с материалами дела, гражданин П.Ю. был трудоустроен на вахтовые работы в ЗАО «Васильевский рудник», его трудовая функция сводилась к грузоперевозкам на спецтехнике. Работодатель отрицал в суде факт невыплаты заработной платы за сверхурочную работу, а также мотивировал отказ платить за работу в выходные и праздничные дни статье 153 ТК РФ, которая не распространяет гарантии двойной оплаты работы в выходные и праздничные дни на вахтовых сотрудников. Однако суд посчитал доводы ответчика необоснованными в силу положений, закрепленных в трудовом договоре, заключенном между гражданином П.Ю. и ЗАО «Васильевский рудник». В частности, трудовой договор устанавливал, что работа в выходной или праздничный день оплачивается в двойном размере. При этом, график работы гражданина П.Ю., в нарушение установленных условий, не содержал дни еженедельного отдыха в период вахты. О нарушении трудового права также указывал и табель учета рабочего времени, который фиксировал осуществление трудовой функции истцом в выходные дни. Более того, дни междувахтового отдыха истцу не предоставлялись в том объеме, как предусмотрено графиком. По результатам рассмотрения дела судебная коллегия пришла к выводу, что истцом было отработано 43 дня в выходные и праздничные дни, которые подлежат оплате в двойном размере, в связи с чем принято решение о компенсации истцу задолженности по заработной плате за работу в выходные и праздничные дни⁶².

В продолжение развития темы режима труда и отдыха на вахтовых работах стоит отметить существующую неопределенность в рамках порядка суммирования часов переработки рабочего времени в пределах графика работ на вахте. Так, до 2002 года Основные положения предусматривали, что дни отдыха (отгулов) в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени в учетном периоде в пределах графика работы на вахте, оплачиваются

⁶² О взыскании невыплаченной заработной платы [Электронный ресурс]: Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 25.03.2013 по делу № 33-1682/2013. Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

в размере тарифной ставки, оклада, получаемых работниками ко дню наступления отдыха (отгула), из расчета за семичасовой рабочий день. Данная норма в 2002 году была частично признана незаконной Верховным Судом РФ (а именно абзац третий пункта 5.4 в части слов 7 часов). Главная мотивировка такого решения сводится к тому, что в условиях современной действительности режим труда и отдыха определяется графиком работы на вахте, который разрабатывается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации. Так, если установлена пятидневная рабочая неделя, то нормальная продолжительность рабочего времени составит не семь, а восемь часов.

Но при этом остается вопрос - какую продолжительность рабочего дня должен учитывать работодатель, если на предприятии для разных категорий работников установлена рабочая неделя различной продолжительности, а вахтовый персонал, работает по шестидневной рабочей неделе с продолжительностью смены 12 часов в рамках времени вахты при суммированном учете рабочего времени. Поэтому можно согласиться с существующим в юридической литературе предложением о необходимости закрепления в Трудовом кодексе РФ общей нормы или общего правила суммирования часов переработки в пределах графика работы на вахте⁶³.

В силу высокой социальной значимости предлагаем более подробно остановиться на понятии отдыха лиц, работающих вахтовым методом. Стоит отметить, что отдых выступает конституционным правом каждого работника, об этом свидетельствует статья 37 Конституции Российской Федерации, часть 5 которой устанавливает, что все имеет право на отдых⁶⁴. Работнику гарантируются установленные федеральным законом продолжительность времени работы, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск. В практической плоскости право на отдых предполагает возможность располагать и пользоваться свободным временем.

⁶³ Зайцева Л.В. Проблемы правового регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом // «Черные дыры» в Российском Законодательстве. Юридический журнал. 2006. № 3. С. 88

⁶⁴ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2014. № 31. Ст. 4398. Статья 37.

Трудовой Кодекс закрепляет в V главе общие положения, регламентирующие отдых трудоустроенных лиц, в том числе и лиц, работающих вахтовым методом. Так, статья 106 ТК РФ определяет понятие отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. В данный период времени работодатель не вправе привлекать сотрудника к трудовым обязанностям, указанный период работник использует по своему усмотрению, а работодатель не должен препятствовать этому.

Несмотря на достаточно узкую законодательную формулировку, понятие отдыха является широким и охватывает несколько разновидностей отдыха. Статья 107 ТК РФ в качестве таких видов выделяет перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска. Кроме указанных видов отдыха существует еще один вид, характерный только для вахтовых сотрудников – междувахтовый отдых. Данный вид отдыха отдельно регламентируется статьей 301 ТК РФ. Выделение данного вида в отдельную статью обусловлено особой спецификой таких работ. В соответствии с положениями указанной статьи, междувахтовый отдых представляет собой дополнительные дни отдыха, выделяемые в связи с работой за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в учетном периоде по специальному расчету. Междувахтовый отдых формируется из часов ежедневного отдыха, которые работник не успел реализовать в учетном периоде, а также из неиспользованных выходных дней в рамках еженедельного отдыха. Такая суммарность отражается в пункте 4.3 Основных положений. Таким образом, можно заметить, что междувахтовый отдых включает в себя признаки ежедневного и еженедельного отдыха. Данный довод подтверждается позицией Конституционного суда РФ, выраженной в Определении от 12.07.2006 № 261-О, в котором суд указал, что междувахтовый отдых не выступает в качестве самостоятельного вида отдыха, а выступает суммирующей категорией, включающей в себя неиспользованный ежедневный и еженедельный отдых. В силу особой специфики

вахтовых работ, такой отдых предоставляется рабочим после отработанного периода вахты⁶⁵.

Стоит отметить, что помимо признаков ежедневного и еженедельного отдыха, междувахтовый отдых имеет признаки такого вида отдыха, как отпуск. В связи с тем, что продолжительность междувахтового отдыха, как правило, является продолжительной это делает его походим на отпуск. Подобную схожесть также отмечал В.И. Миронов: «отпуск является наиболее длительным непрерывным отдыхом работника. Таким образом, юридически значимым обстоятельством, отличающим отпуск от других видов времени отдыха, является его продолжительность»⁶⁶. В.И. Кривой также отмечает схожесть междувахтового отдыха с отпуском, в своей научной работе он отмечает, что «междувахтовый отдых - это своеобразный отпуск, предоставляемый, как правило, не ежегодно, а несколько раз в году (в зависимости от количества в нем учетных периодов) за переработанное рабочее время согласно графику работы на вахте в каждом периоде суммированного учета»⁶⁷.

Перечисленные научные позиции, а также нормы трудового законодательства указывают сходство междувахтового отдыха с ежедневным и еженедельным отдыхом, а также отпуском, при этом междувахтовый отдых не выступает самостоятельным видом отдыха, но также и не может быть полностью соотнесен с одним из указанных видов.

Часть 2 статьи 300 ТК РФ определяет, что междувахтовый отдых предоставляется работнику непосредственно после окончания вахты. Данное правило также закрепляют и Основные положения в пункте 4.3. Если работнику между вахтами не был предоставлен отдых, то в таком случае работодатель обязан

⁶⁵ По запросам Думы Таймырского (Долгано-Ненецкого) автономного округа и Норильского городского суда Красноярского края о проверке конституционности положения абзаца второго пункта 8 Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьями 27 и 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», а также по жалобе граждан А.В. Городчикова, М.Н. Гречко и других на нарушение их конституционных прав тем же положением: Определение Конституционного Суда РФ от 12.07.2006 № 261-О // Собрание законодательства РФ. 2006, № 42.

⁶⁶ Миронов В.И. Трудовое право. СПб., 2009. С. 409.

⁶⁷ Куренной А.М. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). М., 2015. С. 540.

оплатить работу сотруднику в указанный период в двойном размере в соответствии с положениями части 1 статьи 153 ТК РФ.

Важно отметить, что междувахтовый отдых является оплачиваемым. Порядок оплаты устанавливает часть 3 статьи 301 ТК РФ. Размер оплаты определяется исходя размера тарифной или дневной ставки и числа дней междувахтового отдыха. В связи с тем, что продолжительность междувахтового отдыха образуется суммарно по часам, часто возникают ситуации, когда продолжительность такого отдыха определяется не кратным полному дню числом. В таких ситуациях вступает в силу часть 4 статьи 301 ТК РФ, которая определяет, что часы переработки, не кратные целому рабочему дню, могут накапливаться в течение календарного года и суммироваться до целых рабочих дней с последующим предоставлением дополнительных дней междувахтового отдыха.

Отдых и его разновидности в условиях вахтовых работ имеют определенные отличительные особенности. Первая особенность заключается в продолжительности отдыха. Так, например, максимальная граница продолжительности ежедневного отдыха при вахтовом методе не регламентируется законодателем, при этом установлена минимальная граница такого отдыха – 12 часов с учетом обеденных перерывов⁶⁸. Продолжительность еженедельного отдыха на вахтовых работах вообще не регламентируется законодателем.

Несмотря на специфику вахтовых работ, на сотрудников вахт распространяются общие положения Трудового Кодекса, регламентирующие предоставление перерывов для отдыха и питания в течение рабочего дня. Так, статья 108 ТК РФ устанавливает, что в течение рабочего дня или смены работникам предоставляются перерывы для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, которые в рабочее время не включаются и не оплачиваются.

Время, которое работник тратит на дорогу к объекту работы и обратный путь не включается в сумму часов рабочего времени, данные действия могут

⁶⁸ Об утверждении Основных положений о вахтовом методе организации работ: Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31.12.1987 N 794/33-82 // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1988. № 5. Пункт 4.3.

приходится на период междувахтового отдыха.

Как уже было отмечено выше, лица, занятые трудом, организованным вахтовым методом также имеют право претендовать на такой вид отдыха, как отпуск. Работодатель обязан предоставлять ежегодные отпуска вахтовикам после использования ими междувахтового отдыха. Продолжительность отпуска для вахтовых сотрудников подчиняется общим правилам Трудового Кодекса и ничем не отличается от других категорий трудоустроенных лиц. В случае возникновения ситуации, когда ежегодный отпуск сотрудника завершается в период междувахтового отдыха, такой сотрудник может быть временно переведен на другую работу во избежание простоя до момента начала его вахтовой смены.

Помимо прочего, вахтовый сотрудник также всегда может претендовать на отпуск без сохранения заработной платы.

Важно заметить, что в соответствии с п. 7.1 Основных положений о вахтовом методе организации работ, дни отдыха (отгулов) должны включаться в стаж, дающий право на ежегодный основной и дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда, за непрерывный стаж работы на предприятии, что следует учитывать и при определении размера компенсации работнику за неиспользованный отпуск в случае его увольнения.

Таким образом, можно резюмировать, что помимо общераспространенных видов отдыха, характерных для любой трудовой сферы – ежедневный и еженедельный отдых, отпуска, для работ, организованных вахтовым методом выделяется специфический вид отдыха – междувахтовый отдых. Данный вид отдыха включает в себя признаки отпуска, а также ежедневного и еженедельного отдыха, при этом, он не является полностью соотносимым с одним из перечисленных видов.

3.2 Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом

Практическая реализация любого права немислима без соответствующий гарантий. Для более точного понимания сущности гарантий, предоставляемых лицам, работающим вахтовым методом, необходимо провести теоретический анализ понятия. Так, в соответствии с толковым словарем В.И. Даля гарантии

раскрываются как ручательство, обеспечение, заверение и безопасенье⁶⁹. Большой толковый словарь русского языка понимает под гарантией обеспечение осуществления чего-либо, а также расценивает гарантию как условие, обеспечивающее исполнение чего-либо⁷⁰. Помимо указанного, юридическая литература трактует гарантии как определенные условия, средства, факторы, напрямую влияющие на реализацию прав. В похожем ключе раскрывает понятие гарантий Е.Ю. Туктаров⁷¹, который указывает, что гарантия выступает в качестве социального условия, обеспечивающее реальность правового процесса. А.С. Мордовец понимает гарантии прав как особенную систему социально-экономических, политических, нравственных, юридических, организационных предпосылок, условий, средств и способов, создающих равные возможности граждан для осуществления своих прав, свобод и интересов⁷².

В рамках теоретического анализа гарантий прав личности в рамках трудового поля важно правильно разграничивать их узкий и широкий смысл. Правовые гарантии в широком смысле стоит понимать как совокупность факторов, влияющих на успешную реализацию и охрану прав трудоустроенных лиц. Такие факторы помимо стимуляции правоприменения также создают условия восстановления уже нарушенных прав работников. В более узком плане под гарантиями следует понимать условия и средства, при наличии и с помощью которых обеспечиваются фактическая реализация и всесторонняя охрана прав и свобод соответствующих субъектов права.

Перечисленные теоретические аспекты гарантий претворяются и в практической плоскости, в рамках трудового права. В частности, статья 164 ТК РФ закрепляет легальное определение трудовых гарантий: «средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений». Помимо прочего, положения данной статьи также закрепляют и понятие компенсаций, под кото-

⁶⁹ Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка. Т. 1. М., 1955. С. 283.

⁷⁰ Большой толковый словарь русского языка. СПб., 2001. С. 194.

⁷¹ Туктаров Ю.Е. Понятие и особенности гражданско-правовых гарантий // Журнал российского права. 1999. № 10. С. 33.

⁷² Мордовец А.С. Гарантии прав личности: понятие и классификация. М., 1997. С. 275.

рыми понимаются денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами.

Весьма примечательно, что трудовой кодекс наравне с определением гарантий, закрепил в той же статье понятие компенсаций. Подобное объединение двух категорий законодателем происходит не случайно, ввиду особой цели компенсаций, родственной по своему характеру гарантиям. Цель компенсаций – возмещение дополнительных расходов, связанных с исполнением трудовых обязанностей, работникам. Таким образом, происходит более полная реализация права работником на оплату труда.

Исходя из указанных теоретических положений, гарантии и компенсации, зафиксированные в статье 164 ТК РФ, раскрываются в узком смысле.

Детальная регламентация гарантий и компенсаций для сотрудников, занятых вахтовым трудом проводится в статье 302 ТК РФ, которая устанавливает в качестве таковых компенсационные выплаты и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Кроме данной статьи, подробно освещают вопросы гарантий и компенсаций при вахтовых работах Основные положения о вахтовом методе организации работ.

Важно отметить, что гарантия дополнительного оплачиваемого отпуска для вахтовых сотрудников предоставляется только при условии выполнения ими работ на территориях Крайнего Севера, а также приравненной к нему местности. Вахтовым сотрудникам, осуществляющим трудовую функцию в районах Крайнего Севера предоставляется 24 календарных дня дополнительного оплачиваемого отпуска, а сотрудникам, работающим в приравненных к Крайнему Северу местностям полагается 16 дней дополнительного отпуска. Подобная территориальная дифференциация установлена законодателем исходя из разной степени воздействия неблагоприятных климатических условий.

Обращаясь к вопросу компенсаций для вахтовых сотрудников, важно также провести видовое разграничение. Трудовое законодательство выделяет

четыре вида компенсаций при работах, организованных вахтовым методом:

- надбавка за вахтовый метод работы за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, за фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно (ч. 1 ст. 302 ТК РФ, п. 5.6 Основных положений о вахтовом методе организации работ);

- процентные надбавки к заработной плате работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других районов (ч. 5 ст. 302 ТК РФ, п. 5.9 Основных положений о вахтовом методе организации работ);

- районные коэффициенты к заработной плате работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы, на территориях которых применяются такие коэффициенты (ч. 7 ст. 302 ТК РФ, п. 5.3 Основных положений о вахтовом методе организации работ);

- выплаты в размере дневной тарифной ставки, части оклада (должностного оклада) за каждый день нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно (ч. 8 ст. 302 ТК РФ, п. 5.7 Основных положений о вахтовом методе организации работ).

Надбавка, предусмотренная частью 1 статьи 302 ТК РФ, выплачивается вахтовым сотрудникам взамен суточных. При этом, важно проводить разграничение между данной надбавкой и компенсационными выплатами, предусмотренными статьей 149 ТК РФ, за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных. Главное основание для разграничения – цель надбавки: компенсация расходов работника, понесенных из-за проезда к основному месту работы, а также в связи с проживанием такого сотрудника вне его постоянного места жительства. Дополнительно подчеркнул разность указанных компенсаций и Верховный суд в Определении от 10.06.2003 № КАС03-259, где даны подробные разъяснения, что надбавка за вахтовый метод представляет собой особую разновидность возмещения дополнительных расходов, связанных с проездом и проживанием вне места постоянного жительства. Надбавка не является

выплатой за труд, в связи с чем она не включается в среднюю заработную плату работника⁷³. Необходимо отметить, что рассматриваемая надбавка, помимо прочего, не облагается налогом.

Стоит отметить, что порядок расчета и выплаты компенсаций за вахтовый метод работы для государственных служащих получил дополнительную регламентацию, выраженную в Постановлении⁷⁴ Правительства РФ от 03.02.2005 № 51 «О размерах и порядке выплаты надбавки за вахтовый метод работы работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета». Постановление определяет следующий размер надбавок за вахтовый метод работы работникам организаций, которые финансируются из федерального бюджета: в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - 75 процентов тарифной ставки (оклада); в районах Сибири и Дальнего Востока - 50 процентов тарифной ставки (оклада); в остальных районах - 30 процентов тарифной ставки (оклада). Дополнительно стоит отметить, что процедура выплаты надбавки за вахтовый метод, а также ее размер для государственных и муниципальных служащих устанавливаются нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов РФ или актами органов местного самоуправления соответственно. Работодатели, которые не входят в число органов государственной власти или органов местного самоуправления, регламентируют процедуру начисления надбавок за вахтовый метод работы локальными актами предприятия, а также наряду с этим, трудовым и коллективным договором.

Районные коэффициенты для вахтовых рабочих применяются в соответствии с их территориальным расположением объектов работ. При этом не имеет значение, где фактически лоцируется работодатель. Коэффициенты выплачиваются дополнительно к заработной плате согласно общим положениям Тру-

⁷³ О признании частично незаконным пункта 5.6 Основных положений о вахтовом методе организации работ, утвержденных Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31 декабря 1987 года N 794/33-82[Электронный ресурс]: Определение Верховного Суда РФ от 10.06.2003 № КА03-259. Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

⁷⁴ О размерах и порядке выплаты надбавки за вахтовый метод работы работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета: Постановление Правительства РФ от 03.02.2005 № 51 // Российская газета, № 24. 2005.

дового Кодекса. Анализ судебной практики показал, что суды первых инстанций не всегда подробно вникают в территориальное расположение объекта, на котором фактически исполняются трудовые обязанности вахтовых сотрудников. В качестве подтверждения данного довода можно привести следующий пример из судебной практики. Так, гражданин И.Г., будучи вахтовым сотрудником ООО «Титан» подал исковое заявление на своего работодателя с целью взыскания невыплаченной части заработной платы. Суд первой инстанции отказал гражданину И.Г. в удовлетворении исковых требований. Апелляционная инстанция же нашла основания для отмены указанного решения и удовлетворения требований И.Г. в качестве основания главный тезис – при расчете заработной платы вахтового сотрудника не учтен районный коэффициент. Согласно материалам дела, местом работы истца являлась Богучанская ГРЭС, расположенная в Кежемском районе Красноярского края. Согласно п. 7 постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.03.1960 № 453/9 «Об утверждении районных коэффициентов к заработной плате работников строительных и ремонтностроительных организаций» указанный район относится к числу тех, где к заработной плате работников применяется коэффициент 1,30⁷⁵.

Следует отметить, что Основные положения о вахтовом методе организации работ установили ограничение размера заработка, на который могли начисляться районные коэффициенты, а также надбавки за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях (часть 2 пункт 5.3 Основных положений). Однако Распоряжение Правительства РСФСР от 26.12.1991 № 199-р «Об отмене ограничения размера заработка, на который начисляются районные коэффициенты и коэффициенты за работу в особо тяжелых условиях» безусловно, усилило гарантии трудовых прав работников, выполняющих работы вахтовым методом.

Следующий вид компенсации, предусмотренный статьей 302 ТК РФ, на котором стоит подробно остановиться - выплаты за время нахождения работника

⁷⁵ О взыскании задолженности по заработной плате [Электронный ресурс]: Апелляционное определение Томского областного суда от 21.08.2012 по делу № 33-2049/2012. Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

в пути от места нахождения работодателя до места выполнения вахтовых работ и обратно. Размер данной компенсации определяется дневной ставкой сотрудника, то есть должностного часть оклада за день работы. Расчет компенсации происходит исходя из каждого дня, проведенного в пути до места работы и обратно. Весьма примечательно, что в случае задержки следования до объекта работ по метеорологическим обстоятельствам или по вине транспортной организации, то компенсация покрывает также и дни задержки в пути следования. Важная оговорка содержится в пункте 5.7 Основных положений о вахтовом методе организации работ, которая указывает, что рассматриваемый вид компенсации рассчитывается без применения районных коэффициентов, а также коэффициентов за работу в высокогорных районах, пустынных и безводных местностях, а также надбавок за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях и в районах.

Рядом с компенсацией выплаты за время нахождения в пути стоит компенсация проезда до места выполнения вахтовых работ. Стоит отметить, что обеспечение проезда сотрудника к объекту выполнения работ – задача работодателя. Как правило, работодатель организует проезд к месту вахтовых работ коллективным способом через пункт сбора. В случае если, сотрудник по уважительным причинам пропускает время такого сбора, и добирается до места вахты самостоятельно, то работодатель обязан компенсировать работнику транспортные затраты.

Стоит отметить, что оплата работникам проезда считается компенсационной выплатой работодателя, в связи с чем такая выплата не подлежит обложению страховыми взносами.

В правовой плоскости весьма неоднозначно решен вопрос относительно компенсации проезда работников от места их постоянного жительства до пункта сбора для отправки на вахтовые работы. Трудовой Кодекс данный вопрос не регламентирует, тем временем Основные положения о вахтовом методе организации работ закрепляют такую возможность оплаты за работодателем в части 2 пункта 2.5. Весьма примечательно, что указанная норма Основных положений

выступила предметом рассмотрения Верховным Судом РФ. В рамках данного дела норма пункта 2.5 Основных положений была признана недействительной в части установления ее обязательности компенсации работодателем проезда работникам от места жительства к пункту сбора. Основаниям для вынесения такого решения послужило Постановление Правительства РФ от 05.08.1992 № 552 «Об утверждении Положения о составе затрат по производству и реализации продукции (работ, услуг), включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг) и о порядке формирования финансовых результатов, учитываемых при налогообложении прибыли». Данное постановление определяет составные части, из которых строится себестоимость продукции. В числе таких составных элементов выделяются затраты, связанные с доставкой работников от места нахождения организации или пункта сбора до места работы и обратно и от места проживания в вахтовом поселке до места работы и обратно, но не затраты по оплате проезда работников от их места жительства до пункта сбора.

Важно отметить, что в настоящее время данное постановление утратило свою юридическую силу. В этой связи возникает недопонимание относительно обязанности работодателя обеспечить за свой счет проезд сотрудника от места жительства до пункта сбора на вахтовые работы. Безусловно, что отмена такой обязанности негативным образом сказывается на правовых гарантиях вахтовых сотрудников. По нашему мнению, закрепление нормативных положений обязанности оплаты работодателем проезда работников от их места жительства до пункта сбора на вахтовые работы и обратно, позволило бы более эффективно защитить права сотрудников, выполняющих трудовую функцию вахтовым методом. В свете сказанного, предлагаем изменить редакцию статьи 302 ТК РФ посредством дополнения 9 части следующего содержания: «Работодатель компенсирует работникам затраты, понесенные ими, на проезд от места их постоянного жительства до пункта сбора и обратно».

Анализ правовых положений, регламентирующих режим труда и отдых лиц, осуществляющих трудовую функцию вахтовым методом, однозначно показывает на широкие возможности работодателя в части определения графика

вахтовых работ, в отличие от работодателей других категорий работ. Такое положение дел очень часто вызывает злоупотребления со стороны работодателей, и, как следствие происходит ухудшение условий вахтового труда, а также возникают риски непризнания работодателем выполненной работы как сверхурочной в случае переработки сверх нормальной продолжительности рабочего времени и выходящей за пределы графика работы на вахте.

Указанные недостатки представляются устранимыми. На наш взгляд, достаточно изменить порядок утверждения графика работы на вахте, обязав работодателя получать согласие соответствующего профсоюзного органа организации или коллектива работников на утверждение графика, а не только лишь учитывать мнение указанного органа. Кроме того, считаем, что положительным образом повлияет на ситуацию принятие нормы в рамках Трудового Кодекса о приостановке действия локального акта работодателя, закрепляющего график работы и отдыха и ставшим предметом коллективного спора до окончательного разрешения такого спора.

Подробный анализ норм, регламентирующих отдых вахтовых сотрудников позволил выделить следующие выводы.

Во-первых, на вахтовых сотрудников распространяются общие положения, регламентирующие отдых трудоустроенных лиц. В этой связи вахтовые сотрудники реализуют право на отдых через такие виды отдыха как ежедневный и еженедельный отдых, а также отпуск. Кроме того, трудовое законодательство предусматривает для вахтовых сотрудников особый вид отдыха – междувахтовый отдых. Данный вид отдыха включает в себя признаки отпуска, а также ежедневного и еженедельного отдыха, при этом, он не является полностью соотносимым с одним из перечисленных видов.

Во-вторых, законодатель не регламентирует продолжительность ежедневного отдыха вахтовых сотрудников. Данный вопрос регламентируется работодателем на свое усмотрение. В контексте продолжительности отдыха стоит отметить, что закон определяет минимальную продолжительность ежедневного

отдыха для вахтовых сотрудников. Помимо прочего продолжительность еженедельного отдыха также не урегулирована российским законодательством.

Трудовое законодательство предусматривает особые виды гарантий и компенсаций для вахтовых сотрудников, детальная регламентация которых установлена статьей 302 ТК РФ, которая фиксирует компенсационные выплаты и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Важно подчеркнуть, что вахтовые рабочие могут рассчитывать на дополнительный оплачиваемый отпуск только при условии выполнения трудовой функции на территориях Крайнего Севера, а также приравненной к ним местности.

Трудовое законодательство выделяет четыре вида компенсаций при работах, организованных вахтовым методом:

- надбавка за вахтовый метод работы за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, за фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно (ч. 1 ст. 302 ТК РФ, п. 5.6 Основных положений о вахтовом методе организации работ);

- процентные надбавки к заработной плате работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других районов (ч. 5 ст. 302 ТК РФ, п. 5.9 Основных положений о вахтовом методе организации работ);

- районные коэффициенты к заработной плате работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы, на территориях которых применяются такие коэффициенты (ч. 7 ст. 302 ТК РФ, п. 5.3 Основных положений о вахтовом методе организации работ);

- выплаты в размере дневной тарифной ставки, части оклада (должностного оклада) за каждый день нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно (ч. 8 ст. 302 ТК РФ, п. 5.7 Основных положений о вахтовом методе организации работ).

Анализ судебной практики в части реализации вахтовыми рабочими указанных компенсаций позволил выявить ряд проблем, так, например районные коэффициенты для вахтовых рабочих применяются в соответствии с их территориальным расположением объектов работ. При этом не имеет значение, где фактически лоцируется работодатель. Коэффициенты выплачиваются дополнительно к заработной плате согласно общим положениям Трудового Кодекса. Однако работодатели очень часто не принимают во внимание фактическое расположение объекта работ, в связи с чем не учитывают при расчете заработной платы районные коэффициенты.

Помимо изложенного, можно выделить еще одну проблему, связанную с выплатой компенсаций за проезд работников от места их постоянного жительства до пункта сбора для отправки на вахтовые работы. Трудовой Кодекс данный вопрос не регламентирует, тем временем Основные положения о вахтовом методе организации работ закрепляют такую возможность оплаты за работодателем в части 2 пункта 2.5.

По нашему мнению, закрепление нормативных положений обязательности оплаты работодателем проезда работников от их места жительства до пункта сбора на вахтовые работы и обратно, позволило бы более эффективно защитить права сотрудников, выполняющих трудовую функцию вахтовым методом. В свете сказанного, предлагаем изменить редакцию статьи 302 ТК РФ посредством дополнения 9 части следующего содержания: «Работодатель компенсирует работникам затраты, понесенные ими, на проезд от места их постоянного жительства до пункта сбора и обратно».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итог основных положений, изложенных в настоящей работе, посвященной исследованию генезиса становления и развития вахтового метода работ, следует выделить следующие ключевые позиции и проблемы.

Зарождение трудовых отношений, имеющих специфику вахтовых работ, произошло в период развития Древней Руси. Данные правоотношения были характерны для отхожих промыслов и артелей плотников.

Активное применение вахтового метода работ произошло в период владения Петра I. Однако законодательное регулирование такого применения осуществлялось казуистическими нормами правовых актов. Как правило, такое регулирование сводилось к определенной группе правоотношений.

Первые признаки системности норм, косвенно регламентирующих вахтовый метод, появились в XIX веке. В числе системообразующих правовых актов можно выделить «Положение об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оныя по найму», утвержденное Николаем I в мае 1835 года. Принятие данного положения положительным образом сказалось на развитии трудовых отношений, складывающихся вне посто-

янного нахождения работодателя.

Значительно простимулировало развитие вахтового метода организации работ отмена крепостного права. Освобожденные крестьяне в поисках заработка, как правило, покидали свои прежние места проживания.

Переходный исторический рубеж конца XIX – начало XX века в сфере правовой регламентации вахтовых работ можно охарактеризовать как нормативно не оформленный, вопреки запущенной систематизации общих положений трудового права.

Глобальные перемены в рамках трудового права произошли после Октябрьской революции 1917 года. Государство начинает осваивать удаленные и малопригодные для проживания территории с целью поиска полезных ископаемых и развития инфраструктуры, в связи с чем начинаются массовые вахтовые работы. Популярность применения вахтового метода была обусловлена нецелесообразностью ежедневной доставки работников к месту работы и обратно. В начале 70 годов XX века происходит утверждение Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде и в 1971 г., а также принятие нового КЗоТ РСФСР. Данные акты впервые сформировали нормативную базу для правового регулирования труда с использованием вахтового метода организации работ.

Перечисленные правовые события к началу XXI века привели к четкому разграничению труда имеющего разъездной характер и труда при вахтовом методе организации работ.

Исторически выработанные выводы, подходы и нормы, с определённой долей современных правоотношений нашли свое отражение в действующем Трудовом Кодексе Российской Федерации, а также в подзаконных нормативно-правовых актах и локальных актах предприятий.

Термин «вахтовый метод» имеет нормативное определение, закрепленное статьей 297 ТК РФ, которая определяет вахтовый метод как особую форму осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту

постоянного проживания. Стоит отметить, что, не смотря на достаточно четкое и лаконичное определение, в юридической литературе встречаются позиции научных деятелей, которые выражают свое несогласие с данным определением. Мотивировка их позиции сводится к таким проблемам как отсутствие юридического содержания в определении, ориентация на экономические отношения, узость понятия «трудовой процесс», характерность данного определения только для нефтяной и газовой промышленности. По нашему мнению перечисленные недостатки законодательного определения вахтового метода являются несостоятельными ввиду того, что, во-первых, сфера применения понятия вахтового метода является сугубо экономической, в это связи экономический уклон определения неизбежен; во-вторых, предложения о замене понятия трудовой процесс на более широкие трактовки не являются принципиально отличимыми от законодательного определения; в-третьих, трудовой процесс охватывает многогранный спектр трудовых отношений, в том числе и производство, в этой связи излишняя детализация нормы приведет к юридическому нагромождению и возникновению проблем акцентирования на специфических видах трудовой деятельности.

Юридический анализ определения вахтового метода позволяет выделить следующие признаки рассматриваемой организации труда: выполнение работ вне места постоянного проживания работников и невозможность возвращения работников к месту постоянного проживания.

В качестве еще одной проблемы в определении вахтового метода юридическая литература отмечает неточность использования термина «невозможности» в данном определении. В практике встречаются ситуации, когда возможность возвращения работников к месту постоянного проживания присутствует, однако отсутствует целесообразность. В связи с чем, представляется правильным уточнить определение вахтового метода следующей формулировкой «невозможности или нецелесообразности ежедневного возвращения».

Основные причины применения вахтового метода сводятся к значительной удаленности работы от места постоянного проживания или же нецелесообразность такого ежедневного пути.

Трудовое законодательство устанавливает, что вахтовые работники должны проживать в специально создаваемых работодателем вахтовых поселках. При этом, законодательство не содержит каких-либо нормативов относительно мест проживания вахтовых сотрудников. Данный пробел играет на руку недобросовестным работодателям. В практике очень часто встречаются случаи расселения вахтовых сотрудников в малоприспособленных для проживания помещения, где отсутствуют санитарно-гигиенические удобства. Кроме того, законодательный пробел также присутствует и в нормативах к медицинским учреждениям и другим объектам, которые в совокупности организуют инфраструктуру вахтового поселка.

Организация порядка применения вахтового метода закреплена за работодателем. Работодатель самостоятельно с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации разрабатывает и принимает локальный правовой акт, содержащий существенные условия порядка организации вахт.

Осуществление работником трудовой функции на вахте не является служебной командировкой, в связи с чем на такого работника не распространяются компенсации характерные для командировок.

Комплектование вахтового (сменного) персонала обеспечивается работниками с их согласия, состоящими в штате предприятий, осуществляющих работы вахтовым методом, не имеющими медицинских противопоказаний к выполнению работ указанным методом и проживающими в местах нахождения этих предприятий. Кроме того, к вахтовым работам не допускаются рабочие и служащие моложе 18 лет, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет. Законодатель не указал в данных нормах такую категорию лиц, как отцы и опекуны, воспитывающие детей в возрасте до трех лет без матери. Хотя в соответствии со статьей 264 ТК РФ на таких лиц распространяются аналогичные гарантии и льготы, как для женщин в связи с материн-

ством. Из системного толкования норм следует, что отцы и опекуны, воспитывающие детей в возрасте до трех лет без матери также не могут быть привлечены к работе, организованной с помощью вахтового метода.

Помимо указанных проблем, связанных с ограничениями в рамках применения вахтового метода работы, также встречаются трудности при реализации ограничений, связанных с медицинскими противопоказаниями. Причина таких трудностей – отсутствие в ТК РФ нормативно-закрепленной обязанности работодателя на проведение предварительных медицинских осмотров работников, привлекаемых на вахты. Важно заметить, что Основные положения такую обязанность устанавливают. По нашему мнению, представляется целесообразным закрепить в ТК РФ обязанности кандидата на вахтовые работы предоставлять работодателю медицинское заключение об отсутствии у него противопоказаний к выполнению таких работ. На основании вышеизложенного, предлагаем дополнить статью 298 ТК РФ второй частью следующего содержания:

«Работники, привлекаемые к работам вахтовым методом обязаны предоставить работодателю медицинское заключение об отсутствии противопоказаний к выполнению работ вахтовым методом. Медицинское заключение выдается в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации».

Подробный анализ норм, регламентирующих отдых вахтовых сотрудников, позволил выделить следующие выводы.

Во-первых, на вахтовых сотрудников распространяются общие положения, регламентирующие отдых трудоустроенных лиц. В этой связи вахтовые сотрудники реализуют право на отдых через такие виды отдыха как ежедневный и еженедельный отдых, а также отпуск. Кроме того, трудовое законодательство предусматривает для вахтовых сотрудников особый вид отдыха – междувахтовый отдых. Данный вид отдыха включает в себя признаки отпуска, а также ежедневного и еженедельного отдыха, при этом, он не является полностью соотносимым с одним из перечисленных видов.

Во-вторых, законодатель не регламентирует продолжительность ежедневного отдыха вахтовых сотрудников. Данный вопрос регламентируется работодателем на свое усмотрение. В контексте продолжительности отдыха стоит отметить, что закон определяет минимальную продолжительность ежедневного отдыха для вахтовых сотрудников. Помимо прочего продолжительность еженедельного отдыха также не урегулирована российским законодательством.

Трудовое законодательство предусматривает особые виды гарантий и компенсаций для вахтовых сотрудников, детальная регламентация которых установлена статьей 302 ТК РФ, которая фиксирует компенсационные выплаты и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Важно подчеркнуть, что вахтовые рабочие могут рассчитывать на дополнительный оплачиваемый отпуск только при условии выполнения трудовой функции на территориях Крайнего Севера, а также приравненной к ним местности.

Трудовое законодательство выделяет четыре вида компенсаций при работах, организованных вахтовым методом:

- надбавка за вахтовый метод работы за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, за фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно (ч. 1 ст. 302 ТК РФ, п. 5.6 Основных положений о вахтовом методе организации работ);

- процентные надбавки к заработной плате работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других районов (ч. 5 ст. 302 ТК РФ, п. 5.9 Основных положений о вахтовом методе организации работ);

- районные коэффициенты к заработной плате работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы, на территориях которых применяются такие коэффициенты (ч. 7 ст. 302 ТК РФ, п. 5.3 Основных положений о вахтовом методе организации работ);

- выплаты в размере дневной тарифной ставки, части оклада (должностного оклада) за каждый день нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно (ч. 8 ст. 302 ТК РФ, п. 5.7 Основных положений о вахтовом методе организации работ).

Анализ судебной практики в части реализации вахтовыми рабочими указанных компенсаций позволил выявить ряд проблем, так, например районные коэффициенты для вахтовых рабочих применяются в соответствии с их территориальным расположением объектов работ. При этом не имеет значение, где фактически лоцируется работодатель. Коэффициенты выплачиваются дополнительно к заработной плате согласно общим положениям Трудового Кодекса. Однако работодатели очень часто не принимают во внимание фактическое расположение объекта работ, в связи с чем не учитывают при расчете заработной платы районные коэффициенты.

Помимо изложенного, можно выделить еще одну проблему, связанную с выплатой компенсаций за проезд работников от места их постоянного жительства до пункта сбора для отправки на вахтовые работы. Трудовой Кодекс, данный вопрос не регламентирует, тем временем Основные положения о вахтовом методе организации работ закрепляют такую возможность оплаты за работодателем в части 2 пункта 2.5.

По нашему мнению, закрепление нормативных положений обязательности оплаты работодателем проезда работников от их места жительства до пункта сбора на вахтовые работы и обратно, позволило бы более эффективно защитить права сотрудников, выполняющих трудовую функцию вахтовым методом. В свете сказанного, предлагаем изменить редакцию статьи 302 ТК РФ посредством дополнения 9 части следующего содержания: «Работодатель компенсирует работникам затраты, понесенные ими, на проезд от места их постоянного жительства до пункта сбора и обратно».

В результате написания магистерской диссертации, выполнены ранее обозначенные задачи, в частности:

- проведен анализ исторических аспектов становления и развития вахтового метода работы;
- изучены теоретические основы вахтовой формы организации труда, а также определена ее сущность;
- проведена общая правовая характеристика вахтового метода работы;
- определена специфика в рамках регламентации труда и отдыха при работе вахтовым методом.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

I Правовые акты

1 Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. - 2014. - № 31. - Ст. 4398.

2 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:

Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2006. - № 27. - Ст. 2878.

3 Трудовой Кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета. - № 256. – 2001.

4 О размерах и порядке выплаты надбавки за вахтовый метод работы работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета: Постановление Правительства РФ от 03.02.2005 № 51 // Российская газета. - № 24. - 2005.

5 Об утверждении Положения о составе затрат по производству и реализации продукции (работ, услуг), включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг), и о порядке формирования финансовых результатов, учитываемых при налогообложении прибыли: Постановление Правительства РФ от 05.08.1992 № 552 // Собрание актов Президента и Правительства РФ. - 1992. - № 9. - Ст. 602.

6 Об утверждении Основных положений о вахтовом методе организации работ: Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31.12.1987 № 794/33-82 // Бюллетене Госкомтруда СССР. - 1988. - № 5.

II Специальная литература

7 Авдеев, В. В. Компенсации работникам: трудовой договор (отношения) при вахтовом методе // В. В. Авдеев / Налоги (газета). - 2013. № 21. – С. 41 - 45.

8 Агапкин, В. М. Вахтовый метод в строительстве (социология, экономика, организация) / В. М. Агапкин. - М. : Знание, 1990. - 61 с.

9 Алферов, А. В. Вопросы по регулированию труда лиц, которые работают вахтовым методом / А. В. Алферов // Инновационное развитие современной науки: проблемы, закономерности перспективы сборник статей III Международной научно-практической конференции. - 2017. - № 9. - С. 126 -130.

10 Андриановская, И. И. Понятийный аппарат трудового права: преемственность и новизна / И. И. Андриановская // Социальное и пенсионное право. - 2009. - № 3. – С. 23 – 26.

- 11 Богдан, В. И. Трудовое законодательство России: историко-правовой анализ / В. И. Богдан. - М. : Ось-89, 2003. – 192 с.
- 12 Большой толковый словарь русского языка. СПб. : Норинт, 2001. – 1534 с.
- 13 Борисов, Д. В. Вахтовый метод как особая форма организации трудового процесса (на примере предприятий нефтегазовой промышленности) : дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.02 / Д. В. Борисов. – М. : Право, 2000. - 415 с.
- 14 Боровиков, В. А. Институционализация социально-трудовых отношений при вахтовом методе организации труда в условиях Крайнего Севера России: на примере нефтегазового комплекса : дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.02 / В. А. Боровиков. - М. : Право, 2008. – 183 с.
- 15 Бородина, Е. Н. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих вне места нахождения работодателя : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02 / Е. Н. Бородина. – М. : Право, 2019. – 212 с.
- 16 Бугров, Л. Ю. Медицинское освидетельствование при заключении трудового договора / Л. Ю. Бугров // Российский ежегодник трудового права. - 2008. - № 4. – С. 31 - 37.
- 17 Буянова, М. О. Трудовое право / М. О. Буянова. - М. : РГ-Пресс, 2016. – 496 с.
- 18 Гайдукова, Л. Н. Комментарий к изменениям в Трудовой кодекс Российской Федерации: Практический комментарий к Федеральному закону от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ / Л. Н. Гайдукова. - М. : Гросс-Медиа, 2007. – 208 с.
- 19 Гейц, И. В. Льготы, гарантии и компенсации для работающих / И. В. Гейц. - М. : Дрофа, 2003. – 171 с.
- 20 Гнетова, Л. В. Эволюция советского законодательства, регламентирующего рабочее время и время отдыха / Л. В. Гнетова. - Нижний Новгород: НГПУ им. К.Минина, 2010. – 131 с.
- 21 Григораш, Е. В. Развитие вахтового метода организации строительства дорожных объектов в условиях освоенных территорий : дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.02 / Е. В. Григораш. - Воронеж, 2006. – 234 с.

22 Гусева, В. С. Гарантии и компенсации: понятие и виды гарантийных и компенсационных выплат в трудовом праве РФ, компенсационные выплаты при служебных командировках, компенсационные выплаты при переезде на работу в другую местность, компенсационные выплаты при исполнении государственных или общественных обязанностей, компенсационные выплаты при совмещении работы с обучением / В. С. Гусева. - М. : Дрофа, 2008. – 213 с.

23 Даль, В. И. Толковый словарь живого великорусского языка. Т. 1 / В. И. Даль. - М. : ОлмаМедиаГрупп, 1955. – 640 с.

24 Евдокимов, А. А. Гарантии при направлении работников в служебные командировки и служебные поездки : дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.02 / А. А. Евдокимов. - М. : Право, 2000 – 187 с.

25 Елистратова, А. Г. Вахтовый метод организации труда – современное решение проблем нехватки рабочей силы в регионах Сибирского Федерального округа / А. Г. Елистратова // Актуальные вопросы функционирования экономики Алтайского края. - 2016. - Т. 8. – С. 34 - 39.

26 Ершова, Е. А. Трудовые правоотношения государственных гражданских и муниципальных служащих в России / Е. А. Ершова. - М.: Статут, 2008. – 672 с.

27 Заиченко, Е. С. Труд надомников в России: история развития правового регулирования / Е. С. // Труды Института государства и права Российской академии наук. - 2011. - №2. – С. 27 – 31.

28 Зайцева, Л. В. Проблемы правового регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом / Л. В. Зайцева // «Черные дыры» в Российском Законодательстве. Юридический журнал. - 2006. - № 3. – С. 43 – 45.

29 Зайцева, Л. В. Трудовой договор: особенности регулирования труда отдельных категорий работников: учебное пособие / Л. В. Зайцева. - Тюмень, 2010. – 239 с.

30 Зайцева, О. Нетипичные формы занятости в России: вопросы теории и практики / О. Зайцева // Вопросы трудового права. - 2011. - № 8. – С. 13 – 17.

31 Иванов, С. А., Советское трудовое право: вопросы теории / С. А. Ива-

нов. - М.: Статут, 1978. – 421 с.

32 Карсетская, Е. Л. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников / Е. Л. Карсетская // Экономикоправовой бюллетень. – 2006. - №7. – С. 41 – 45.

33 Ключковская, Л. Г. Основные этапы становления и развития российского законодательства о занятости населения (1917-2012 г.) / Л. Г. Ключковская. - М.: Право, 2013. – 321 с.

34 Ковригина, Т. А. Актуальные вопросы организации вахтового метода работы в условиях Арктической зоны Российской Федерации (на примере Ямало-ненецкого автономного округа) / Т. А. Ковригина // Вестник Южноуральского государственного университета. - 2016. - №4. – С. 71 – 75.

35 Куренной, А. М. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / А. М. Куренной. - М.: Дрофа, 2015. – 540 с.

36 Коршунова, Т. Ю. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников / Т. Ю. Коршунова // Трудовое право. - 2004. - № 6. – С. 31 – 34.

37 Кривой, В. И. Вахтовый метод: правовые аспекты / В. И. Кривой. - М., 1989. – 110 с.

38 Кривой, В. И. Вахтовый метод: правовые вопросы / В. И. Кривой. - М.: Статут, 1989. – 174 с.

39 Кривой, В. И. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом: исходные начала / В. И. Кривой // Трудовое право. - 2007. - № 5. – С. 13 – 21.

40 Кривой, Я. В. Правовое регулирование заемного труда: международно-правовой сравнительный и национальный аспекты : дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.02 / Я. В. Кривой. – М. : Право, 2006. - 201 с.

41 Лютов, Н. Л. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / Н. Л. Лютов. – М.: Проспект, 2017. – 688 с.

42 Миронов, В. И. Трудовое право / В. И. Миронов. - СПб. : Проспект, 2009. – 992 с.

43 Орловский, Ю. П. Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики / Ю.П. Орловский. - М.: Юстицинформ, 2012. – 240 с.

44 Российская газета [Электронный ресурс]: офиц. сайт. - 25.10.2001-
Режим доступа : <https://rg.ru/2020/03/04/reg-cfo/chislo-vakansij-dlia-raboty-vahtovym-metodom-vyroslo-na-19-procentov.html>. - 21.05.2022.

45 Петров, А. Я. Рабочее время и время отдыха: актуальные вопросы трудового права / А. Я. Петров. - М.: Право, 2012. – 311 с.

46 Рофе, А. И. Организация труда рабочих и служащих / А. И. Рофе. - М. : Статут, 2013. – 198 с.

47 Платонов, О. А. Русская артель / О. А. Платонов. - М. : Институт русской цивилизации, 2013. – 688 с.

48 Сапожников, П. С. Вахтовый метод освоения природных ресурсов Севера / П. С. Сапожников. - М. : Недра, 1988. – 155 с.

49 Тушников, А.М. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития монография / А. М. Тушников. — М. : Проспект, 2015. – 214 с.

III Правоприменительная практика

50 По запросам Думы Таймырского (Долгано-Ненецкого) автономного округа и Норильского городского суда Красноярского края о проверке конституционности положения абзаца второго пункта 8 Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьями 27 и 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», а также по жалобе граждан А.В. Городчикова, М.Н. Гречко и других на нарушение их конституционных прав тем же положением : Определение Конституционного Суда РФ от 12.07.2006 № 261-О // Собрание законодательства РФ. – 2006. - № 42.

51 Об оставлении без изменения решения Верховного Суда РФ от 20.03.2003 N ГКПИ2003-195, которым было отказано в удовлетворении заявления о признании частично незаконным пункта 5.6 Основных положений о вах-

товом методе организации работ, утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31.12.1987 N 794/33-82 [Электронный ресурс] : Определение Верховного Суда РФ №КАСО3-259 от 10.06.2003. Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

52 Об оставлении без изменения решения Верховного Суда РФ от 27.06.2002 N ГКПИ2002-643, которым было отказано в удовлетворении заявления о признании частично недействительными отдельных положений Постановления Правительства РФ от 08.07.1997 № 828 «Об утверждении Положения о паспорте гражданина Российской Федерации : Определение Верховного Суда РФ от 19.09.2002 № КАС 02-498» // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 2003. - № 7.

53 О взыскании заработной платы за переработку[Электронный ресурс] : Определение Верховного суда Республики Коми от 21.05.2012 по делу № 33-1573АП/2012 г. Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

54 О взыскании невыплаченной заработной платы [Электронный ресурс] : Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 25.03.2013 по делу № 33-1682/2013. Документ опубликован не был. Справ.-правовая система «КонсультантПлюс».

55 О взыскании задолженности по заработной плате[Электронный ресурс] : Апелляционное определение Томского областного суда от 21.08.2012 по делу № 33-2049/2012. Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

IV Историко-правовые акты

56 Об утверждении Положения о выплате полевого довольствия работникам геологоразведочных и топографо-геодезических предприятий, организаций и учреждений Российской Федерации, занятым на геолого-разведочных и топографо-геодезических работах : Постановление Минтруда РФ от 15.07.1994 № 56 // Российские вести. - № 149. - 11.08.1994.

57 О восьмичасовом рабочем дне : Декрет СНК РСФСР от 29.10.1917 // Собрание узаконений РСФСР. - 1917. - № 1. - Ст. 10.

58 О нормах оплаты труда железнодорожников, категориях служащих и о восьмичасовом рабочем дне во всех отраслях железнодорожного труда : Декрет СНК РСФСР, ВЦИК, Народного Комиссариата Путей Сообщения РСФСР, НКТ РСФСР от 11.12.1917 // Собрание узаконений РСФСР. - 1917. - № 8. - Ст. 116.
Кодекс законов о труде РСФСР 1918 г. // СУ РСФСР. 1918, № 87-88. Ст. 905.

59 О введении в действие Кодекса Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р. изд. 1922 г. : Постановление ВЦИК от 09.11.1922 // Собрание узаконений РСФСР. - 1922. - № 70. - Ст. 903.

60 Об оплате командировок служащих и рабочих государственных и приравненных к ним предприятий и учреждений : Постановление ВЦИК, СНК РСФСР от 09.05.1927 // СУ РСФСР. 1927. № 44. Ст. 286.

61 Об оплате командировок служащих и рабочих : Постановление ВЦИК, СНК РСФСР от 05.11.1928 // Собрание узаконений РСФСР. - 1928. - № 134. - Ст. 872.

62 Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде : Закон СССР от 15.07.1970 № 2-VIII // Ведомости Верховного Совета СССР. - 1970. - № 29. - Ст. 265.

63 Об утверждении Кодекса законов о труде РСФСР : Закон РСФСР от 09.12.1971 // Ведомости Верховного Совета РСФСР. - 1971.- № 50. - Ст. 1007.

64 О служебных командировках в пределах Союза ССР : Постановление ЦИК СССР, СНК СССР от 14.01.1927 // Свод Законов СССР. – 1927. - № 4. - Ст. 42.

65 Об утверждении Типового положения о вахтовом методе организации работ : Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 03.12.1981 № 333/21-100 // Бюллетень Госкомтруда СССР. - № 6. - 1982.

66 О дополнении примечанием статьи 81 Кодекса Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р. : Постановление ВЦИК, СНК РСФСР от 09.05.1927 // СУ РСФСР. - 1927. - № 44. - Ст. 285.

67 О мобилизации межевых инженеров-геодезистов и топографов : Постановление СТО РСФСР от 02.02.1921 // СУ РСФСР. - 1921. - № 20. - Ст. 127.

68 Высочайше утвержденное Положение о найме на сельския работы от 12 июня 1886 г. // Полное собрание законов Российской Империи. - Собрание третье. - Т. VI. - № 3803.

69 Устав о промышленности фабричной и заводской 1857 г. // Свод законов Российской империи. - Изд. 1857 г. - Т. XI. - Ч. 2.

70 Положение об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оныя по найму от 24 мая 1835 г. // Полное собрание законов Российской Империи. - Собрание второе. - Т. X. - № 8157.

71 Высочайше утвержденный доклад Сената от 17 сентября 1742 г. // Полное собрание законов Российской Империи. - Собрание первое. - Т. XI. - № 8619.

72 Регламент о Управлении Адмиралтейства и верфи от 5 апреля 1722 г. // Полное собрание законов Российской Империи. - Собрание первое. - Т. VI. - № 3937.

73 Именной указ Петра I от 15 февраля 1712 г. // Полное собрание законов Российской Империи. - Собрание первое. - Т. IV. - № 2485.

74 Сенатский указ от 24 мая 1711 г. // Полное собрание законов Российской Империи. - Собрание первое. - Т. IV. - № 2362.

75 Именной указ Царей и Великих князей Иоанна Алексеевича и Петра Алексеевича от 23 апреля 1691 г. // Полное собрание законов Российской Империи. - Собрание первое. - Т. III. - № 1403.

76 О неприеме пришлых и гулящих людей без поручных записей: Именной указ Царей и Великих князей Иоанна Алексеевича и Петра Алексеевича от 8 апреля 1684 г. // Полное собрание законов Российской Империи. - Собрание первое. - Т. II. - № 1072.