


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

Факультет юридический
Кафедра гражданского права
Направление подготовки 40.03.01 – Юриспруденция

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ


И.о. зав. кафедрой

 Т.В. Зайцева
« 23 » июня 2021 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА


на тему: Особенности правового регулирования труда лиц, работающих вахто-
вым методом

Исполнитель
студент группы 721об1

14.06.21 

В. А. Шевцов

Руководитель
к. ю. н., доцент

17.06.2021 

П. Г. Алексеенко

Нормоконтроль



18.06.2021 

О. В. Громова

Благовещенск 2021

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

Факультет юридический
Кафедра гражданского права

УТВЕРЖДАЮ
И.о. зав. кафедрой
 Т. В. Зайцева
«20»  2020 г.

ЗАДАНИЕ

К выпускной квалификационной работе студента Шевцова Виктора Алексеевича.

1. Тема выпускной квалификационной работы: Особенности правового регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.

(утверждена приказом от 05.04.2021 № 658-уч)

2. Срок сдачи студентом законченной работы: 30.05.2021.

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: Конституция Российской Федерации, ТК РФ, ГК РФ, ГПК РФ, научная юридическая литература, правоприменительные акты.


4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов): 1. История возникновения и развития вахтового метода организации работ. 2. Основные положения об организации труда вахтовым методом. 3. Регулирование рабочего времени и времени отдыха при организации вахтового метода работ. 4. Место работы, проживания и пункт сбора лиц, работающих вахтовым методом.

5. Перечень материалов приложения (наличие чертежей, таблиц, графиков, схем, программных продуктов, иллюстративного материала и т.п.): нет.

6. Консультанты по выпускной квалификационной работе: нет.

7. Дата выдачи задания: 20.10.2020 г.

Руководитель бакалаврской работы (проекта): Алексеенко Павел Григорьевич, доцент, канд. юрид. наук.

Задание принял к исполнению: 20.10.2020 г.  _____
(подпись студента)

РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 59 с., 51 источник.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РАБОТНИК, РАБОТОДАТЕЛЬ, ВАХТА, СУММИРОВАННЫЙ УЧЁТ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, ГРАФИК РАБОТЫ, НАДБАВКИ, РАЙОННЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ, ПУНКТ СБОРА, ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД

В настоящей бакалаврской работе исследована юридическая сущность развития законодательства, регулирующего вахтовый метод труда и практики его применения.

Целью исследования настоящей бакалаврской работы является изучение ряда особенностей и важнейших аспектов регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.

Предметом исследования являются правовые нормы, регламентирующие ряд особенностей труда работающих вахтовым методом лиц, а также научная литература.

Объектом исследования служат различные общественные отношения, возникающие в сфере организации труда вахтовым методом.

Предметом работы выступает законодательство, регламентирующее особенности вахтового метода труда, а также научная литература.

Целью настоящей работы является изучение различных особенностей регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом, а также выявление проблематики применения труда, который осуществляется вахтовым методом.

Нормативная основа исследования представлена законодательными актами и правоприменительной практикой по вопросу организации вахтового метода труда.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	6
1 История возникновения и развития вахтового метода организации работ	9
1.1 Предпосылки возникновения вахтового метода	9
1.2 Возникновение вахтового метода организации работ	16
2 Основные положения об организации труда вахтовым методом	21
2.1 Понятие, сущность и ограничения для осуществления работы вахтовым методом	21
2.2 Источники правового регулирования вахтового метода организации работ	25
2.3 Особенности трудового договора	28
2.4 Место работы, проживания и пункт сбора лиц, работающих вахтовым методом	31
2.5 Льготы, оплата труда и компенсации при организации вахтового метода труда	33
3 Регулирование рабочего времени и времени отдыха при организации вахтового метода работ	37
3.1 Особенности рабочего времени	37
3.2 Особенности времени отдыха	44
Заключение	51
Библиографический список	54

ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ, СОКРАЩЕНИЯ

- ВС РФ – Верховный суд Российской Федерации;
- ВЦСПС – Всесоюзный центральный совет профессиональных союзов;
- ГК РФ – Гражданский кодекс Российской Федерации;
- КЗоТ РСФСР – Кодекс законов о труде Российской Советской Федеративной Социалистической Республики;
- МРОТ – Минимальный размер оплаты труда;
- НПА – Нормативно-правовой акт;
- РФ – Российская Федерация;
- СССР – Союз Советских Социалистических Республик;
- ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации;
- ФЗ – Федеральный закон.

ВВЕДЕНИЕ

Развитие трудового рынка, обусловленное во многом потребностями человечества, привело к появлению самых различных методов организации труда. Необходимость освоения ресурсов труднодоступных земель, которые выделяются своими особыми географическими и климатическими условиями породила вахтовый метод, который получил наибольшее распространение в лесной и нефтегазовой промышленности, а также во множестве других отраслей.

С учётом того фактора, что природно-климатические условия на территориях размещения таких объектов нефтегазовой отрасли достаточно суровы из-за целого ряда факторов внешней среды, работникам предстоит трудиться в очень сложных условиях, однако зарубежный опыт его применения свидетельствует об этапах в становлении вахтового метода организации работ, имеющих общих моментах и расхождениях в практике его применения.

Интенсивная глобализация вынуждает разрабатывать новые методы реализации трудовых ресурсов, способствуя увеличению доли умственного высококвалифицированного труда при формировании вахтовых коллективов, что также многократно повышает их ценность для компаний.

Формирование наиболее благоприятных условий труда в условиях вахтового метода организации работ во многом зависит от эффективности его взаимодействующих элементов. Главными среди таковых выступают субъекты трудовых отношений, права, свободы и организация деятельности которых должны законодательно регламентироваться, чтобы способствовать эффективному формированию благоприятных условий труда вахтовых коллективов.

Российская Федерация по сей день остаётся мировым лидером среди поставщиков сырьевых ресурсов, однако подобное не стало бы возможным без двух главных факторов. Естественно, первым является наличие богатых природными ископаемыми земель. Вторым же выступают люди, которые занимаются их освоением.

Благосостояние нашей страны во многом зависит от эффективности осво-

ения природных богатств, особенно на северных территориях. Это значительно повышает потребность в лицах, готовых работать за пределами места постоянного жительства, но трудовое законодательство Российской Федерации уделяет недостаточно внимания вопросам регулирования труда лиц, осуществляющих свою трудовую функцию вахтовым методом, от чего правовое регулирование труда указанной категории работников не в полной мере соответствует потребностям устоявшейся практики.

Уникальные черты вахтового метода порождают огромное множество особенностей, а возникающие впоследствии трудовые правоотношения требуют особого подхода и своевременных реформ. Законодатель посвятил организации данного метода целую главу, но, по моему мнению, уделил его деталям недостаточно внимания.

Одной из ключевых проблем является воспроизведение Трудовым кодексом РФ, по большей части, содержания более старого нормативно-правового акта, который разработали и приняли в совершенно иных социально-экономических условиях. Имеет место отсутствие надёжных гарантий недопущения утверждения работодателем такого графика работы на вахте, который будет ухудшать условия труда работников без веских оснований. Также стоит сказать, что, как минимум, порядок определения пригодности работника нуждается в гораздо более четкой правовой регламентации, чтобы не допускать к работе вахтовым методом лиц, которым она противопоказана.

Данные упущения дают огромный простор для того, чтобы по-своему трактовать положения законодательства, что позволяет работодателям, использующим вахтовый метод организации труда, уклоняться от выполнения обязательств, что нарушает ряд прав и законных интересов их работников.

Чтобы соответствовать требованиям практики, отечественное трудовое законодательство нуждается в совершенствовании, но разрешение такой, безусловно, сложной задачи необходимо обратиться к истории зарождения и развития вахтового метода, а также выделить и теоретически осмыслить множество специфических особенностей правового регулирования труда лиц, рабо-

тающих вахтовым методом.

Актуальность выбора данной темы обусловлена не столько всё большим распространением вахтовой формы организации труда, сколько существованием в законодательстве Российской Федерации множества пробелов регулирования вахтового метода организации работ, что может оказать крайне негативные последствия на целый ряд правовых институтов.

1 ИСТОРИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ВАХТОВОГО МЕТОДА ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТ

1.1 Предпосылки возникновения вахтового метода

Говоря об истории возникновения и развития вахтовой формы организации труда важно сразу выделить, что российское трудовое законодательство начало уделять внимание регулированию конкретно вахтового метода организации труда сравнительно недавно. Ранее данная форма существовала, скорее, как разновидность иных форм организации трудовой деятельности. Первый комплексный нормативно-правовой акт, регулирующий данный метод организации труда, появился лишь в 1981 году,¹ но его разработке предшествовало множество других актов, заложивших основные признаки различных видов трудовой деятельности вне места жительства работника, включая вахтовую.

Своеобразным родоначальником таких работ можно считать отхожие промыслы древнерусских плотников, которые выполняли строительные работы вне своего города. Работа выполнялась целой артелью на договорной основе, но организация процесса работ, как и распределения полученных денег, а также трудовых обязанностей осуществлялись по соглашению между работниками самостоятельно. Данные отношения во многом носили черты трудовых, которые регулируются нормами как обычного права, так и положениями заключаемого между членами артели договора. Согласно статье 32 главы XI Соборного Уложения нанимателям строго запрещалось обращать таких крестьян в крепостных.²

В XVII веке цари Иоанн и Пётр издали свой именной указ от 08 апреля 1684 года, которым было запрещено без поручительства или регистрации нанимать работников, которые пришли из других местностей. Работодателей обязывали требовать от пришедших работать лиц наличия поручных записей

¹ Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 03 декабря 1981 г. № 333/21-100 «Об утверждении Типового положения о вахтовом методе организации работ» // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1982. № 6.

² Бородин Е. Н. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих вне места нахождения работодателя. М.: Юрайт, 2021. С. 11.

или получать их частным образом или, при невозможности, записывать нанятого работника в Земском приказе.³

Ситуация несколько изменилась в 1691 году, когда был издан новый именной указ. Он подтвердил упомянутые выше требования для пришлых лиц, однако смягчил режим для таковых, которые были заняты на временных строительных и плотницких работах.⁴ От них требовалось лишь регулярно появляться в слободе. Всего через пять лет один из царей скончался, поэтому необходимость поручных записей в дальнейшем регулировалась указами Петра I единолично.

Главным же событием XVIII века, которое также потребовало создания новой формы привлечения рабочей силы, можно считать основание Санкт-Петербурга. Малая заселённость его территории была довольно серьёзной проблемой, которую решить привычными методами не представлялось возможным, по крайней мере за сравнительно короткий срок. Это вынудило будущего императора издать указ, который приписывал набирать работников огромными группами, которые сменялись другими через определённое время. Полагаю, что данную форму организации работ можно назвать прообразом вахтового метода.⁵

Данным указом предписывалось определить работников к будущей компании с городов, уездов и посадов на две перемены по двадцать тысяч человек. Помимо этого, привлекались каменщики, а также кирпичники в количестве, равном прошлогоднему приказу. Стоит отметить, что порядок и размер оплаты труда работников также были учтены. Помимо хлебного жалования, каждому полагалось выплачивать полтину на месяц.

В случае проведения строительных работ имело место также, когда необходимое число работников прописывалось заблаговременно на год вперёд.

³ Именной указ Царей и Великих князей Иоанна Алексеевича и Петра Алексеевича от 08 апреля 1684 г. «О неприеме пришлых и гулящих людей без поручных записей» // Полное собрание законов Российской Империи. Собрание первое. Т. II. № 1072.

⁴ 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.

⁵ Именной указ Петра I от 31 декабря 1709 г. // Полное собрание законов Российской Империи. Собрание первое. Т. IV. № 2240.

Примером такой предусмотрительности служит указ Петра I от 1710 года. Согласно ему, на следующий год набор новой партии работников для строительных работ в Петербурге будет осуществляться в формате двух перемен. Шесть тысяч семьдесят пять человек были высланы без задержания. Естественно, такие работы не мог осуществлять каждый, что царь прекрасно понимал. От работников требовалось соответствовать показателям здоровья, не быть преклонного возраста и не находиться в сыске. Надзор же за соблюдением указанных требований возложили на губернаторов.⁶

Массовые наборы рабочей силы на определенный срок показали свою высокую эффективность, поэтому вскоре стали использоваться также для проведения иных видов работ. Примером тому служит то, что в 1711 году был издан Сенатский указ, который требовал для строительства кораблей по тысяче четыреста плотников с каждой губернии, кроме Петербургской⁷. Через шесть лет осуществлялся набор тысячи трёхсот тридцати четырёх лиц из Московской, Санкт-Петербургской и Рижской губерний для работ на реке Мста, которых затем должны были сменить работники из других губерний⁸.

Важным событием из-за трудовых правоотношений в целом стало строительство Ладожского канала. На этот раз набор осуществлялся уже со всех губерний. Его сменный характер закреплял именной указ от 1718 года. Предполагалось, что нанятая группа работает в течение летнего периода, но работы приостанавливаются на зиму, а затем возобновляются на следующий год уже другой группой.⁹

Изначально трудовые правоотношения там немногим отличались от предыдущих, будучи всё такими же подневольными. Тем не менее, будет не совсем справедливым умолчать, что впоследствии набор стал осуществляться на

⁶ Именной указ Петра I от 24 августа 1710 г. «О высылке в С.-Петербург из городов Московской губернии работников на 1711 год» // Полное собрание законов Российской империи. Собрание первое. Т. IV. № 2289.

⁷ Сенатский указ от 24 мая 1711 г. // Полное собрание законов Российской Империи. Собрание первое. Т. IV. № 2362.

⁸ Сенатский указ от 01 мая 1717 г. // Полное собрание законов Российской Империи. Собрание первое. Т. V. № 3082.

⁹ Именной указ Петра I от 19 сентября 1718 г. // Полное собрание законов Российской Империи. Собрание первое. Т. V. № 3228.

добровольной основе. Работникам обеспечивались свободный проезд к месту работы, подходящие условия и оплата труда, а также возможность прекращения трудовых отношений по собственному волеизъявлению.

Рассматривая другой, более поздний указ, стоит выделить его полностью добровольный порядок. Масштабные канальные работы от Волхова в Неву требовали привлечения огромного числа работников. Нормативно-правовой акт сената предписывал, чтобы на данный вид работ не только шли наниматься желающие из всех городов, но и договаривались по цене с работодателем. Указ также предоставлял определённые гарантии работникам. Он гласил, что никому обиды не будет, а оплата будет идти соответствующе уговору. Более того, там указывалось, что в случае задержки выплат работник может прекратить осуществлять свою трудовую деятельность.¹⁰

Исходя из этого можно сделать вывод, что именно на данных строительных работах впервые в нашей истории были формально закреплены свобода и права работников на справедливую оплату, как и на достойные условия труда, но это касалось исключительно Ладожского канала.

Существование крепостного права во обеспечивало Российскую империю дешевой рабочей силой, однако низкая доля промышленного труда значительно снижала требования к квалификации, что фактически исключало даже малейшие перспективы возникновения юридического равенства между сторонами трудового договора. В случае же возникновения необходимости привлечения крупных партий для выполнения каких-либо работ, их набор осуществлялся административно-командными методами, что довольно исчерпывающе говорит о состоянии трудового законодательства на тот период времени, как и о правовом положении работников.

Примером такого «императивного» набора может послужить сенатский указ от 07 мая 1744 года, который обязывал руководство Тульских и Елецких казенных заводов выслать кузнецов на Бахмутские соляные заводы для шитья

¹⁰ Сенатский указ от 05 февраля 1720 г. // Полное собрание законов Российской Империи. Собрание первое. Т. VI. № 3506.

необходимого количества сковород. При этом фактически ни о каком свободном найме указ не говорил.¹¹

XVIII век ознаменовал не только развитие торгового мореплавания, но также вынудил обратить внимание на правовое регулирование трудовой деятельности матросов, поскольку для них было характерно её осуществление вне своего постоянного места жительства. В первую очередь регулировался процесс их найма.

Из нормативных актов данного периода времени пристального внимания заслуживает Регламент о управлении Адмиралтейства и верфи. Данный нормативно-правовой документ ввёл целый ряд новых правил, как, например, обязанность шкиперов нанимать матросов из числа подданных Российской империи. Примечательным является отношение регламента к служащим на корабле малолетним. Они обладали множеством прав и обязанностей, однако матросами могли считаться только при достижении восемнадцатилетнего возраста.¹² Еще стоит упомянуть, что на торговые суда, которые плавали в другие страны, запрещалось нанимать крепостных без одобрения хозяев.¹³

По большей части оплата труда наравне с трудовыми обязанностями регулировалась заключенными между сторонами соглашениями, но были также обязанности, закреплённые законодательством. Например, лица, нанятые на торговые суда, были также обязаны защищать корабль от нападений.¹⁴

Исходя из всего вышеперечисленного можно сделать однозначный вывод, что трудовое законодательство XVIII века не имело комплексного нормативно-правового акта, который бы регулировал множество видов и форм организации деятельности лиц, работающих за пределами своего постоянного места жительства. Фактически, правовое регулирование труда данной категории ра-

¹¹ Сенатский указ от 07 мая 1744 г. // Полное собрание законов Российской Империи. Собрание первое. Т. XII. № 8933.

¹² Регламент о Управлении Адмиралтейства и верфи от 05 апреля 1722 г. // Полное собрание законов Российской Империи. Собрание первое. Т. VI. № 3937.

¹³ Сенатский указ от 20 сентября 1725 г. «О найме матросов на торговые Российския суда, для отправления в чужия земли» // Полное собрание законов Российской империи. Собрание первое. Т. VII. № 4774.

¹⁴ Именной указ Петра I от 18 июля 1722 г. «О обязанности работников на торговых судах защищать оныя от разбойников» // Полное собрание законов Российской империи. Собрание первое. Т. VI. № 4056.

ботников осуществлялось в отношении ограниченного круга лиц. В распоряжении государства имелся лишь ряд разрозненных актов, которые регулировали ограниченный круг вопросов найма лиц, а также порядка организации их труда. Огромная же часть актов того времени посвящалась регулированию труда приписных крестьян и наемных рабочих.

Следующий век ознаменовал эпоху значительных перемен в сфере трудовых правоотношений. Технологический прогресс требовал издания множества нормативно-правовых актов, регулирующих различные довольно специфические особенности вытекающих из него последствий. Это стало причиной стремительного формирования в Российской империи целой системы фабрично-заводского законодательства.

Император Николай I утверждает положение об отношениях между хозяевами фабрик и поступающими по найму работниками. Это был крайне важный шаг в организации трудовых отношений, включая тех их разновидностей, где работы проводились вдали от места жительства работников. Указанный нормативный акт предоставил многим лицам податного состояния, включавшего в себя состояние здоровья и социальное положение, право наниматься для фабричных работ на срок, не превышающий срока действия паспорта или билета.¹⁵

Хорошим примером факта развития трудового законодательства также служит официальное включение в одно из положений того времени требования о необходимости иметь паспорт¹⁶. Оно распространялось на тех лиц, которые следовали в Сибирь на золотодобывающие работы, а также на крестьян и мещан губерний, занятых на иных промыслах. Указанные категории рабочих обязали предъявлять паспорта городской полиции. Данный документ можно было предъявлять как индивидуально, так и коллективно. Например, если деревню покидало сразу несколько человек, они образовывали артель и сдавали паспор-

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 Положение Сибирского Комитета «О найме в работы на частные золотые промыслы крестьян из Великороссийских губерний» от 23 декабря 1853 г. // Полное собрание законов Российской Империи. Собрание второе. Т. XXVIII. № 27169.

та выбранному старосте.

Также нельзя не обратить внимания на закрепление в нормативно-правовой базе Российской Империи принципа свободы труда, который устанавливал процесс найма работников, как сугубо добровольный и на основании общих правил о личном найме, которые утверждены в гражданских законах, а также по условиям, заключаемым с держателями частных и начальством казенных заведений. Данный нормативно-правовой акт сделал довольно большой вклад в правовую организацию различных видов работ, хоть и не регулировал непосредственно их разновидность вне места проживания работников или работодателей.¹⁷

Скорое возникновение железной дороги показало необходимость выработать целый ряд норм, которые были бы направлены на компенсацию связанных с разъездами затрат. Эту проблему смогли решить путём принятия нового устава, который регулировал погонные и суточные, выплачиваемые направляемым в командировки инженерам и чиновникам ведомства путей сообщения.¹⁸

Вместе со скорой отменой крепостного права крестьяне стали активнее уходить на заработки в другие местности, способствуя созданию ряда нормативно-правовых актов, однако это было связано преимущественно с сельским видом работ.¹⁹

Начало XX века можно охарактеризовать развитием разъездного, полевого и надомного методов организации работ, однако стоит упомянуть, что принятый в 1918 году Кодекс Законов о Труде РСФСР установил всеобщую трудовую повинность. Исключением стали такие категории лиц, как не достигшие шестнадцати и старше пятидесяти лет, а также навсегда утративших трудоспособность вследствие увечья или болезни.²⁰

Для массового привлечения граждан к трудовой деятельности были со-

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

¹⁸ Устав о службе Гражданской по определению от Правительства 1857 г. // Свод законов Российской империи. СПб. 1857. Т. III.

¹⁹ Бородин Е. Н. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих вне места нахождения работодателя. М.: Юрайт, 2021. С. 17.

²⁰ Кодекс законов о труде РСФСР 1918 г. // СУ РСФСР. 1918, № 87-88. Ст. 905.

зданы целые отделы распределения рабочей силы, но при возникновении необходимости проведения работ вне местоположения работодателя, людей набирали через административный аппарат. Учитывая специфику развития производства и экономики в недалёком будущем можно сказать, что именно здесь в истории развития нашего трудового законодательства наступил «переломный момент».

1.2 Возникновение вахтового метода организации работ

Форсированное наращивание промышленного труда в начале XX века значительно увеличило потребность России в освоении труднодоступных земель, особенно северных, где имелаась огромная концентрация различных природных ресурсов. Главной же проблемой стала нехватка рабочей силы, а также отсутствие налаженной инфраструктуры.

Конечно, особенности экономического развития нередко вынуждали совершать переброски трудовых ресурсов в места высокой концентрации природных, однако важным вопросом оставалась эффективность подобных методов. Очень важно было решить проблему разрыва между природными залежами, населением и производственным капиталом. Отличительной чертой развития нефтегазовой отрасли является ситуация, когда доминирует определённый регион.²¹ Изначально доминировали южные регионы, вроде Баку, для которого впервые стали широкомасштабно применять вахтовый метод, однако уже к 50-м годам лидером стало Урало-Поволжье, а ещё через двадцать лет абсолютным лидером стала Западная Сибирь.²²

Тем не менее, непосредственно вахтовый метод организации труда начинает активно развиваться только с конца 1950-х годов. Изначально за его нормативное регулирование отвечал целый ряд локальных и ведомственных актов. Они занимались регламентацией прав и свобод обеих сторон, а также устанавливали надбавки за подвижной характер осуществления рабочей деятельности

²¹ Алешкевич Е.С. Реализация политических решений освоения Крайнего Севера: к истории развития вахтового метода. Крайний Север: особенности труда и социализации человека. Новый Уренгой, 2009. С. 77-84

²² Славкина М. В. История принятия решения о промышленном освоении Западной Сибири. М., 2005. С. 146-162

лицами, переведенным на вахтовый метод обслуживания. В результате анализа практического применения вахтового метода появились льготы для лиц, занятых на строительстве магистральных трубопроводов, а также возник порядок суммированного учёта рабочего времени, который применяется до сих пор. Из огромного множества нововведений в процесс регулирования вахтового метода организации труда также можно выделить дополнительные отпуска для работников и другие.²³

Необходимость обустройства множества газовых месторождений требовала нововведений в сфере организации трудовой деятельности, что решили достаточно радикально. В период с шестидесятых по семидесятые годы прошлого столетия были созданы десятки новых городов, а вдоль трасс магистральных трубопроводов строились также посёлки. В последних селили персонал, а также их семьи. Этот метод доказал свою эффективность, хоть и быстро устарел.

Новый Уренгой стал последним основанным таким образом городом, из-за того, что дальнейшие работы на следующих крупных месторождениях было решено вести на основе вахтового метода, который предполагал создание оснащаемых сугубо для данной цели посёлков.²⁴ Можно сказать, что рождение вахтового метода даже повлекло за собой некоторое снятие нагрузок в сфере промышленного освоения и целого ряда связанных отраслей, имеющих сезонный характер привлечения рабочей силы.²⁵

В 1970 году приняли Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде²⁶, а в 1971 году появился новый вариант КЗоТ РСФСР²⁷, тем самым ознаменовав появление законодательной основы для правового регулирования организации труда вахтовым методом. Проблему же обобщения сло-

²³ Кривой В. И. Вахтовый метод: правовые аспекты. М.: Юрид. лит., 1989. С. 7.

²⁴ Силин А. Н. Организация производства вахтовым и вахтово-экспедиционным способом при формировании Западно-Сибирского нефтегазового комплекса. Тюмень: ВСНТО, 1982. С. 22

²⁵ Хрущев В. А. Здоровье человека на Севере. М.: Недра, 1994. С. 357.

²⁶ Закон СССР от 15 июля 1970 г. № 2-VIII «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» // Ведомости Верховного Совета СССР. 1970. № 29. Ст. 265.

²⁷ Закон РСФСР от 09 декабря 1971 г. «Об утверждении Кодекса законов о труде РСФСР» // Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

жившейся практики решили в 1981 году, разработкой и последующим изданием Типового положения о вахтовом методе организации работ.²⁸ Этот нормативно-правовой акт не только определил условия применения вахтового метода организации труда, но также отрегулировал порядок его организации, включая требования к работникам, оплату труда, режим труда и отдыха.

Безусловным преимуществом вахтового метода организации работ остаётся по сей день возможность его активного применения в случае, когда рабочий объект находится на значительном расстоянии от предприятия, вплоть до десятков тысяч километров. Это прекрасно понимал и советский законодатель, от чего вахтовый метод и получил ещё в тот период настолько широкое распространение.

Тем не менее, данные виды работ, очевидно, были весьма тяжёлыми, поэтому не допускалось привлечение к ним целого ряда лиц. Такими категориями выступали беременные, кормящие грудью матери, женщины, имевшие детей в возрасте до полутора лет, а также несовершеннолетние. Отдельного упоминания заслуживают женщины, которые имели имевшие детей в возрасте от полутора до восьми лет законодательно могли привлекаться к вахтовым работам, однако только с их согласия. Важно сказать, что данный список лиц частично схож с предоставляемым ТК РФ, который будет мною разобран в дальнейшем.

Можно сделать однозначный вывод, что нормы данного положения фактически определили дальнейшее развитие отечественного трудового законодательства в сфере регулирования труда вахтовым методом организации труда. Стоит отметить, что практикой даже на тот момент были выявлены различного рода изъяны в трудовом законодательстве.²⁹ Например, улучшения требовали положения, регулирующие порядок предоставления льгот, а также другие нормы.

Полноценное же юридическое определение вахтового метода, как ни

²⁸ Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 03 декабря 1981 г. № 333/21-100 «Об утверждении Типового положения о вахтовом методе организации работ» // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1982. № 6.

²⁹ Кривой В. И. Вахтовый метод: правовые аспекты. М.: Юрид. лит. 1989. С. 8.

странно, сформулировали поздно. Впервые это можно заметить в одном из Положений Министерства лесной промышленности СССР, однако первым нормативным актом, который регулировал условия вахтового метода, стало постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС 1981 года.³⁰ Тем не менее, переломным моментом смело можно назвать именно принятие в 1987 году не просто нового, а первого комплексного нормативно-правового акта, регулирующего конкретно вахтовый метод, а также действующего по сей день.³¹

На фоне своих предшественников Основные положения выглядели крайне прогрессивными, что было вполне обоснованным. Главной же заслугой данного нормативно-правового акта можно назвать утверждение, а также многостороннее регулирование вахтового метода. Документ понимал его, как особую разновидность организации работ, основанную на использовании трудовых ресурсов вне места их постоянного проживания, когда не может быть обеспечено ежедневное возвращение работников к месту постоянного жительства. Стоит подчеркнуть, что нормы данного положения закрепили целый ряд гарантий лицам, работающим вахтовым методом, а также оказали положительное воздействие на его развитие, несмотря на всё более стремительное развитие трудового рынка.

На конец девяностых и начало XXI века пришлось развитие множества правовых институтов, а также издание различных нормативно-правовых актов. Закономерно, что формы организации трудовой деятельности также не избежали этого. Сей факт привёл к выделению различных видов организации работ, а также их правовой регламентации. Многие подзаконные НПА ввели нормы, регулирующие охрану труда вахтовым методом, установили целый ряд условий его оплаты, а также присуждаемых работникам льгот и компенсаций.³²

В результате данные подходы к регулированию отношений в сфере труда

³⁰ Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС «Об утверждении типового положения о вахтовом методе организации работ» от 13.12.1981 // Газовая промышленность. 2000. № 9. С.77.

³¹ Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31.12.1987 № 794/33-82 «Об утверждении Основных положений о вахтовом методе организации работ» // Бюллетене Госкомтруда СССР. 1988. № 5.

³² Бородина Е. Н. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих вне места нахождения работодателя. М.: Юрайт, 2021. С. 27

вне места нахождения работодателя были использованы законодателем при разработке и принятии ТК РФ, который стал отчасти буквальным сосредоточением опыта прошлого со всеми вытекающими из этого как положительными, так и отрицательными последствиями. Тем не менее, считаю должным упомянуть, что вахтовый метод организации работ был выделен в отдельную главу, которая регулировала конкретно данный комплекс трудовых правоотношений. Такая дифференциация различных форм организации работ, как минимум, подчёркивает их специфические особенности.

2 ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ВАХТОВЫМ МЕТОДОМ

2.1 Понятие, сущность и ограничения для осуществления работы вахтовым методом

Современное понятие вахтового метода практически не отличается от представленного в нормативно-правовом акте 1987 года. Как уже говорилось ранее, вахтовый представляет собой форму трудового процесса, проходящего на производственных объектах, отдалённых от места жительства работников, от чего ежедневное возвращение данной категории лиц не может быть обеспечено. Многие работодатели, предпринимательская деятельность которых напрямую связана со строительством, считают вахтовую форму организации труда предпочтительной именно из-за его крайне высокой эффективности в данной сфере.

Главной целью вахтовой трудовой деятельности является сокращение срока работ на производственных объектах, которые располагаются на отдалённых или необжитых территориях. Выбор законодателем именно таких приоритетов обуславливается сложностью и риском проведения работ, поскольку многим из указанных территорий свойственны особые природные условия. Стоит отметить, что перечень именно производственных работ оставили открытым. Это позволяет применять вахтовый метод в самых различных отраслях нашей экономики без изменения содержания трудового кодекса.

Работники проживают в создаваемых их работодателем вахтовых поселках. Несмотря на схожее название, они значительно отличаются от «стандартных» поселений. В большинстве случаев это лишь совокупность зданий, чьё предназначение - обеспечивать жизнедеятельность во время выполнения работ и междуменного отдыха. Тем не менее, работодатель может предоставить иные жилые помещения, перечень которых был оставлен открытым.³³

³³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021). Ст. 297. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «Консультант-Плюс».

На практике и в юридической литературе часто выделяют две формы организации вахтового метода, а именно:

1) обычная, которая представляет собой работу вахтовым методом внутри региона;

2) экспедиционная.

Первой разновидности вахтового метода организации работ характерны сравнительно короткие перемещения и продолжительность от семи до десяти суток. Для них также характерно устойчивое транспортное сообщение, которое не свойственно экспедиционной разновидности, а также наличие связи с населёнными пунктами, но наиболее примечательным является нахождение места жительства работников в районе осуществления производственной деятельности.

Экспедиционная разновидность является общепринятой вахтой, где работники преодолевают огромные расстояния, пересекая при различные часовые пояса. Ради экономической целесообразности продолжительность самой вахты может достигать и трёх месяцев, а смена вахтового персонала часто означает замену всех работников основного производства.³⁴

Стоит отметить, что несмотря на некоторые сходства, вахтовый метод работы не является служебной командировкой, поэтому специальные данной разновидности рабочей деятельности на него не распространяются.^{35 36}

Комментируя «невозможность» обеспечения ежедневного возвращения работников к месту своего постоянного проживания, хочу сказать, что это не совсем так. Иногда представляется возможным организовать ежедневное возвращение рабочих, однако сомнительно называть это «целесообразным».³⁷

³⁴ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. Ю. П. Орловский. [Электронный ресурс]: http://www.consultant.ru/law/podborki/vnutriregionalnaya_vahota/ Доступ из справ. - правовой системы «КонсультантПлюс». (Ст. 297).

³⁵ Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31.12.1987 № 794/33-82 «Об утверждении Основных положений о вахтовом методе организации работ» // Бюллетене Госкомтруда СССР. 1988. № 5. П. 1.1.

³⁶ Постановление Правительства Российской Федерации от 13 октября 2008 г. № 749 г. Москва «Об особенностях направления работников в служебные командировки» // Российская газета. Федеральный выпуск. № 0 (4775).

³⁷ Бородина Е. Н. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих вне места нахождения работодателя. М.: Юрайт, 2021. С. 5.

Лицам, осуществляющим трудовую функцию вахтовым методом, как и любым работникам по трудовому договору, гарантируются праздничные дни, выходные, продолжительность рабочего времени и оплачиваемый ежегодный отпуск, установленные федеральным законом.³⁸ Обеспечение права работника на отдых, включая ограничение рабочего времени, является законодательно закреплённым принципом регулирования трудовых отношений.³⁹

Исходя из вышеперечисленного могло сложиться впечатление, что вахтовый метод организации работ больше всего распространён на территории Российской Федерации. Это, конечно, будет относительно верным, однако стоит отметить, что его активное применение имеет место в таких странах, как США, Канада, Норвегия, Австралия и Швеция.⁴⁰ Вахтовый же персонал становится всё более востребованным в сфере торговли, сельского хозяйства, производства и логистики.^{41 42}

Отечественным законодательством предусмотрен и ряд ограничений при работе вахтовым методом для отдельных категорий, а именно:^{43 44}

- 1) лиц, которые в силу подтверждённого медицинским заключением состояния здоровья не могут осуществлять трудовую деятельность вахтовым методом;
- 2) несовершеннолетних;
- 3) беременных женщин, а также женщин, имеющих детей до трех лет;
- 4) опекунов и отцов, которые воспитывают детей до трех лет в одиноч-

³⁸ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом изменений, одобренных в ходе общероссийского голосования 01 июля 2020 г.) // Российская газета. 1993. 25 дек. № 237. ч. 5. Ст. 37.

³⁹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 2.

⁴⁰ Сергеева Е. А., Уржумцева А. Н. Гид по стилю жизни вахтовым методом работы // Вопросы экономики и права. 2018. № 115. С. 27.

⁴¹ Елистратова А. Г. Вахтовый метод организации труда — современное решение проблем нехватки рабочей силы в регионах Сибирского федерального округа // Актуальные вопросы функционирования экономики Алтайского края. Тюмень, 2016. Т. 8. С. 168.

⁴² Пашина Е. И., Ручин А. В. Нестандартные формы занятости молодежи в системе стратифицирующих факторов сельской местности // Вестник Поволжского института управления. 2017. Т. 17. № 1. С. 99.

⁴³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 298.

⁴⁴ Алферов А. В., Сульженко А. А. Вопросы по регулированию труда лиц, которые работают вахтовым методом // Инновационное развитие современной науки: проблемы, закономерности перспективы. 2017. С. 196.

ку.⁴⁵ Отдельно стоит затронуть ограничения для иностранных граждан при устройстве на работу вахтовым методом и сразу выделить, что им дозволено работать подобным образом лишь в тех субъектах Российской Федерации, где им это разрешено законом, разрешением на работу, патентом или международным соглашением.⁴⁶

Работодатель обязан уведомить территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, а также предоставить следующие документы:

1. Заявление о выдаче разрешения на привлечение и использование иностранных работников.

2. Копии учредительных документов для юридических лиц либо документа, удостоверяющего личность индивидуального предпринимателя.

Если рассматривать возможность работы вахтовым методом для иностранных граждан, то важно выделить следующие особенности:

1. При обычном разрешении на работу лицу придётся оформлять больше одного разрешения на работу на субъекты, где он фактически работает, однако в таком случае необходимо также проверить наличие определённых международных соглашений, предусматривающих разрешение на работу по всей территории государства.

2. Патент необходимо будет оформлять в каждом регионе, где иностранный гражданин собирается работать.

3. Для специалистов высокой квалификации есть возможность вписывать в разрешение на работу несколько территорий действия, где он сможет законно работать. В таком случае нужно предоставить документы, подтверждающие наличие представительства, обособленного подразделения, филиала в этих регионах.

4. Граждане стран-участниц международного договора «О Евразийском

⁴⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 264.

⁴⁶ Федеральный Закон № 115-ФЗ от 25.07.2002 г. «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». (П. 4.2. Ст. 13). [Электронный ресурс]. URL: http://www.consulta.net.ru/documents/doc_LAW_37868/c137c6f66afe76bc2b195f1d1743662a5fc3d372/ (дата обращения: 09.06.2021).

экономическом союзе» могут быть приняты на работу вахтовым методом в упрощённом порядке без рабочих виз, разрешения на работу или патента. В связи с этим территориальные ограничения на них не распространяются.⁴⁷

5. Разрешение на временное проживание не позволяет иностранным гражданам работать за пределами региона, где им разрешено проживать из-за чего работать вахтовым методом им нельзя.⁴⁸

6. Иностранные граждане, постоянно проживающие на территории Российской Федерации с видом на жительство, могут работать вахтовым методом в любом регионе.

2.2 Источники правового регулирования

Говоря об источниках регулирования работы вахтовым методом сразу стоит сказать, что «ядром» отечественной правовой системы является Конституция Российской Федерации, задающая ряд фундаментальных правил, а именно:⁴⁹

1) строгий запрет на принудительный труд, а также возможность свободного распоряжения способностями к нему;

2) право каждого на применение трудовых способностей в отвечающих требованиям безопасности и гигиены условиях;

3) вознаграждение за труд обязательно должно выплачиваться каждому без какой-либо дискриминации, а его размер должен быть не ниже МРОТа;

5) право на защиту от безработицы, предполагающее возможность получения определённых выплат до момента трудоустройства лица и не только;

6) на территории РФ признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, но также регламентируется возможность их разрешения через установленные ФЗ способы;

7) провозглашается, что любой имеет право на отдых, а работающему по

⁴⁷ Договор о Евразийском экономическом союзе (ред. от 01.10.2019). Ч. 1. Ст. 97. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_163855/ (дата обращения: 09.06.2021).

⁴⁸ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. П. 5. Ст. 13.

⁴⁹ Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом изменений, одобренных в ходе общероссийского голосования 01 июля 2020 г.) // Российская газета. 1993. 25 дек. № 237. Ст. 37.

трудовому договору человеку гарантируются установленные законом продолжительность рабочего времени, выходные, праздничные дни, а также оплачиваемый ежегодный отпуск.

Данные положения отражают содержание «Всеобщей декларации прав человека»⁵⁰, а также «международного пакта об экономических, социальных и культурных правах»⁵¹ не случайно, поскольку общепризнанные нормы международного права являются частью отечественной правовой системы. В качестве одного из главных источников права стоит упомянуть и ратифицированные Российской Федерацией международные договоры, которые будут иметь приоритет в случае противоречия с Федеральными Законами.⁵²

Следующим источником правового регулирования осуществляемой вахтовым методом деятельности является Трудовой кодекс Российской Федерации, который посвящает отдельную главу конкретно данному виду трудовой деятельности. При наличии вопросов, которые не были затронуты правовыми нормами данной главы ТК, они начнут попадать под регулирование общими нормами трудового права, которые наиболее часто регламентируют категории из разных институтов. В силу своей специфической связи с трудовыми отношениями, таковыми в первую очередь являются медицинские осмотры, надбавки к заработной плате, компенсации и другие.⁵³

Считаю важным отметить, что законодательно предусмотрена возможность ограничения применения общих правил в отношении сторон трудового договора, но подобное допустимо только при условии снижения уровня гарантий, правовых ограничений или повышения ответственности работников.⁵⁴

⁵⁰ Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948). Ст. 23. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120805/ (дата обращения: 10.06.2021).

⁵¹ Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (принят 16.12.1966) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. № 17. Ст. 6.

⁵² Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом изменений, одобренных в ходе общероссийского голосования 01 июля 2020 г.) // Российская газета. 1993. 25 дек. № 237. Ст. 15.

⁵³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Гл. 47.

⁵⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ст. 252.

Крайне важная роль в сфере трудовых правоотношений вахтовой формы организации отводится главному органу исполнительной власти, который принимает постановления для установления размера надбавки за вахтовый метод, а также порядок её выплаты для работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.⁵⁵

В отношении же лиц-работников организаций, чья деятельность финансируется из бюджета субъекта РФ или муниципального образования, полномочия по правовому регулированию указанных надбавок возложены на органы государственной власти соответствующего уровня.⁵⁶

Несмотря на более скромный масштаб, довольно большое значение для отдельных предприятий будут иметь коллективные договоры и локальные нормативные акты, которые нужны для:⁵⁷

- 1) утверждения графика работы;
- 2) утверждения порядка вахтовой формы организации труда на рабочем объекте;
- 3) определения порядка становления суммированного учета рабочего времени;
- 4) увеличения продолжительности вахты;
- 5) регламентации надбавки.

При вахтовом методе, как и при любом другом, трудовые соглашения между сторонами порождают как права, так и обязанности, которые в процессе можно дополнять, однако закон категорически запрещает включать в них условия, которые будут идти в расхождение по вопросам прав и гарантий, установленных соответствующими НПА.⁵⁸

Немаловажным источником правового регулирования вахтовой формы деятельности, который по целому ряду вопросов действует ещё со времён СССР, являются утверждённые в 1987 году Основные положения о вахтовом

⁵⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ч. 2. Ст. 302.

⁵⁶ Там же. Ч. 3. Ст. 302.

⁵⁷ Там же. Ст. 297; Ст. 299-302.

⁵⁸ Там же. Ст. 9.

методе организации труда. Стоит сказать, что значительная часть положений данного нормативно-правового документа признана не действующими, но некоторые сохраняют юридическую силу.

2.3 Особенности трудового договора

Даже между собой соглашения между сторонами в сфере трудового права отличаются специфическими особенностями, но их общие черты идентичны. Любой трудовой договор является соглашением, которое обязует одну сторону предоставить второй условия труда и оплачиваемую работу, тогда как вторая становится обязана добросовестно выполнять трудовую функцию, соблюдая правила внутреннего распорядка.⁵⁹

Вахтовый трудовой договор, естественно, соответствует указанным признакам, однако законодатель посвятил ему отдельную главу из-за многих его особенностей, среди которых главными являются: особый распорядок дня работника, повышенные требования к его состоянию здоровья, а также целый ряд характерных только для этой формы организации работ гарантий и компенсаций.

Согласно трудовому законодательству, работодатель не может принять решение о введении данного метода организации трудовой деятельности без учёта мнения профсоюзного комитета или иного выборного органа работников компании. В трудовом договоре прописываются вид работы, точное местонахождение рабочего объекта, режим, условия оплаты, предоставление льгот и компенсаций, права и обязанности сторон, а также общую информацию о них. Возможно заключение срочного трудового договора для выполнения временных или сезонных работ, а также без указания срока, но с заведомо определенным объемом.⁶⁰ В случае же перевода работника⁶¹ из обычного режима на вахтовый необходимо заключение в письменной форме дополнительного соглашения, которое будет содержать новый порядок труда.

⁵⁹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 56.

⁶⁰ Там же. Ст. 59.

⁶¹ Там же. Ст. 72.

При вахтовой форме организации работы содержанием договора будут являться все условия. Обе стороны данного вида соглашения имеют свои субъектные права и обязанности, определяемые не только трудовым договором и трудовым законодательством, установленным правопорядком по труду в данной организации, которому они обязались подчиняться. Такие условия можно разделить на:

- 1) устанавливаемые по соглашению сторон при заключении договора;
- 2) установленные законодательством.

Для заключения трудового договора необходимо указать:⁶²

- 1) фамилия, имя, отчество сторон (в случаях, когда работодатель юридическое лицо – наименование), заключивших трудовой договор, а также дата и место его заключения;
- 2) В тех случаях, когда работодатель не мог подписать соглашение и передал свои полномочия другому лицу, придётся внести сведения об этом лице;
- 3) информация о документах, удостоверяющих личность сторон;
- 4) идентификационный номер налогоплательщика-работодателя, за исключением не являющихся индивидуальными предпринимателями физических лиц;

Исходя из общих требований к содержанию трудового договора, можно заключить, что существенными условиями при заключении соглашения на работу вахтовым методом являются:

- 1) место работы, которое может быть конкретизировано указанием определенного подразделения, филиала или различных его подразделений;
- 2) даты начала работы, но здесь могут быть исключения. Например, если между сторонами был заключён срочный договор, то необходимым условием станет его срок действия, а также послужившие основанием для заключения причины;
- 3) трудовая функция, которую будет выполнять лицо. Данное условие

⁶² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 57.

вносится наравне со всеми остальными, но, по моему мнению, она выступает главным условием, являясь олицетворением обязанностей работника;

4) должность, профессия и специальность, а также квалификация и условия оплаты трудовой деятельности;

5) название и местоположение принимающего к себе нового работника подразделения организации в случаях, если находится в другой местности;

6) специфические для профессии, специальности, должности, а также трудовой функции гарантии, льготы и компенсации;

7) режим работы и отдыха, но лишь в тех случаях, если для данного работника он отличается от действующих у данного работодателя общих правил;

8) условие об обязательном социальном страховании работника, что является одной из приоритетных задач отечественного законодателя;^{63 64}

9) В необходимых случаях, условия, которые будут определять характер выполняемой работы (подвижной, разъездной, в пути или же какой-либо другой);

10) другие условия в предусмотренных содержащими нормы трудового права нормативно-правовыми актами.

Если же какие-либо сведения не будут включены, то трудовой договор необходимо дополнить недостающими, которые будут внесены в текст. Перечень указанных сведений необходимо занести либо в приложение к самому договору, либо заключить отдельное соглашение сторон.

Помимо ранее указанных мною основных, трудовыми соглашениями могут предусматриваться дополнительные условия, перечень которых не отражает всех прав и обязанностей сторон в силу того, что заключённое между ними соглашение может вводить множество иных, допускаемых законодательством. Например, условия о предоставлении вне очереди места в дошкольном учре-

⁶³ Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (с изм. и доп. от 24.02.2021) // Собрание законодательства РФ. 1998. № 31. Ст. 1.

⁶⁴ Федеральный закон от 24 февраля 2021 г. № 20-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О внесении изменений в Бюджетный кодекс Российской Федерации в части казначейского обслуживания и системы казначейских платежей» // Российская газета. 1998. № 41(8392). Ст. 2.

ждении. Условия же касательно трудовой функции, места работы и заработной платы являются необходимыми, но в случае вахтового метода крайне важным условием является срок.

Если опираться на общие требования, то продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. Тем не менее, данный срок может быть значительно увеличен в исключительных случаях. Согласно Трудовому кодексу, желающий увеличить срок работодатель обязан учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации. Предельным же сроком вахты является три месяца.⁶⁵

2.4 Место работы, проживания и пункт сбора лиц, работающих вахтовым методом

Для лиц, осуществляющих работу вахтовым методом, исключительно важно законодательное регулирование данных вопросов, поскольку специфика организации труда вахтовым методом значительно отличает его от остальных видов работ. В той же нефтегазовой отрасли неотъемлемым условием любых масштабных строительных является в равной степени как работников, так и полной строительной площадки со всем необходимым.

Как было сказано ранее, местом работы при вахтовой форме организации труда являются рабочие объекты, на которых осуществляется непосредственная трудовая деятельность. Расстояние между таковым и местом постоянного жительства лиц, осуществляющих свою рабочую деятельность путём вахтовой формы организации труда, может превышать и многие тысячи километров.

Основные требования к сооружению вахтовых поселений содержатся в основных положениях 1987 года. Там предусмотрено, что данный процесс должен осуществляться по типовым или индивидуальным проектам, включающим генеральный план с привязкой к местности, состав помещений, различные виды снабжения, почтово-телеграфную связь, обоснование способа доставки персонала, схему подъездных путей, а также других требований. Обязательным же

⁶⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 299.

требованием при выборе места будущего расположения посёлка данный нормативно-правовой акт провозглашает всемерное сокращение времени проезда от места проживания в поселении до места работы и обратно.⁶⁶

Довольно часто место работы может изменяться в процессе. Например, переходя от строительства одного объекта к другому. Данная особенность вахтового метода учтена законодателем и не нарушает положений Трудового кодекса, поскольку не считается переводом, от чего согласие работников не требуется. Комплектование же вахтовых работников может осуществляться в разных населенных пунктах. Затем их доставляют к определяемым работодателем пунктам сбора, который зачастую не совпадает с местом его нахождения.

Если работодатель является юридическим лицом, то местом его нахождения место нахождения постоянно действующего исполнительного органа или же иного уполномоченного выступать от имени юридического лица органа, который указывается в учредительных документах и уполномочен выступать от имени лица.

Если же работодателем является физическое лицо - индивидуальный предприниматель, то местом его нахождения будет считаться место жительства, по которому он зарегистрирован.

Необходимо отметить, что законодатель учёл также возникающие из-за метеорологических условий или по вине транспортных компаний проблемы по перемещению рабочих коллективов от пункта сбора до места рабочих объектов. За каждый день нахождения в пути, предусмотренных графиком работ, а также за дни задержки работнику выплачивается дневная тарифная ставка, часть должностного оклада за рабочий день.

Далее работников доставляют к вахтовым поселкам, которые находятся вблизи рабочих объектов. Они представляют собой комплекс жилых, культурно-бытовых, санитарных и хозяйственных зданий и сооружений, которые предназначены для обеспечения жизнедеятельности работников на момент их отды-

⁶⁶ Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31.12.1987 № 794/33-82 «Об утверждении Основных положений о вахтовом методе организации работ» // Бюллетене Госкомтруда СССР. 1988. № 5. П. 3.3.

ха на вахте, а также обслуживания техники, хранения запасов товарно-материальных ценностей.

2.5 Льготы, оплата труда и компенсации при организации вахтового метода труда

На любом виде работ необходимы гарантии, которые будут реализовывать права, свободы и законные интересы работников. Конечно, многие нормативно-правовые акты современности предусматривают данные выплаты, чтобы соответствовать принципу справедливости, но фактически определённые гарантии и компенсации различным категориям работников существовали задолго до всеобщего признания указанного принципа. Исходя из этого можно смело заключить, что их предназначение в стимулировании работника добросовестно исполнять свои трудовые обязанности.

Гарантии представляют собой различные средства, способы и условия, которые позволяют обеспечить осуществление трудовых прав работников, а компенсациями являются денежные выплаты, которые установлены в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением вытекающих их обязанностей.⁶⁷

В качестве же главных гарантий и компенсаций выполняющим работы вахтовым методом стоит рассматривать не только одноимённые выплаты, но и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Последний здесь имеет особое место, поскольку предназначен компенсировать выполнение работы на территориях районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях.⁶⁸

В силу целого ряда специфических условий работы вахтовым методом, отечественным законодательством были предусмотрены следующие виды надбавок:

1. За каждый день пребывания в местах производства.
2. За фактические дни нахождения в пути от пункта сбора до места выполнения работы и обратно.

⁶⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 164.

⁶⁸ Там же. Ст. 302.

3. Процентные к заработной плате лиц, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других районов.

4. Районные коэффициенты за выполнение работ на определённых территориях, а также выплаты в размере дневной тарифной ставки за каждый день нахождения в пути от пункта сбора до места выполнения работы и обратно.

Важно знать, что надбавка за вахтовый метод работы выплачивается взамен суточных. Её сущность именно в том, чтобы компенсировать лицам, осуществляющим свою трудовую функцию вахтовой формой работы, возникающие в процессе проезда к месту рабочего объекта и проживанием вне постоянного места жительства дополнительные расходы. Будет ошибкой говорить, что такие выплаты связаны с работой в особых условиях, поэтому законодатель их и не относит к предусмотренным системой оплаты труда выплатам, от чего те просто не могут учитываться при начислении средней заработной платы и выплачиваться взамен суточных.⁶⁹ Исходя из этого можно заключить, что данную разновидность надбавок нельзя относить к компенсационным выплатам.

Указанная выше надбавка не только не облагается налогами, но и не учитывается при исчислении среднего заработка, но подобное не умаляет прав работника. В случае, когда лицо проживает в районе Крайнего Севера или в приравненной к нему местности, но выезжает для выполнения работ вахтовым методом в другую часть упомянутых районов, то указанное лицо будет иметь полное право на все законодательно предусмотренные гарантии и компенсации.⁷⁰

Обращаясь к изданным постановлениям Правительства можно увидеть, что надбавка за вахтовый метод работникам федеральных государственных органов и учреждений, которые финансируются из федерального бюджета Российской Федерации, значительно разнятся в зависимости от места выполнения

⁶⁹ Определение Верховного Суда РФ от 10.06.2003 № КАС03-259. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

⁷⁰ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 Ч. 6. Ст. 302.

данной формы осуществления трудовой деятельности, а именно:^{71 72}

- 1) 75 % оклада в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Столь высокую надбавку можно объяснить наиболее тяжёлыми климатическими условиями, которые значительно усложняют работу по, например, добыче полезных ископаемых;
- 2) 50 % оклада в районах Сибири и Дальнего Востока;
- 3) 30 % оклада в остальных районах.

Полномочия по установлению размера надбавки, равно, как и порядка её выплаты, за вахтовую форму организации трудовой деятельности в федеральных органах и учреждениях субъектов РФ принадлежат органам государственной власти субъектов, а также местного самоуправления. Размер и порядок начисления надбавок у других работодателей определяется коллективным договором, локальным актом и трудовым договором.⁷³

Очень важно упомянуть, что районный коэффициент начисляется по месту фактической постоянной работы независимо от места нахождения работодателя. К заработной плате лиц, осуществляющих трудовую деятельность через вахтовую форму организации работы, применяются коэффициенты за высокогорность, пустынную, безводность и районные в тех размерах, которые установлены для работников основной деятельности в местах производства данной разновидности работ.⁷⁴

Выплата за время нахождения в пути от места нахождения работодателя до места выполнения работ и обратно выделяются тем, что лицу выплачивается дневная тарифная ставка за день нахождения в пути от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, предусмотренный графиком, а также за дни за-

⁷¹ Постановление Правительства Российской Федерации от 03 февраля 2005 г. № 51 «О размерах и порядке выплаты надбавки за вахтовый метод работы работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета» (с изм. и дополнениями) // Российская газета. Федеральный выпуск № 0(3693). Ч. 1.

⁷² Постановление Правительства РФ от 16.10.2014 № 1056 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 03 февраля 2005 г. № 51». [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_169948/ (дата обращения: 10.06.2021).

⁷³ Семенихин В. В. Командировочные и иные аналогичные расходы. М.: ИД «Гросс-медиа»: РОСБУХ, 2017. С. 441.

⁷⁴ Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31.12.1987 № 794/33-82 «Об утверждении Основных положений о вахтовом методе организации работ» // Бюллетене Госкомтруда СССР. 1988. № 5. П. 5.3.

держки в пути по метеорологическим условиям или вине транспортных организаций.⁷⁵ Нормативно-правовым актом 1987 года уточняется, что данные выплаты начисляются без каких-либо коэффициентов надбавок.⁷⁶

Бывают самые различные ситуации, когда работник по уважительным причинам не смог вовремя прибыть на сборный пункт и вынужден самостоятельно добираться до рабочего объекта. Именно для таких случаев законодатель предусмотрел обязанность администрации предприятия возместить ему все транспортные расходы в соответствии с нормами о служебных командировках.

Трудовое законодательство требует, чтобы работников доставляли экономически целесообразными видами транспорта на основе долгосрочных договоров, заключаемых с транспортными организациями и предприятиями. Оплата же проезда указанных лиц от пункта сбора до места нахождения работы и обратно связана с выполнением им своих трудовых обязанностей, от чего считается компенсационной выплатой.⁷⁷

⁷⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 Ч. 8. Ст. 302.

⁷⁶ Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31.12.1987 № 794/33-82 «Об утверждении Основных положений о вахтовом методе организации работ» // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1988. № 5. П. 5.7.

⁷⁷ Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31.12.1987 № 794/33-82 «Об утверждении Основных положений о вахтовом методе организации работ» // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1988. № 5. Ч. 1. П. 2.5.

3 РЕГУЛИРОВАНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ ВАХТОВОГО МЕТОДА РАБОТ

3.1 Особенности рабочего времени

Говоря об особенностях рабочего времени работников, осуществляющих свою рабочую деятельность вахтовым методом необходимо знать основные понятия. Рабочим временем считается временной период, в течение которого работник должен исполнять трудовые обязанности, которые предусмотрены правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора.⁷⁸

Однако лишь данным понятием отечественное законодательство не ограничивается. Трудовым Кодексом Российской Федерации предусмотрен целый ряд временных периодов, а именно:⁷⁹

- 1) время для отдыха и приема пищи в рабочее время там, где условия производства не позволяют предоставить для таковых перерыв;
- 2) период временной приостановки рабочего процесса (простоя);
- 3) перерывы женщинам для кормления ребенка;
- 4) время исполнения работником государственных или общественных обязанностей в случаях, если те должны исполняться в рабочее время, а также время прохождения обязательных медицинских осмотров.

Организация любого рабочего процесса не может обходиться без его подробной регламентации. Конечно, нормативно-правовые акты, включая те, которые регулируют вахтовую форму, просто не содержат всевозможной информации. Значительная часть обязанностей по регулированию целого ряда вытекающих из данной проблемы вопросов возлагается на плечи самого работодателя. Сама по себе задача по организации вахтовых работ довольно сложная, требующая заранее учитывать множество установленных как общими, так и специально выделенных законодателем особенностей, а также правил организации и проведения вахтовых работ.

⁷⁸ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021). // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ч. 1 Ст. 91.

⁷⁹ Там же. Ч. 1. Ст. 91; Ч. 3. Ст. 108; Ч. 3. Ст. 72.2; Ст. 157; Ст. 258; Ч 1. Ст. 170; Ч 3. Ст. 213; Ч. 4. Ст. 914; Ст. 300.

Самым первым делом нужно решить вопросы распределения как рабочего, так и нерабочего времени. То есть, ещё до начала вахты необходимо составить график работы, который обязательно должен содержать.⁸⁰

- 1) дни работы и междувахтового отдыха;
- 2) выходные и праздничные в период междувахтового отдыха;
- 3) дни в пути до места работы и обратно;
- 4) выходные дни в период вахты.

Одной из главных черт вахтовой формы является суммированный учет рабочего времени. Его сущность заключается в неравномерном режиме, но за каждые восемь часов переработки работник получает дополнительный день отдыха. Тем не менее, факт переработки учитывается законодательством и когда на месте набрано меньше. С оговоркой на предел рабочего графика, но часы переработки накапливаются в течении года, затем суммируясь до целых рабочих дней.⁸¹

Также при составлении графика необходимо учесть ежегодный отпуск для лиц, осуществляющих свою рабочую функцию вахтовой формой. Он предоставляется после использования дней отдыха. Циклы вахтового режима работы оплачиваются по-разному:

- 1) за дни работы на вахте лица получают надбавку за вахтовый метод работы, суммируемую с заработной платой за фактически отработанное время;
- 2) дополнительные дни междувахтового отдыха оплачиваются по размеру дневной тарифной ставки;
- 3) дни в пути до места вахты и обратно оплачиваются в размере надбавки за вахтовый метод работы, суммированной с дневной тарифной ставкой;
- 4) не оплачиваются выходные и праздничные дни междувахтового отдыха.

Как было ранее сказано, в случае вахтового метода организации работы вводится суммированный учет рабочего времени, фактически отработанного

⁸⁰ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ч. 8. Ст. 300.

⁸¹ Там же.

работником и основанный на соблюдении графиков работы, который обязан вести работодатель наравне с учётом времени отдыха работников по месяцам и нарастающим итогом за учетный период.⁸²

Стоит отметить эффективность данного вида учёта времени при вахтовой форме, которая может предполагать осуществление трудовой деятельности в сложных климатических условиях. Это позволяет не только свободно регулировать стандартную продолжительность работы, но и легко подстраиваться под меняющиеся условия, которые могут препятствовать её нормальной реализации. Также подобный учёт рабочего времени позволяет создавать возможности накапливать дни отдыха.⁸³

Фактический учетный период не должен превышать один год, однако допускается возможность отклонения продолжительности рабочего времени за день и неделю от предельных значений, что позволяет относительно свободно корректировать общую продолжительность рабочего времени в течение периода путём компенсации переработок в одни дни недоработкой из других.⁸⁴ Следует акцентировать внимание на том, что нет единого стандарта учётного периода. Он определяется исходя из характера осуществляемых работ.

Если же говорить об особенностях рабочего графика, то важным будет сказать его довольно широкую область действия, которая почти не зависит от конкретного времени вступления того или иного работника в трудовые отношения с работодателем. То есть, он действует как уже состоящих в трудовых отношениях на момент его утверждения работникам, как и для поступивших на работу после его принятия лиц.

В сравнении с нормативно-правовым актом 1987 Трудовой Кодекс Российской Федерации закрепил иной порядок утверждения графика работы на вахте, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, когда согласно положениям он должен

⁸² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021 // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1). Ч. 4. Ст. 300.

⁸³ Кривой В. И. Вахтовый метод: правовые аспекты. М.: Юрид. лит., 1989. С. 51.

⁸⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ч. 8. Ст. 104.

был утверждаться именно по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом, а не лишь с учетом его мнения.⁸⁵ По содержанию становится понятным, что ранее необходимо было достигнуть консенсуса, но сейчас мнение профсоюзных комитетов не носит больше уведомительный характер, поскольку основные положения действуют лишь в пределах, не противоречащих ТК.

Иногда возникают случаи, когда работодатель и профсоюзный орган самостоятельно не могут достигнуть консенсуса, что является одной из самых острых проблем современного трудового законодательства при организации вахтового метода. Работодатель может принять локальный акт, а выборный орган первичной профсоюзной организации его обжаловать в государственную инспекцию труда, суд или начать процедуру коллективного трудового спора.⁸⁶ Тем не менее, отмечается, что инициаторы такого вида спора нередко испытывают давление со стороны работодателя, от чего усилия по разрешению конфликта оказываются тщетными.

К сожалению, приходится констатировать, что законодательство не содержит гарантий, которые бы препятствовали работодателю принять график работы на вахте, положения которого необоснованно делают более тяжелыми условия трудовой деятельности лиц, осуществляющих её вахтовым методом.⁸⁷ Продолжительность рабочей смены при ведении суммированного учёта современными нормативно-правовыми актами не установлена, но, согласно акту 1987 года, она не должна превышать двенадцать часов.⁸⁸

Говоря о сверхурочной разновидности работ стоит акцентировать внимание на том факте, что такой признаётся выполняемая за пределом, установленной продолжительности рабочего времени сугубо по инициативе работодателя,

⁸⁵ Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 03.12.1981 № 333/21-100 «Об утверждении Типового положения о вахтовом методе организации работ». [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». П. 4.2.

⁸⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 Ч. 8. Ст. 372.

⁸⁷ Бородина Е. Н. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих вне места нахождения работодателя. М.: Юрайт, 2021. С. 56.

⁸⁸ Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 03.12.1981 № 333/21-100 «Об утверждении Типового положения о вахтовом методе организации работ». [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». П. 4.2.

но привлекать ней просто по своему желанию тот, естественно, не имеет законного права. Трудовым законодательством установлена возможность привлечения работника к сверхурочной как с его письменного согласия, так и без него в крайних случаях, которые будут рассмотрены ниже. Отчасти здесь можно рассмотреть нарушение принципа свободного труда, но защита жизни граждан является одной из главных задач Российской Федерации, поэтому данные ограничения вполне законны как с моральной, так и с правовой точки зрения.⁸⁹

Привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника:

1. При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников.

2. Для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

3. В случае необходимости выполнить начатую работу, которая в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени из-за непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена, если невыполнение этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, а также имущества, за сохранность которого он несёт ответственность, государственного или муниципального имущества, либо создать угрозу жизни и здоровью людей.

Привлечение же к сверхурочной работе без согласия работника допускается:

1. При производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем водоснабжения и (или) водоотведения, систем тепло-снабжения, газоснабжения, транспорта, освещения, связи.

⁸⁹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом изменений, одобренных в ходе общероссийского голосования 01 июля 2020 г.) // Российская газета. 1993. 25 дек. № 237. Ст. 55.

2. При производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия, а также в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия.

3. При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий или стихийного бедствия.

Во всех иных случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Перечень лиц, которых нельзя допускать к сверхурочной работе не исчерпывающий. На данный момент всего две категории:

1. Беременные.
2. Несовершеннолетние.

Тем не менее, существуют несколько категорий лиц, за которыми законодатель сохранил право выполнять сверхурочную работу, конечно, при условии соответствия по состоянию здоровья, но запретил их привлекать без получения на это согласия, также обязав их ознакомить под роспись со своим правом отказа от выполнения данной разновидности трудовой деятельности. Как ни странно, таких категорий тоже две - инвалиды и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет.

Обязанность же по учёту продолжительности работы, выполняемой сверхурочно, возложена на работодателя. Более того, тот обязан следить за тем, чтобы она не превышала четырёх часов в течение двух дней подряд и ста двадцати часов в год.

Из-за некоторой схожести между сверхурочной и переработкой, а именно превышения обычной продолжительности рабочего времени, может сложиться впечатление, что данные виды работ идентичны, но это не совсем так. Сверхурочная представляет собой осуществление рабочей деятельности за пределами

графика, что подтверждается судебной практикой, согласно заключению которой сверхурочной будет являться:⁹⁰

1. Осуществление рабочей деятельности сверх продолжительности установленной максимальной продолжительности, но в рамках ежедневной смены, предусмотренной графиком.

2. Сверх продолжительности ежедневной работы (смены), предусмотренной графиком работы на вахте.

3. Сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

В контексте сравнения сверхурочной и переработки считаю важным упомянуть возможность осуществления лицом его трудовой деятельности за счет нерабочего периода. Работа по выходным или нерабочим праздничным дням оплачивается минимум в двойном размере. ТК РФ учёл и возможное желание работника перенести свой день отдыха, но в таком случае работа будет оплачиваться в обычном размере.⁹¹

Пристального внимания заслуживает проблема суммирования часов переработки в пределах рабочего графика. Своим решением Верховный Суд Российской Федерации признал установленную в Основных положениях часть про семичасовой день из третьего абзаца пункта 5. 4 недействующей со дня вступления решения суда в законную силу⁹². Данный момент легко можно объяснить тем, что в настоящий период время в пределах учетного периода регламентируются утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации графиком работы на вахте. То есть, в случае пятидневной рабочей недели продолжительность рабочего времени составит восемь часов. Остается непонятным только, какую продолжительность рабочего дня должен учитывать работодатель, если на предприятии установлена различная продолжительность рабочей недели для разных категорий лиц.

Можно сделать вывод, что в сфере вахтового метода организации работ

⁹⁰ Определение Верховного суда Республики Коми от 23.01.2012 № 33- 262/2012. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс».

⁹¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ч. 8. Ст. 153.

⁹² Решение Верховного Суда РФ от 04.07.2002 № ГКПИ2002-398 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2003. № 7.

законодатель предоставляет работодателю довольно широкие возможности по установлению продолжительности рабочей смены и междуменного отдыха работников. Это может способствовать значительному повышению возможности утверждения рабочего графика, который ухудшает положение работников, а также возникает определённый риск непризнания работодателем выполненной работы сверхурочной в случае переработки, выходящей за пределы графика.

3.2 Особенности времени отдыха

Учитывая состояние законодательства в сфере организации вахтовой формы организации труда, необходимо рассмотреть целый ряд особенностей времени отдыха наравне с рабочим. Исходя из трудового законодательства, оно представляет собой период, когда работник фактически свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.⁹³

Трудовое законодательство установило несколько видов отдыха, которые предоставляются работникам, осуществляющим свои обязанности по трудовому договору, а именно:⁹⁴

- 1) перерывы в течение смены;
- 2) междуменный отдых;
- 3) еженедельный непрерывный отдых;
- 4) нерабочие праздничные дни;
- 5) отпуска.

Регулируя время отдыха лиц, осуществляющих свои рабочие обязанности вахтовым методом, законодатель предусматривает отдельно междувахтовый отдых.⁹⁵ Исходя из особенностей организации вахтового метода работ, можно сделать вывод, что подобное решение законодателя обосновано рядом специфических особенностей, которые необходимы для повышения эффективности применения данного метода организации работ. Главной же среди таковых яв-

⁹³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ч. 8. Ст. 106.

⁹⁴ Там же. Ст. 107.

⁹⁵ Там же. Ст. 301.

ляется ведение суммированного учета, который и создает дни отдыха.

Указанная разновидность отдыха свойственна только вахтовому методу, представляя собой дополнительные дни, которые выделяются за работу вне пределов её нормальной продолжительности в учетном периоде по специальному расчету.⁹⁶ Неиспользованные часы отдыха суммируются, а затем предоставляются в виде дополнительных свободных от работы дней в течение периода.⁹⁷

Если же проводить аналогию с остальными видами отдыха, то по целому ряду признаков междувахтовый легче всего будет сравнивать с ежедневным и еженедельным. Это было также подтверждено судьями Конституционного Суда Российской Федерации. Согласно их мнению, трудовое законодательство не считает междувахтовый отдых отдельной разновидностью, поскольку тот представляет собой накопленное время ежедневного и еженедельного, предоставление которого после вахты связано лишь с её специфическими особенностями.⁹⁸

Исходя из вышеизложенного можно прийти к логичному выводу, что данный вид отдыха во многом обладает признаками отпуска, который выделяется своей продолжительностью.⁹⁹ Это действительно так, однако даже на его фоне междувахтовый выделяется тем, что может предоставляться несколько раз в году. Напоследок хочется сказать о потенциале данного отдыха. Несмотря на все свои преимущества, его становлению предшествует переработка. При таком режиме соблюдать восьмичасовой сон, который общепринято считать нормой, очень проблематично, что сильно нагружает организм работника. То есть стремиться к увеличению накопленных часов даже ради относительно продолжи-

⁹⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ч. 3. Ст. 301.

⁹⁷ Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 03.12.1981 № 333/21-100 «Об утверждении Типового положения о вахтовом методе организации работ». [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс». П. 4.3.

⁹⁸ Определение Конституционного Суда РФ от 12.07.2006 № 261-О «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» // Собрание законодательства РФ. 2006. № 42.

⁹⁹ Миронов В. И. Трудовое право. М.: Проспект, 2020. С. 415.

тельного отдыха нежелательно.

Нормальной считается продолжительность рабочего времени, предусмотренная графиком работы на вахте в пределах учетного периода, несмотря на общие нормы, предусмотренные Трудовым Кодексом. Эти нормы должны соблюдаться графиком за учетный период, однако число дополнительных дней междувахтового отдыха определяется путем деления общего часов переработки на восемь.¹⁰⁰

В случае же сокращенной продолжительности рабочей недели деление производится не на восемь, а на число часов, получаемых в результате деления установленной продолжительности сокращенной рабочей недели на пять дней. Если остаток получается не кратный целому дню, то часы переработки накапливаются в течение календарного года до целых рабочих дней.

Стоит отметить, что законодатель уделил большое внимание дням отдыха, которые предоставляются между вахтовыми работами. В случаях, если по каким-либо причинам междувахтовый отдых не был предоставлен, работодатель обязан возместить оплатить эти дни в двойном размере. Наличие данной установки обусловлено как общепризнанным принципом справедливой оплаты труда, так и правом каждого на отдых.¹⁰¹

Законодательно установлено, что междувахтовый отдых оплачивается в размере дневной тарифной ставки или дневной ставки в случаях, если более высокая оплата не установлена договором (трудовым или коллективным) или локальным нормативным актом. Число подлежащих оплате дней междувахтового отдыха выходит из общего количества часов переработки в пределах графика работы на вахте. Часы же 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. Правовое регулирование отдыха в случае вахтового метода отличается множеством особенностей, среди которых отсутствующая регла-

¹⁰⁰ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ч. 4. Ст. 301.

¹⁰¹ Там же. Ч. 1. Ст. 153.

ментация общей продолжительности междуменного отдыха. Тем не менее, минимальная продолжительность еженедельного непрерывного отдыха установлена законом в сорок два часа, но продолжительность междуменного отдыха работников с учетом обеденных перерывов может быть уменьшена до двенадцати часов.¹⁰²

Выходные предоставляются несколько уникальным способом, а именно за каждую рабочую неделю. Это в значительной степени отличается от множества других форм организации трудовой деятельности, которым свойственны в течение каждой календарной недели. Таким вот образом, российский законодатель устанавливает минимальную продолжительность междуменного отдыха.

На вахтовых работников распространяются нормы, регулирующие порядок предоставления перерывов для питания и отдыха. В течение рабочего дня или смены работникам предоставляются перерывы, но продолжительностью не более двух часов и не менее тридцати минут, которые в рабочее время не включаются и не оплачиваются. В распорядке дня обязательно должны быть предусмотрены перерывы для обогрева и отдыха. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, предоставляются специальные перерывы, которые включаются в рабочее время.

Дни нахождения в пути к месту работы и обратно не считаются частью рабочего времени. После использования работниками междувахтового отдыха работодатель обязан предоставлять ежегодные отпуска.¹⁰³ Если же окончание такого отпуска приходится на дни междувахтового отдыха коллектива, то работник до начала работы его вахтовой смены может быть переведен на другую работу в целях предотвращения простоя или перемещен в другую смену вахты.¹⁰⁴

В качестве ещё двух видов отдыха для работников, осуществляющих свои

¹⁰² Бородин Е. Н. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих вне места нахождения работодателя. М.: Издательство Юрайт, 2021. С. 58.

¹⁰³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ч. 3. Ст. 72.1.

¹⁰⁴ Там же. Ст. 74; Ст. 72.2.

трудовые функции вахтовым методом, стоит упомянуть его такие разновидности, как отпуск без сохранения заработной платы и ежегодный отпуск. Последний предоставляется в обычном порядке после использования междувахтовых дней отдыха.

За работу в районах Крайнего Севера или в приравненных к ним местностях предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, а именно:

1. В районах Крайнего Севера - 24 календарных дня. Полагаю, что столь длительный период обусловлен тяжёлыми условиями осуществления на данных территориях трудовой деятельности, что требует большего промежутка времени для восстановления.

2. В приравненных к ним местностях - 16 календарных дней.

3. В остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, - 8 календарных дней.

В стаж работы, который дает право лицам, осуществляющим свои трудовые функции вахтовым методом, на дополнительный отпуск, включаются календарные рабочие дни в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и предусмотренные графиками дни фактического нахождения в пути.

Законодатель обязывает включать в стаж дни отгулов. Именно благодаря наличию данных положений обеспечивает право на ежегодный основной и дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда или непрерывный стаж работы на предприятии, что следует учитывать при определении размера компенсации работнику за неиспользованный отпуск в случае его увольнения.¹⁰⁵ Тем не менее, указанные положения не всегда учитываются работодателями и судами.

Например, один гражданин обратился в Усинский городской суд Республики Коми с исковыми требованиями к с ОАО «Усинскгеонефть» о взыска-

¹⁰⁵ Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 03.12.1981 № 333/21-100 «Об утверждении Типового положения о вахтовом методе организации работ». [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». П. 7.1.

нии недоначисленной и невыплаченной заработной платы за весь период работы и денежной компенсации за неиспользованные отпуска.

Суд удовлетворил иски частично, но в денежной компенсации за неиспользованные отпуска было отказано. Судебная же коллегия по гражданским делам Верховного суда Республики не согласилась с выводом нижестоящего суда об отказе в удовлетворении исковых требований о взыскании с ответчика денежной компенсации за неиспользованные отпуска, которые истец обосновывал не предоставлением ему отпуска за работу с вредными условиями труда.

Суд первой инстанции признал соответствующим требованиям закона продолжительность предоставляемого истцу дополнительного отпуска, поскольку истец выполнял работу вахтовым методом, продолжительность его вахты была равна времени междувахтового отдыха, поэтому во вредных или опасных условиях он находился половину рабочего времени. Это соответствует требованиям законодательства, но судом не было учтено, что в соответствии с пунктом 7.1 Основных положений дни междувахтового отдыха включаются в стаж, дающий также право на отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

Результатом стал вполне закономерный вывод, что решение суда первой инстанции в части взыскания компенсации за дополнительный отпуск не было законным, что стало причиной отмены решения нижестоящего суда и направления того дела на новое рассмотрение.¹⁰⁶

Вахтовый метод организации работ выделяется также способом расчета средней заработной платы за дни ежегодного отпуска. Она производится исходя из начисленной лицу оплаты фактически отработанного времени за двенадцать месяцев, которые предшествовали периоду сохранения заработной платы. Конечно, речь идёт о календарных месяцах, которыми считается период с первого по тридцатое или тридцать первое число включительно. В феврале же с

¹⁰⁶ Определение Верховного суда Республики Коми от 23.01.2012 № 33- 262/2012. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

первого числа по двадцать восьмое, а в случае високосного года двадцать девятое число включительно.¹⁰⁷

Исходя из всего вышеперечисленного можно сделать вывод, что отечественное трудовое законодательство предусматривает особый вид отдыха для лиц, осуществляющих работу вахтовым методом, который нельзя свести к какому-либо другому виду отдыха. В общем случае законодатель устанавливает минимальную продолжительность еженедельного отдыха, но не регулирует продолжительность междуменного отдыха, оставляя эти вопросы на усмотрение работодателя, то в случае вахтового метода вводится минимальная продолжительность междуменного отдыха, которая не регламентируется продолжительность еженедельного отдыха.

¹⁰⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021). Ст. 139.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итоги данной работы можно сделать вывод, что вахтовый метод организации труда проделал весьма длинный путь до своего полноценного становления параллельно с остальными методами организации труда. Нынешнее законодательство представляет собой внушительную нормативно-правовую базу, которая учитывает множество специфических особенностей вахтового метода, но местами довольно несовершенную.

На данный момент вахтовый метод организации работ является крайне востребованным в экономике Российской Федерации, поскольку её развитие сильно зависит от эффективности освоения источников сырья и залежей полезных ископаемых, которые часто расположены на территории крайнего севера или других труднодоступных участках нашей страны. Это сложная задача, которую решить практически невозможно без использования вахтового метода организации труда, позволяющего наиболее эффективно использовать ресурсы для освоения данных земель.

В основе механизма повышения эффективности вахтовой организации труда лежит использование производственного потенциала вахтовых команд, однако крайне важно учитывать интересы всех его участников для соответствия общепризнанным мировым стандартам. Учитывать данные факторы необходимо для того, чтобы добиться максимальной эффективности в его применении.

Тем не менее, нормативная база Российской Федерации, которая регулирует вахтовый метод организации работ, оставляет целый ряд пробелов, которые работодатель может использовать для нарушения прав и свобод лиц, осуществляющих рабочую деятельность вахтовым методом. Она частично не отвечает потребностям практики, отставая от современных требований.

Трудовой кодекс Российской Федерации во многом воспроизводит положения нормативно-правового акта, который приняли более тридцати лет назад в совсем иных экономических условиях. Также были отменены некоторые и приняты новые положения, что возымело как положительный, так и отрица-

тельный эффект. Наиболее существенным я считаю изменение порядка утверждения рабочего графика, который ныне утверждается работодателем лишь с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, что даёт слишком большой простор для трактовки данной нормы.

Отечественный законодатель предоставляет работодателю широкие возможности по части установления продолжительности как смены, так и междуменного отдыха лиц, осуществляющих трудовую деятельность вахтовым методом, если сравнивать с обычными условиями труда, что значительно повышает риск утверждения такого рабочего графика, который необоснованно ухудшит положение его работников. Одна лишь вероятность подобного заведомо ставит их в уязвимое положение, тогда как бессилие уполномоченных органов способствует развитию правового нигилизма.

Современному трудовому законодательству в сфере организации вахтового метода работ необходима более четкая правовая регламентация, поскольку вышеуказанные пробелы допускают различную трактовку нормативных актов.

На мой взгляд, сложившуюся ситуацию можно исправить следующим образом:

1. Разработать и принять новый нормативно-правовой акт, который будет полностью соответствовать требованиям современности, вместо изданных в 1987 году основных положений.

2. Ввести поправки в главу 47 Трудового Кодекса, обязующие работодателя согласовывать рабочий график с профсоюзным органом или коллективом работников, подобно тому, как это было регламентировано главным нормативно-правовым актом о вахтовой форме организации труда 1987 года.

3. Обязать работодателя предоставлять в выборный профсоюзный орган организации выписку из табеля учета рабочего времени о привлечении лиц, осуществляющих свои трудовые функции через вахтовую форму организации труда, к сверхурочной работе.

4. Законодательно закрепить временную приостановку действия норм принятого работодателем акта, ставшего предметом коллективного трудового

спора, вплоть до разрешения спора в установленном законом порядке.

Я считаю, что принятием данных предложений можно решить целый ряд вытекающих из неоднозначной трактовки статей Трудового кодекса проблем. Это должно значительно повысить эффективность действия положений, которые регулируют не только вахтовую, но также другие формы организации труда, а также усилить гарантии соблюдения прав, свобод и законных интересов работников.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

I Правовые акты

1 Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом изменений, одобренных в ходе общероссийского голосования 01 июля 2020 г.) // Российская газета. – 1993. – 25 дек. - № 237.

2 Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120805/ - 10.06.2021.

3 Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (принят 16.12.1966) // Ведомости Верховного Совета СССР. - 1976. - № 17. - Ст. 291.

4 Договор о Евразийском экономическом союзе» (подписан в г. Астане 29.05.2014) (ред. от 01.10.2019). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_163855 - 09.06.2021.

5 Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 09.03.2021) // Собрание законодательства РФ. – 1994. – № 32. – Ст. 3301.

6 Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 1 (ч. 1).

7 Федеральный закон от 24 февраля 2021 г. № 20-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О внесении изменений в Бюджетный кодекс Российской Федерации в части казначейского обслуживания и системы казначейских платежей». [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

8 Федеральный Закон № 115-ФЗ от 25.07.2002 г. «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37868/ -

09.06.2021.

9 Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (с изм. и доп. от 24.02.2021) // Собрание законодательства РФ. -1998. - № 31. - Ст. 3803.

10 Постановление Правительства РФ от 16.10.2014 № 1056 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 3 февраля 2005 г. № 51». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_169948/ (дата обращения: 10.06.2021).

11 Постановление Правительства Российской Федерации от 13 октября 2008 г. № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки». [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

12 Постановление Правительства Российской Федерации от 03 февраля 2005 г. № 51 «О размерах и порядке выплаты надбавки за вахтовый метод работы работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета». [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

II Специальная литература

13 Алешкевич, Е. С. Реализация политических решений освоения Крайнего Севера: к истории развития вахтового метода. Крайний Север: особенности труда и социализации человека / Е. С. Алешкевич // Биография, вахтовый труд и социализация человека в северном индустриальном городе: материалы научно-практической конференции (4 - 6 декабря 2008 г.). - Новый Уренгой, 2009. – С. 24-56.

14 Алферов, А.В. Вопросы по регулированию труда лиц, которые работают вахтовым методом / А. В. Алферов, А. А. Сульженко // Инновационное развитие современной науки: проблемы, закономерности перспективы: сборник статей III Международной научно-практической конференции. М., 2017. – С.

59-71.

15 Бородина, Е. Н. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих вне места нахождения работодателя: учебное пособие для вузов / Е. Н. Бородина. – М.: Юрайт, 2021. - 161 с.

16 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. – М., 2016. - С. 65-87.

17 Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. Ю. П. Орловский. -8-е изд., доп. и перер. – М., 2017..

18 Кривой, В. И. Вахтовый метод: правовые аспекты: справ. метод. пособие / В. И. Кривой. - М.: Юрид. лит., 1989. - 175 с.

19 Миронов, В. И. Трудовое право: учебник / В. И. Миронов. - . 3-е изд. - М.: Проспект, 2020. - 866. С.

20 Пашина, Е. И., Ручин А. В. Нестандартные формы занятости молодежи в системе стратифицирующих факторов сельской местности / Е. И. Пашина, А. В. Ручин // Вестник Поволжского института управления. - 2017. - № 1. – С. 99 - 110.

21 Семенихин, В. В. Командировочные и иные аналогичные расходы / В. В. Семенихин. - 6-е изд., перераб. и доп. – М.: ИД «Гросс-медиа»: РОСБУХ, 2017. – 790 с.

22 Сергеева, Е. А. Гид по стилю жизни вахтовым методом работы / Е. А. Сергеева, А. Н. Уржумцева // Вопросы экономики и права. - 2018. - № 115. – С. 44 – 60.

23 Славкина, М. В. История принятия решения о промышленном освоении Западной Сибири / М. В. Славкина // Экономическая история. Обзорение. – М., 2005. – С. 200-215.

24 Силин, А. Н. Организация производства вахтовым и вахтово-экспедиционным способом при формировании Западно-Сибирского нефтегазового комплекса / А. Н. Силин. - Тюмень: ВСНТО, 1982. - 22 с.

25 Хрущев, В. А. Здоровье человека на Севере / В. А. Хрущев. - М.: Недра, 1994. - 364 с.

III Историко-правовые акты

26 Именной указ Царей и Великих князей Иоанна Алексеевича и Петра Алексеевича от 08 апреля 1684 г. «О неприеме пришлых и гулящих людей без поручных записей» // Полное собрание законов Российской Империи. - Собрание первое. - Т. II. - № 1072.

27 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.

28 Именной указ Петра I от 31 декабря 1709 г. // Полное собрание законов Российской Империи. - Собрание первое. - Т. IV. - № 2240.

29 Именной указ Петра I от 24 августа 1710 г. «О высылке в С.-Петербург из городов Московской губернии работников на 711 год» // Полное собрание законов Российской империи. - Собрание первое. - Т. IV. - № 2289.

30 Именной указ Петра I от 19 сентября 1718 г. // Полное собрание законов Российской Империи. - Собрание первое. - Т. V. - № 3228.

31 Именной указ Петра I от 18 июля 1722 г. «О обязанности работников на торговых судах защищать оныя от разбойников» // Полное собрание законов Российской империи. - Собрание первое. - Т. VI. - № 4056.

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

33 Сенатский указ от 01 мая 1717 г. // Полное собрание законов Российской Империи. - Собрание первое. - Т. V. - № 3082.

34 Сенатский указ от 05 февраля 1720 г. // Полное собрание законов Российской Империи. - Собрание первое. - Т. VI. - № 3506.

35 Сенатский указ от 07 мая 1744 г. // Полное собрание законов Российской Империи. - Собрание первое. - Т. XII. - № 8933.

36 Регламент о Управлении Адмиралтейства и верфи от 05 апреля 1722 г. // Полное собрание законов Российской Империи. - Собрание первое. - Т. VI. -

№ 3937.

37 Сенатский указ от 20 сентября 1725 г. «О найме матросов на торговля Российския суда, для отправления в чужия земли» // Полное собрание законов Российской империи. - Собрание первое. - Т. VII. - № 4774.

38 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.

39 Положение Сибирского Комитета «О найме в работы на частные золотые промыслы крестьян из Великороссийских губерний» от 23 декабря 1853 г. // Полное собрание законов Российской Империи. - Собрание второе. - Т. XXVIII. - № 27169.

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

41 Устав о службе Гражданской по определению от Правительства 1857 г. // Свод законов Российской империи. - СПб.. 1857. - Т. III.

42 Кодекс законов о труде РСФСР 1918 г. // СУ РСФСР. – 1918/ - № 87-88.

43 Закон СССР от 15 июля 1970 г. № 2-VIII «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» // Ведомости Верховного Совета СССР. - 1970. - № 29.

44 Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 03 декабря 1981 г. № 333/21-100 «Об утверждении Типового положения о вахтовом методе организации работ» // Бюллетень Госкомтруда СССР. - 1982. - № 6.

45 Закон РСФСР от 09 декабря 1971 г. «Об утверждении Кодекса законов о труде РСФСР» // Ведомости Верховного Совета РСФСР. - 1971. - № 50.

46 Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС «Об утверждении типового положения о вахтовом методе организации работ» от 13.12.1981г. // Газовая промышленность. - 2000. - № 9.- С.77.

47 Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31.12.1987 № 794/33-82 «Об утверждении Основных положений о вах-

товом методе организации работ» // Бюллетене Госкомтруда СССР. - 1988. - № 5.

IV Судебная практика

48 Определение Конституционного Суда РФ от 12.07.2006 № 261-О «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» // Собрание законодательства РФ. – 2006. - № 42.

49 Определение Верховного Суда РФ от 10.06.2003 № КАС03-259. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

50 Определение Верховного суда Республики Коми от 23.01.2012 № 33-262/2012. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

51 Решение Верховного Суда РФ от 04.07.2002 № ГКПИ2002-398 // Бюллетень Верховного Суда РФ.- 2003. - № 7.