

ОСОБЕННОСТИ ВАХТОВОГО МЕТОДА РАБОТЫ

Вахтовый метод работы является специфической формой организации труда. Он востребован на рынке труда и широко распространен в строительной, лесной, горнодобывающей и других отраслях.

Вахтовый метод – это особая форма организации работ, основанная на использовании трудовых ресурсов вне места их постоянного жительства при условии, когда исходя из экономической целесообразности не может быть обеспечено ежедневное возвращение работников к месту постоянного проживания [1].

В Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее – ТК Республики Беларусь) есть только одна ссылка на выражение «вахтовый метод организации работы» [3]. Статьям 32, 99, 126, 136-138 ТК следует уделять особое внимание при регулировании режима организации работы вахтовым методом.

В свою очередь, Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) содержит отдельную главу 47, посвященную регулированию труда лиц, работающих вахтовым методом. К данной главе относятся статьи:

Статья 297. Общие положения о работе вахтовым методом

Статья 298. Ограничения на работы вахтовым методом

Статья 299. Продолжительность вахты

Статья 300. Учёт рабочего времени при работе вахтовым методом

Статья 301. Режимы труда и отдыха при работе вахтовым методом

Статья 302. Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом [4].

В силу отсутствия в ТК Республики Беларусь норм, регулирующих данный режим работы, наниматель, который организует вахту, несет ответственность за разработку локального нормативного акта, отражающего все необходимые вопросы, касающиеся их организации.

В период работы вахтовый персонал проживает в специально созданных вахтовых посёлках, функции которых ограничиваются удовлетворением основных потребностей, проживающих в них работников, а в период межвахтового отдыха персонал возвращается на свои места постоянного проживания. При работе вахтовым методом на нанимателя возлагается обязанность обеспечить работников, в период нахождения на объекте производства, жильём (создаются вахтовые посёлки, которые представляют собой комплекс зданий и сооружений, предназначенных для обеспечения отдыха работника, либо оплачиваются за счёт нанимателя жильё в общежитиях или иных жилых помещениях). При этом действует удлинённый рабочий день длительностью 12 часов.

Несмотря на то, что работники, направляемые на работу вахтовым методом, проходят предварительные медицинские осмотры, также необходимо определить категории лиц, которые могут быть задействованы на этих работах. Согласно ст. 298 ТК РФ запрещается привлекать к такой работе несовершеннолетних, беременных и женщин с детьми до трех лет, а также лиц, имеющих соответствующие противопоказания на основании заключения врача.

Поскольку данные категории граждан находятся под особой опекой государства,

можно сделать вывод, что введение такой нормы будет актуально и для Республики Беларусь.

В соответствии со ст. 126 ТК Республики Беларусь, в организациях, в которых в соответствии с условиями производства (работы) невозможно или экономически невыгодно соблюдение дневного или недельного рабочего времени, установленного для данной категории работников, может применяться суммированный учёт рабочего времени. В соответствии с законодательством Республики Беларусь в расчётный период рабочего времени включается рабочее время на предприятии, межсменный перерыв, а также время, затраченное на дорогу к месту смены и обратно. Статья 123 ТК Республики Беларусь устанавливает, что продолжительность рабочего дня определяется правилами внутреннего трудового распорядка или рабочим временем (сменой). Согласно статье 195 ТК Республики Беларусь, правила внутреннего трудового распорядка устанавливаются нанимателем при участии профсоюза.

В ст. 301 ТК РФ закреплено, что время труда и отдыха работников на вахте регламентируется графиком, утверждаемым работодателем с учётом мнения профсоюза. Не позднее чем за два месяца до введения графика в действие работодатель обязан ознакомить с ним работников. В графике предусматривается время, необходимое для доставки работников на вахту и обратно.

Также следует отметить, согласно п. 1 ст. 32 ТК Республики Беларусь, установление условий по данному режиму работы будет представлять собой изменение основных условий труда, о которых наниматель обязан письменно уведомить работника, обосновывая свое решение по производственным, экономическим или организационным причинам не позднее, чем за семь календарных дней.

Важным для лиц, работающих вахтовым методом являются гарантии и компенсации. Кроме получения стандартной заработной платы работник имеет право на компенсации за ненормированный рабочий день, такие компенсации обычно прописываются в трудовом договоре. Важным моментом видится выплата компенсации стоимости проезда.

Также следует учитывать, что работа по принципу вахты отличается от отправки сотрудника в командировку. В соответствии с требованиями части первой статьи 99 ТК Республики Беларусь наниматель обязан определять размер компенсации труда работников, работающих поочередно.

Прямое правовое регулирование вахтового метода организации труда ограничивается постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 25 июля 2014 г. № 70 (далее - постановление № 70) [2] и ст. 99 ТК Республики Беларусь. Статья 99 ТК Республики Беларусь определяет только то, что работникам устанавливаются компенсации за мобильный и разъездной характер работы, производство работ вахтовым методом, постоянную работу в дороге, работу вне места жительства.

Инструкцией, утвержденной постановлением № 70, установлен порядок, условия и размеры выплаты компенсации, а также максимальный лимит компенсации, который не может превышать размер нормы за проживание вне места жительства (суточные), в соответствии с законодательством о возмещении расходов на командировки с учетом фактического срока пребывания на территории Республики Беларусь или иностранных государств.

Открытым остается порос выплаты компенсации стоимости проезда.

Таким образом, следует дополнить ТК Республики Беларусь нормами, восполняющими данный пробел, так как нормативное регламентирование вахтового метода работы на уровне ТК Республики Беларусь, позволит регулировать и защищать интересы не только работника (в части соблюдения его основных прав, охраны труда) но и интересы нанимателя (а именно – облегчит работу нанимателя по вопросу установления, нормирования и соблюдения прав работника).

В указанном контексте можно воспользоваться положительным опытом России и ввести в ТК Республики Беларусь отдельную главу, регламентирующую особенности труда лиц, работающих вахтовым методом. Так как закрепление в ТК Республики Беларусь правовых норм, регулирующих работу вахтовым методом, является необходимым элементом обеспечения баланса интересов между работником и нанимателем.

Список литературы

1. Дубровский, С. И. О некоторых вопросах производства работ вахтовым методом [Электронный ресурс] / С.И. Дубровский, Н.В. Свирид // – Режим доступа: https://zr.by/number/2006/10/proizvods_vaxt/. – Дата доступа: 18.11.2021.

2. Об утверждении Инструкции о порядке, условиях и размерах выплаты компенсаций за подвижной и разъездной характер работы, производство работы вахтовым методом, постоянную работу в пути, работу вне места жительства (полевое довольствие) [Электронный ресурс]: постановление Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь, 25 июля 2014 г., №70 // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. – Режим доступа: <https://pravo.by/document/?guid=3961&p0=W21428987>. – Дата доступа: 18.11.2021.

3. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-З: принят Палатой представителей 8 июня 1990 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1990 г.: с изм. и доп. по сост. 28.05.2021 // ЭТАЛОН-ONLINE [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.pravo.by> – Минск, 2021. – Дата доступа: 18.11.2021.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: кодекс Рос. Федерации, 30.12.2001, № 197-ФЗ // КонсультантПлюс Россия. – Дата доступа: 18.11.2021.

Н.С. Дмитриевская
АФ РАНХиГС (Барнаул)

К ВОПРОСУ О РИСКАХ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫХ ДОГОВОРОВ С САМОЗАНЯТЫМИ ПРИ ФАКТИЧЕСКОМ НАЛИЧИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Не так давно законодатель ввел еще одну форму предпринимательства – самозанятость, также начал действовать специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход», что позволило осуществлять предпринимательскую деятельность без регистрации в качестве индивидуального предпринимателя. Широкое распространение получает практика заключения с самозанятыми гражданско-правовых договоров при фактическом наличии трудовых отношений [1, с. 211].