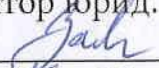



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА
Кафедра трудового права и предпринимательства

РЕКОМЕНДОВАНО К ЗАЩИТЕ
В ГЭК

Заведующий кафедрой
доктор юрид. наук, доцент
 Л.В. Зайцева
 2019 г.

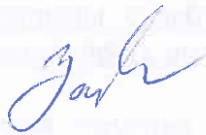
ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
магистра
ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ,
РАБОТАЮЩИХ ВАХТОВЫМ МЕТОДОМ
40.04.01 Юриспруденция
Магистерская программа «Корпоративный юрист»

Выполнила работу
студентка 3 курса
заочной формы
обучения



Малашкевич
Олеся
Анатольевна

Научный руководитель
доктор юрид. наук, доцент,
заведующая кафедрой трудового права и
предпринимательства ИГиП ТюмГУ



Зайцева
Лариса
Владимировна

Рецензент
Директор ООО «Абсолютное право»



Предигер
Владимир
Викторович

Тюмень 2019

АННОТАЦИЯ

Малашкевич Олеся Анатольевна. Проблемы правового регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом: выпускная квалификационная работа магистра: 40.04.01 Юриспруденция, магистерская программа «Корпоративный юрист» / О.А. Малашкевич; науч. рук. Л. В. Зайцева; рец. В.В. Предигер, Тюменский государственный университет, Институт государства и права, Кафедра трудового права и предпринимательства. – Тюмень, 2019. – 95 с.: Библиогр. список: с. 80 – 95 (107 назв.).

Ключевые слова: вахтовый метод, время вахты, продолжительность вахты, часы переработки, внутрирегиональный вахтовый метод, вахтово-экспедиционный метод, режим рабочего времени, суммированный учет рабочего времени, оплата часов переработки и недоработки, дни в пути, учетный период, междувахтовый отдых, оплата труда, надбавка за вахтовый метод, гарантии и компенсации, Крайний Север.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ВАХТОВЫЙ МЕТОД КАК ОСОБАЯ ФОРМА ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА.....	9
1.1. ВАХТОВЫЙ МЕТОД РАБОТЫ: ПОНЯТИЕ, ПРИЗНАКИ, ВИДЫ.....	9
1.2. ОГРАНИЧЕНИЯ НА РАБОТЫ ВАХТОВЫМ МЕТОДОМ.....	17
1.3. ОСОБЕННОСТИ СОДЕРЖАНИЯ И ОФОРМЛЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА О РАБОТЕ ВАХТОВЫМ МЕТОДОМ.....	23
1.4. ЛОКАЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ВАХТОВОГО МЕТОДА В ООО «ЛУКОЙЛ-ИНЖИНИРИНГ»	27
ГЛАВА 2. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА ПРИ ВАХТОВОМ МЕТОДЕ РАБОТЫ.....	31
2.1. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ВАХТОВЫМ МЕТОДОМ	31
2.2. ОСОБЕННОСТИ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА ЛИЦАМИ, РАБОТАЮЩИМИ ВАХТОВЫМ МЕТОДОМ.....	40
ГЛАВА 3. ОПЛАТА ТРУДА И КОМПЕНСАЦИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ ЛИЦАМ, РАБОТАЮЩИМ ВАХТОВЫМ МЕТОДОМ.....	46
3.1. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ВАХТОВЫМ МЕТОДОМ.....	46
3.2. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И ПРИРАВНЕННЫХ К НИМ МЕСТНОСТЯХ.....	65
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	72
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	80

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы научного исследования. С каждым годом идет масштабное освоение природных ресурсов, которыми богата Россия. Многие нефтегазодобывающие предприятия стремятся к открытию новых месторождений в Сибири, районах Крайнего Севера.

Отдаленность мест добычи природных ресурсов, суровые климатические условия, дефицит трудовых ресурсов, отсутствие объектов социального назначения приводят к необходимости использования вахтового метода. Его применение является экономически выгодным для предприятия (сокращаются затраты на создание мест проживания, доставку персонала к месту работы за счет создания вахтовых поселков вблизи месторождений). Для работников также имеются свои «плюсы» (льготы и компенсации, надбавка за вахтовый метод, новые рабочие места с высокой заработной платой).

Вахтовый метод начали изучать в конце 1970-х гг. XX века. В то время началась разработка месторождений Западной Сибири и требовался новый подход для выполнения работ и привлечения рабочей силы. Кривой В.И., Хайтун А.Д., Рогова И.Н., Сопин В.И., Сапожников П.С. и другие разрабатывали, анализировали и внедряли нормативно-правовую базу для применения вахтового метода.

В статье Пучкова А.В. проанализированы локальные нормативные акты нескольких нефтегазодобывающих предприятий и сделан вывод о том, что если при применении вахтового метода работодатель учитывает не только свою выгоду, а также интересы работника, создавая для него хорошие социально-бытовые условия, систему мотивации и стимулирования труда, то все это приводит к улучшению качества работы и повышению уровня производительности [76, с. 222].

Развитие экономики, информационных технологий приводят к необходимости изменения и актуализации существующих правовых норм, регулирующих труд вахтовиков.

В 80-е годы работа вахтовым методом в районах Крайнего Севера привлекала молодых людей, так как там был высокий уровень заработной платы и минимальные требования к стажу, опыту работы и образованию.

В настоящее время наблюдаются проблемы привлечения рабочей силы. В 90-е годы начался отъезд трудоспособного населения с Севера, впервые за последнюю четверть века спрос на рабочую силу превышает предложение [86, с. 6].

Правовые механизмы, регулирующие трудовые отношения (некоторые из них созданы еще в прошлом веке) не могут остановить отток трудоспособного населения из районов Крайнего Севера, работники из других регионов уже не стремятся работать вахтами: пугают суровые климатические условия, социальная незащищенность, несоблюдение работодателями требований охраны труда, ужесточение требований к уровню образования, да и разница в заработной плате на «земле» и на Севере теперь не настолько велика, как в 80-е гг.

Снижение популярности вахтового метода также объясняется недостатками действующего законодательства, что свидетельствует о существовании проблем в этой области и требует поиска путей их решения.

Целью диссертационного исследования является анализ существующих нормативных актов, регулирующих труд вахтовиков, выявление пробелов в трудовом законодательстве, а также изучение судебной практики, поиск основных причин возникновения судебных споров с целью совершенствования правовых норм, регламентирующих работу вахтовым методом.

Для достижения цели были поставлены следующие задачи:

1. Проследить хронологию становления и развития понятия «вахтовый метод»;
2. Изучить специфику учета рабочих часов;
3. Установить виды отдыха, которые полагаются работникам-вахтовикам;

4. Выявить имеющиеся в настоящее время гарантии и компенсации для вахтовиков;

5. Проанализировать судебную практику по делам, касающимся работы вахтовым методом;

6. Выявить существующие проблемы и предложить пути решения.

Объектом изучения выступают взаимодействия между работником и работодателем, возникающие в процессе работы вахтовым методом.

Предметом научного интереса выступают нормативные акты, регулирующие вахтовый метод работы.

Наиболее значимые результаты исследования содержатся в следующих положениях, выносимых на защиту:

1. Произошедшие изменения в экономике и обществе в целом приводят к выводу о необходимости пересмотра и актуализации существующих нормативных правовых актов, в связи с этим представляется целесообразным Основные положения о вахтовом методе признать утратившими силу и добавить пункты, которые продолжают действовать в настоящее время в главу 47 ТК РФ.

2. В связи с существующими ограничениями на работу вахтовым методом для некоторых категорий работников (работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, беременных женщины и т.д.), и отсутствием в законодательстве обязанности женщин сообщать о своей беременности, следует дополнить статью 298 ТК РФ пунктом следующего содержания: «в случае наступления беременности женщине следует сообщить об этом своему непосредственному руководителю для перевода ее на другую работу с целью исключения влияния неблагоприятных факторов при работе вахтовым методом на развитие плода».

3. В статье 300 ТК РФ существует некоторая неточность в установлении продолжительности учетного периода. Следует изложить статью в следующей редакции: «При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц или иной период, но не более, чем за один год».

4. Вахта должна длиться не более одного месяца (статья 299 ТК РФ), но в исключительных случаях допускается увеличение ее продолжительности. Предлагается внести дополнения в эту статью, указав закрытый перечень случаев, при которых допускается увеличение продолжительности вахты.

5. Законодательством не установлена обязанность работодателя предоставлять работнику неиспользованные по причине временной нетрудоспособности дни междувахтового отдыха. Предлагается дополнить статью 301 ТК РФ пунктом следующего содержания: «При наступлении случаев временной нетрудоспособности работника в период междувахтового отдыха работодатель обязан предоставить работнику все неиспользованные им дни междувахтового отдыха. По письменному заявлению работника неиспользованные дни междувахтового отдыха могут быть заменены денежной компенсацией».

6. Выплата надбавки за вахтовый метод установлена статьей 302 ТК РФ. Первый абзац статьи 302 ТК РФ и последний вызывают противоречия. В первом сказано, что за «фактические дни нахождения в пути взамен суточных выплачивается надбавка за вахтовый метод», а в последнем, что «за каждый день нахождения в пути выплачивается дневная тарифная ставка, часть оклада (должностного оклада) за день работы (дневная ставка). Исходя из положений статьи, получается, что за один и тот же день нахождения в пути полагается разная оплата. Следует исключить из пункта 1 статьи 302 ТК РФ фразу «а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно». При устранении данного противоречия дни нахождения в пути будут оплачены работнику в размере дневной тарифной ставки, части оклада за день работы.

Хочется отметить, что в настоящее время отсутствует единый подход к правовому регулированию труда лиц, работающих на Севере. Нет правового акта, который бы определял такие понятия как Крайний Север, местности, приравненные к районам Крайнего Севера и т.д. На законодательном уровне не определены конкретные факторы, обуславливающие необходимость

предоставления работникам соответствующих гарантий и компенсаций, нет четкого и структурированного подхода и нормативного акта, который объединял бы в себе применяемые по настоящее время нормативные акты СССР.

Структура работы состоит из введения, трех глав, заключения и библиографического списка.

ГЛАВА 1. ВАХТОВЫЙ МЕТОД КАК ОСОБАЯ ФОРМА ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

1.1. ВАХТОВЫЙ МЕТОД РАБОТЫ: ПОНЯТИЕ, ПРИЗНАКИ, ВИДЫ

Поиском оптимальной модели освоения Севера и применения в ней вахтового метода занимались многие советские и российские исследователи, такие как Г.А. Агранат, С.В. Славин, А.Д. Хайтун, П.С. Сапожников, В.Н. Лаженцев, В.Г. Логинов, А.И. Силин, С.И. Квашина и др.

В 1960 - 1970-е годы, когда решили осваивать нефтегазовый комплекс Западной Сибири, впервые возникла идея о создании жилых комплексов на время разработки месторождения.

Месторождения располагались на достаточно труднодоступных и удаленных территориях, поэтому возник вопрос, как осваивать и заселять данные территории.

В ходе широких дискуссий были приверженцы вахтовой модели освоения, которые считали, что срок эксплуатации месторождений весьма ограничен, и после их выработки города превратятся в заброшенные поселения.

Большинство же считали, что необходимо комплексное освоение Западной Сибири и строительство городов. Когда начали осваивать месторождения Приобского района, было решено строить полноценные города и поселки возле месторождений. На протяжении 1960-х годов вахтовый метод был не очень распространен, его применяли в эксплуатации Правдинского, Мамонтовского и Шаимского нефтяных месторождений и только в некоторых случаях.

В конце 1968 г. на научно-технической конференции, которая проходила в г. Тюмени, были рассмотрены проблемы строительства городов и поселков в газоносных районах и найдены пути решения.

Так для расселения в Ямало – Ненецком автономного округа был принят вариант «централизованного» расселения. При таком варианте предусматривалось возведение города с численностью восемьдесят тысяч

человек в пределах Ямало – Ненецкого автономного округа для всех месторождений [64, с. 284-285].

При обустройстве, обслуживании, введении в эксплуатацию этих месторождений решено было использовать вахтовый метод.

В 1969 году Госплан поддержал эту идею. Таким образом была утверждена система «централизованного расселения», которую впоследствии стали называть «базовый город - вахтовый метод» [40, с. 159].

При такой системе вахтовики вместе со своими семьями постоянно проживали в городе, который являлся базовым, летали на работу в поселок при месторождении на 2-3 недели, а на отдых возвращались обратно в город.

Данная схема просуществовала недолго. В базовых городах не успевали строить жилье для вахтовиков и их семей. Семьи работников перебирались в вахтовые поселки, оставались там на постоянное место жительства, так на месте вахтовых поселков стали постепенно появляться города.

Руководство Тюменской области до конца семидесятых годов хотело контролировать процесс превращения вахтовых поселков в постоянные поселения, но это не привело к желаемым результатам и необходимо было разработать новую стратегию.

К началу 1980-х годов в Советском Союзе стали применять вахтово-экспедиционный метод. Впервые этот метод использовали в 1974 г. Тюмень была базовым городом, а Харасавей – вахтовым поселком.

В 1985 г. на Ямбургском газоконденсатном месторождении появился вахтовый поселок Ямбург, который был рассчитан на 5-9 тыс. жителей.

В 1990-е годы многие деятели выступали с идеями полного перехода на вахтовый метод освоения Севера, так как содержать полноценные города было очень затратно.

В 1994 году в принятой Генеральной схеме расселения Российской Федерации Север уже рассматривали как место «временного пребывания некоренного населения» [83, с. 19-23].

В России за последние годы было создано немало новых вахтовых поселков, такие как Бованенково, Сабетта, Новозаполярный на Ямале, Купол и Первомайский на Чукотке [40, с. 161-162].

Можно сделать вывод, вахтовый метод экономически более оправдан на неосвоенных территориях с экстремальными природно-климатическими условиями, так как отсутствует необходимость создавать населенный пункт и поддерживать его инфраструктуру, а также после выработки месторождения отсутствует проблема «мертвых городов» и трудоустройства работников.

11 апреля 1974 года в Положении об организации работ вахтовым методом, утвержденном Минлеспромом СССР было определено, что же такое «вахтовый метод». Работа вахтами подразумевала осуществление работниками своих трудовых функций в удаленных от центральных поселков местностях и их проживание без семей во время проведения работ во временных поселениях (вахтах) [67, с. 71].

Необходимо отметить, что вахтовым методом нельзя было работать беременным, кормящим, а также женщинам, у которых были дети младше полутора лет. Если у женщины был ребенок в возрасте от полутора до восьми лет, то требовалось ее согласие [70, с. 123].

В декабре 1981 года Госкомтруд СССР и ВЦСПС утвердили типовое положение о вахтовом методе организации работ. Его использовали в работе предприятия нефтяной, лесной, газовой промышленности, геологоразведки, строительства, железнодорожного транспорта. Руководствуясь этим положением, министерства и ведомства совместно с центральными комитетами профессиональных союзов разрабатывали отраслевые положения о вахтовом методе, учитывая особенности производства.

Администрация согласовывала с профсоюзным комитетом продолжительность работы, порядок смены вахтовых работников, исходя из принятых на предприятии режимов труда и отдыха, учитывалась также удаленность объектов, сезон, в который производились работы, доступность транспортных средств, природно-климатические условия. Учет времени

вахтовиков вели на основании табеля использования рабочего времени, который был утвержден ЦСУ СССР 17 декабря 1974 года. В действовавшем на тот момент КЗоТ РФ ничего не упоминалось о вахтовой форме.

В дальнейшем, термин «вахтовый метод» неоднократно появлялся в юридической и экономической литературе, при этом, общие признаки указанного термина всегда подразумевали под собой такую организацию труда, при которой существовали следующие особенности:

1. Работа осуществляется вне места постоянного проживания работника;
2. Производственные объекты находятся на значительном расстоянии от самого предприятия;
3. Одни работники после окончания вахты сменяются другими;
4. Проживание в период вахты осуществляется в вахтовых поселках.

В Основных положениях о вахтовом методе организации работ, которые были утверждены в декабре 1987 года, отредактированы в 1990 году, изменены в 2003 году (далее Основные положения о вахтовом методе) [16] под вахтовым методом подразумевалась особая форма организации работ, при которой работники не могли ежедневно возвращаться к месту своего постоянного проживания.

В главе 47 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) содержится информация, используемая для регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.

В 2001 году было дано определение вахтового метода (статья 297 ТК РФ). Также были определены категории работников, которых запрещалось привлекать к работе вахтами, ограничения на работу, время работы и отдыха, но некоторые пункты Основных положений о вахтовом методе, если они не вступают в конфликт со статьями ТК РФ до сих пор используются.

При работе с вахтовым методом следует также брать во внимание общие нормы ТК РФ (суммированный учет рабочего времени, районные коэффициенты и т.д.).

Вахтовый метод отличается от других форм организации труда по следующим признакам:

1. Вахтовый персонал выезжает на объекты (участки), которые находятся на значительном расстоянии от самого предприятия;
2. После окончания вахты, работников сменяет другой приезжающий вахтовый персонал;
3. Вахтовики сменяют друг друга через определенное время (пятнадцать дней, месяц, два месяца и т.д.);
4. При вахтовом методе существуют особенности применения режимов труда и отдыха;
5. При вахтовом методе используется суммированный учет рабочего времени.
6. Работникам, которые ездят вахтами на Крайний Север, приравненные к нему районы, полагаются гарантии и выплаты, которые получают все, кто постоянно работает на Севере;
7. На работников распространяются ограничения медицинского характера и по возрасту.

В настоящее время, основываясь на литературных источниках и анализируя практический опыт работы вахтовым методом, можно выделить два вида вахтового метода: «обычный вахтовый (внутрирегиональный)» и «вахтово-экспедиционный (межрегиональный)» [66, с. 141-142].

При «обычном» расстоянии от места проживания к месту осуществления трудовой функции не превышает нескольких сотен километров. Работники проживают в районе производственной деятельности организации, между вахтовыми поселками и базовыми населенными пунктами свободно осуществляется транспортное перемещение и легкодоступна связь. Продолжительность рабочей смены, как правило, 8-12 часов в день, после чего работников увозят в вахтовый поселок. Длительность вахты: 7-10 суток.

При «межрегиональном»: длительность вахты от двух недель до трех месяцев, по окончании срока работ обычно заменяется весь персонал основного

производства Расстояние от места проживания работников до места осуществления трудовой до 1-3 тысяч километров и более. Транспортное перемещение затруднено, часто вахтовый персонал доставляют на вертолёте и только по определенным дням, бывают перебои со связью, рабочие смены чередуются, работники восемь часов работают, потом восемь часов отдыхают, или двенадцать часов работают, и столько же отдыхают.

Вахтово-экспедиционный метод сейчас наиболее распространен, так как привлечение высококвалифицированных работников позволяет добиться экономической выгоды в короткие сроки [69, с. 39-41].

Вахтовый метод имеет схожие черты с командировкой:

1. Работник едет к месту выполнения работ, которое располагается далеко от предприятия и возвращается обратно к месту жительства или месту расположения предприятия.

2. Имеются ограничения: работать вахтовым методом и ездить в командировки не могут работники, имеющие проблемы со здоровьем, а также беременные женщины и несовершеннолетние.

Но, вахтовый метод все же – это не командировка:

1. Разные нормативные акты, регулирующие эти два вида;

2. Разные конечные цели: при командировании - это выполнение разового задания, при вахтовом методе – выполнение своих постоянных трудовых функций;

3. Командировка предполагает специальное оформление (приказ, выдается командировочное удостоверение), а вахта не предполагает специального оформления – это поездка на заранее установленный период (регламентируется Положением о вахтовом методе, графиком работы на вахте, локальными нормативными актами);

4. Разная оплата труда. В командировке: оплачивают транспортные расходы, суточные, возмещают расходы по найму жилого помещения, заработная плата в период командировки рассчитывается по среднему

заработку. При вахтовом методе – оплата по окладу за отработанное время, взамен суточных – надбавка за вахтовый метод, оплата дней в пути;

5. По окончании командировки работники обязаны предоставить письменный отчет о результатах выполненной работы, авансовый отчет, после окончания вахты у работника отсутствует необходимость в предоставлении таких отчетов [67, с. 73].

В настоящее время вахтовый метод работы для многих предприятий считается наиболее выгодным, он имеет свои преимущества, позволяет привлекать квалифицированных работников с разных городов в отдаленные районы с суровым климатом, не требуется изменения их постоянного места жительства, отсутствует необходимость в предоставлении им постоянного жилья, привносит в отдаленные районы новые передовые технологии.

При сравнении заработной платы вахтовика и работника, работающего по пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями, которого направляли в командировку на месторождения, выяснилось, что при направлении в командировку, работник получает значительно больше, чем работник с таким же окладом, работающий вахтовым методом, даже с учетом «северных» компенсаций, что еще раз доказывает, что вахтовый метод для организации более выгоден.

Руководитель при принятии решения о введении такого метода может использовать в работе постановление Госкомтруда СССР, ВЦСПС и Минздрава СССР от 05.04.88 № 185/10-7 [16]. В нем даны нормативы для строительно-монтажных объединений и организаций, работающих в похожей сфере деятельности, и указано, что вахтовый метод следует применять в том случае, если длительность работник добирается от своего дома до места осуществления своей трудовой функции больше трех часов [16].

Хотя, весьма сомнительно руководствоваться только этой нормой при принятии решения, так как в наше время многие работники добираются до работы дольше, но при этом, вахтовый метод никак не может быть применим к их месту работу.

Предприятия, которые намерены использовать вахтовый метод должны руководствоваться правовыми нормами главы 47 ТК РФ, Основными положениями о вахтовом методе, другими статьями ТК РФ, а также иными нормативными актами, например, в части установления гарантий и компенсаций, для лиц, работающих вахтовым методом в районах Крайнего Севера.

Основные положения о вахтовом методе действуют и сейчас в части, не противоречащей ТК РФ. Следовало бы Основные положения о вахтовом методе признать утратившими силу, объединить все нормы, которыми регулируется вахтовый метод, внести их в 47 главу ТК РФ, это существенно облегчило бы понимание вахтового метода, как для работника, так и для работодателя, а также в дальнейшем помогло минимизировать нарушения законодательства.

1.2. ОГРАНИЧЕНИЯ НА РАБОТЫ ВАХТОВЫМ МЕТОДОМ

Так как для работы вахтовым методом характерна особая напряженность трудового процесса и режима работы (длинные рабочие смены, сложные взаимоотношения с «соседями» по общежитию, разлука с семьей, переработки, плохой отдых, питание, холод и другие неблагоприятные факторы), в статье 298 ТК РФ предусмотрены перечислены категории работников, которых нельзя привлечь к работе вахтовым методом [5].

К ним относятся:

1. Работники, которым еще не исполнилось восемнадцать лет, так как вахтовый метод может оказать отрицательное воздействие на психическое и физическое здоровье подрастающего поколения;

2. Будущие матери. Если работница узнала, что ждет ребенка, то работодателю следует руководствоваться общими нормами ТК РФ, регулирующими труд женщин, ожидающих потомство. Работодатель должен предоставить возможность привлечь ее к выполнению других трудовых функций. Но, перед этим работница пишет заявление и приносит заключение от врача, в котором должно быть указано, что ей требуется «работа полегче». [66, с. 5], которая исключит влияние факторов, которые могут отрицательно повлиять на развитие плода. То есть нельзя привлекать беременную женщину к работе вахтовым методом. Об этом также указано в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» [91].

При этом за работницей сохраняется средний заработок по прежнему месту работы согласно статье 254 ТК РФ. Пока будущей матери не предоставят работу, которую она может выполнять по медицинским показаниям (либо до наступления права на отпуск по беременности и родам, если такой работы не имеется), ее следует вообще освободить от работы и выплачивать ей средний заработок за все пропущенное время за счет средств работодателя.

На практике часто возникают вопросы: как быть работодателю, если женщина ничего не предоставила, по ее внешнему виду не было заметно о ее

беременности, и обязана ли она вообще сообщать об этом. Данных вопросов не возникало бы, если бы в Трудовом кодексе была статья, которая обязывала женщин сообщать о своей беременности работодателю [75, с. 114].

Трудовым законодательством не предусмотрено освобождение от вахтового метода работницы, которая не сообщила о своем положении.

3. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет. Указанное ограничение в соответствии со статьей 264 ТК РФ распространяется и на отцов, воспитывающих детей указанного возраста без матери, а также на опекунов детей, не достигших трехлетнего возраста;

Следует отметить, что раньше если у женщины имелись дети определенного возраста (3-14 лет), то только получив ее согласие, работодатель мог применить к ней вахтовый метод. На данный момент женщины с детьми указанного возраста такого преимущества не имеют.

4. Работники, которым запрещено работать вахтами по состоянию здоровья [66, с. 146].

На основании приложения № 2 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12.04.2011 № 302н можно сделать вывод, что существуют дополнительные медицинские противопоказания при приеме на работу вахтовым методом, а именно:

1. грыжи с наклоном к ущемлению, выпадение прямой кишки;
2. нарушения функции вестибулярного анализатора любой этиологии;
3. заболевания любой этиологии, вызывающие нарушение функции вестибулярного аппарата, синдромы головокружения.
4. хронические заболевания периферической нервной системы с обострениями 3 и более раза за календарный год;
5. острота зрения с коррекцией ниже 0,5 на одном глазу и ниже 0,2 - на другом;
6. стойкое слезотечение, не поддающееся лечению;
7. рецидивирующая язвенная болезнь желудка и 12-перстной кишки с обострениями 2 раза и более за календарный год;

8. хронические заболевания гепатобилиарной системы с обострениями 2 раза и более за календарный год;
9. бронхиальная астма;
10. хронические воспалительные и дисгормональные заболевания матки и придатков с частотой обострения 3 раза и более за календарный год;
11. болезни полости рта, зубов и челюстей;
12. хронические повторяющиеся заболевания кожи, обостряющиеся 4 раза и более в течение года;
13. хронические болезни почек и мочевыводящих путей. и т.д. [28].

На практике вахтовики-нефтяники и газовики часто работают с подобными заболеваниями в районах Крайнего Севера, хотя эти заболевания являются противопоказаниями для таких работ, что объясняется отсутствием четкого перечня противопоказаний для выполнения работ вахтовым методом. Следовало бы принять перечень медицинских противопоказаний, относящийся только к вахтовому методу.

При выполнении геологоразведочных, строительных и других работ, в отдаленных, пустынных районах, на Крайнем Севере, а также при морском бурении, проводятся обязательные предварительные и периодические (не реже одного раза в год) медицинские осмотры (обследования) в порядке, предусмотренным приказом от 12.04.2011г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» [28].

Указанные медобследования согласно статье 213 ТК РФ проводятся за счет средств работодателя. За присутствие работника на медосмотре и прохождение им необходимых обследований несет ответственность работодатель (статья 212 ТК РФ). За то время, которое работник проходит

необходимые обследования и не работает, ему должна быть выплачена средняя заработная плата (статья 185 ТК РФ) [5].

Работник также может пройти медосмотр при поступлении на работу не только в том учреждении, в которое направит его работодатель, но и по месту своего жительства. После прохождения медосмотра, работнику должны выдать заключение, которое он отдает работодателю.

Если медосмотр не пройден, или у работника имеются заболевания, с которыми нельзя работать вахтовым методом, то работодатель обязан не допустить такого работника к выполнению своих трудовых функций на основании статьи 76 ТК РФ. Заработная плата в таком случае не выплачивается [5].

Если работник не смог пройти медосмотр не по своей вине, то ему обязаны заплатить за все время недопущения к работе, как за простой.

Если у работника имеются противопоказания для работы вахтовым методом, и он не соглашается перевестись на другую работу, к которой он может быть допущен с учетом его заболеваний, или у работодателя нет такой работы, то работодатель может его уволить в соответствии с пунктом 8 статьи 77 ТК РФ. Но, следует помнить, чтобы избежать судебных споров, работодатель обязан предложить работнику все вакансии, которые у него имеются в пределах административно-территориальных границ населенного пункта, признаваемого местонахождением работодателя, если в коллективном трудовом договоре или соглашениях прописано, что работодатель должен предлагать вакансии, имеющиеся у него в других местностях, а он скроет этот факт от работника, то это будет являться нарушением со стороны работодателя (статья 84 ТК РФ). Если работник от всего отказывается, то он должен выразить свой отказ в письменной форме.

Существуют также некоторые ограничения на работу вахтовым методом для иностранных работников.

Следуя, Федеральному закону от 25 июля 2002 г. №115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ» (далее по тексту – Закон №115-ФЗ) работающие иностранцы в России могут иметь три статуса [8]:

1. временно пребывающие (имеют миграционную карту);
2. временно проживающие (имеют разрешение на временное проживание);
3. постоянно проживающие (имеют вид на жительство).

Применяя положения п. 4.2. статьи 13 вышеназванного закона, временно пребывающие на территории Российской Федерации иностранцы не вправе осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта РФ, на территории которого ему выдано разрешение на работу или патент.

Иностранцы, временно проживающие на территории Российской Федерации, не вправе осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого ему разрешено временное проживание (пункт 5 статьи 13 Закона №115-ФЗ).

В приказе Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 28 июля 2010 г. № 564н обозначен ряд случаев осуществления трудовой деятельности иностранным гражданином или лицом без гражданства, временно пребывающими (проживающими) в Российской Федерации, вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого им выдано разрешение на работу (разрешено временное проживание) [29].

В нем нет вахтового метода. Следовательно, вахтовый метод применим к иностранному гражданину.

Таким образом в случае привлечения иностранца к работе вахтовым методом работодателю необходимо учитывать:

1. Требования законодательства РФ, которые регулируют труд вахтовиков (в том числе положения главы 47 ТК РФ);
2. Правовые акты, регулирующие порядок привлечения иностранцев (глава 50.1 ТК РФ, Федеральный закон от 25.07.2002 № 115 ФЗ и т.д.).

В соответствии с пунктом 2 статьи 20 Федерального закона от 18.07.2006 № 109 ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» работодатель должен по истечении семи рабочих дней со дня прибытия иностранца представить в орган миграционного учета уведомление о его прибытии [7].

Высококвалифицированные специалисты имеют право находиться на территории РФ, не вставая на миграционный учет, не более 90 дней. Если они передвигаются по РФ и прибывают в новое место, то срок составляет не более 30 дней.

Для граждан государств – участников Договора о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 года (далее – Договор ЕАЭС): Республики Беларусь, Армении, Казахстана, Кыргызской Республики, а также членов их семей существуют особые правила миграционного учета на территории РФ, а именно они освобождаются от регистрации в течение 30 суток с даты въезда (п. 6 статьи 97 Договора ЕАЭС) [6].

Работодатель несет ответственность за сведения о прибытии и убытии иностранцев, работающих вахтовым методом, и своевременное уведомление органа миграционного учета в установленном порядке.

1.3. ОСОБЕННОСТИ СОДЕРЖАНИЯ И ОФОРМЛЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА О РАБОТЕ ВАХТОВЫМ МЕТОДОМ

Трудовой договор является важным документом, так как свидетельствует о договорном характере труда, свободе труда в Российской Федерации, гарантируемых Конституцией РФ (статья 37) и ТК РФ (статьи: 2, 15, 56 ТК РФ и др.).

Каждый имеет право работать, и выбирать то, чем он хочет заниматься. Трудовой договор является основанием возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.

Определение понятия трудового договора приведено в статье 56 ТК РФ. Согласно данному определению, трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, которые предусмотрены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

Работник и работодатель – это стороны трудового договора [52, с. 39].

Трудовой договор - это договоренность двух людей, применяемая к их рабочим взаимоотношениям: работодателя (физическое или юридическое лицо и непосредственно самого работника).

В соответствии со статьей 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах (если требуется, то может быть и больше), каждый из которых подписывает работник и наниматель.

Работодатель обязан соблюдать все требования трудового законодательства, правила охраны труда, внимательно относиться к

потребностям работников, улучшать их условия труда и проживания, работник-соблюдать дисциплину труда, ответственно относиться к своим трудовым обязанностям, качественно выполнять свою работу, сообщать работодателю о возникновении опасных ситуаций, которые могут угрожать жизни и здоровью или имуществу и т.д. (статья 21 ТК РФ) [5].

Обязанности работника и работодателя прописывают в правилах внутреннего трудового распорядка.

Работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации является трудовой функцией.

При заключении трудового договора в обязанности работника входит предоставление документа, удостоверяющего его личность, трудовой книжки, страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, документ воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу).

Содержанием договора является совокупность всех его условий (статья 57 ТК РФ). Условия трудового договора могут быть обязательными и дополнительными. Дополнительные не могут ухудшать положения работника и должны быть оговорены сторонами (испытательный срок, неразглашение конфиденциальной информации, предоставление служебного жилья, дополнительные компенсации).

Если руководствоваться Основными положениями о вахтовом методе - место работы - это конкретная территория, на которой работник делает свою работу. Перемещение работников в связи с изменением места дислокации объектов (участков) работы не является переводом на другую работу и не требует их согласия. [102].

ТК РФ не регламентирует порядок оформления перемещения, но следует учитывать, что при перемещении работника не должны изменяться условия трудового договора (оплата труда, режим работы). Все изменения условий

трудового договора, кроме изменения трудовой функции, должны осуществляться в соответствии со статьей 74 ТК РФ.

Все трудовые договоры могут быть (статья 58 ТК РФ):

- 1) Без срока действия;
- 2) С указанием срока (срочные). Только на пять лет, не больше.

Если в договоре работодатель не указал в течение какого периода работник должен трудиться у него, то, значит срок не определен.

Если у работника закончился трудовой договор, работник продолжает трудиться, работодатель не против этого, то трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

При вахтовом методе договора могут быть обоих видов, ограничений, введенных законодателем, нет.

При вахтовом методе обязательные условия трудового договора такие:

1. Место труда (с указанием структурного подразделения);
2. Дата, с которой работник приступает к работе (если договор срочный, то – конкретный срок, на который принимают работника);
3. Трудовая функция работника (наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации);
4. Условия, в которых он будет работать;
5. Все положенные льготы и компенсации, если работник будет осуществлять свою трудовую функцию в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях, с указанием их характеристик;
6. Время работы, отдыха и питания;
7. Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки и должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
8. Обязательное социальное страхование;
9. Учетный период (месяц, квартал, год).

Должно быть указано, что работа выполняется вахтовым методом. Кроме того, могут быть установлены пункт сбора, продолжительность вахты и т.д.

В Постановлении Минтруда России от 23 июля 1998 года № 29 даются предписания, касающиеся оформления трудовых договоров с работниками северных территорий [22]. В них должны быть прописаны все гарантии и положенные компенсации в соответствии с Законом РФ от 19.02.1993 № 4520-1 [11]. Если работодателем установлены дополнительные льготы, то их также следует отразить в трудовом договоре.

Если в организации принято решение о введении вахтового метода, требуется внести соответствующие изменения в ранее заключенные трудовые договоры работников и только с их письменного согласия.

Все изменения трудового договора оформляются допсоглашением.

Прием на работу должен быть оформлен приказом работодателя. Он объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работ. Если приказ издается по унифицированной форме № Т-1 [21], то в одной из его строк прописывают словосочетание «вахтовый метод работы» и точку сбора.

В трудовой книжке также указываем, что работник принят для работы вахтовым методом [16].

1.4. ЛОКАЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ВАХТОВОГО МЕТОДА В ООО «ЛУКОЙЛ-ИНЖИНИРИНГ»

Работодатель может сам разрабатывать локальные нормативные акты, которые будут регламентировать работу вахтовым методом. Они не должны противоречить требованиям ТК РФ, а также Основным положениям о вахтовом методе.

В Обществе с ограниченной ответственностью «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг» (далее – Общество) действуют «Положение о вахтовом методе организации работ в ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг» от 28 апреля 2012 года (далее – Положение о ВМОР), а также «Положение о суммированном учете рабочего времени в ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг» (далее – Положение о СУРВ) от 31 января 2019 года, утвержденные приказами Общества с учетом мнения профсоюзного комитета.

В Коллективном договоре между работодателем и объединенной профсоюзной организацией Общества также присутствует пункт о вахтовом методе, где сказано о продолжительности рабочего времени на вахте (не более 12 часов), и о том, что организация вахтового метода осуществляется в соответствии с Положением о ВМОР [35, с. 18].

Положение о ВМОР состоит из пяти глав, в которых прописаны: режим труда и отдыха вахтовиков, учет рабочего времени, плата за труд, льготы и компенсации, организация медицинской помощи. Оно разработано в соответствии с ТК РФ, Основными Положениями о вахтовом методе и другими локальными нормативными актами Общества [35].

В Положении также прописаны пункты, которые прописывают в трудовом договоре у работников – вахтовиков (рабочее время, обед, другие положенные перерывы, установленный для учета период, условия оплаты труда), также перечислены работники, в отношении которых данный метод не применим.

В Обществе есть Перечни должностей, необходимых для выполнения работ вахтовым методом (далее - Перечни). Перечни утверждаются

совместным решением Генерального директора Общества и Председателем объединенной первичной профсоюзной организации (далее – Решение). Первые Перечни появились вместе с Положением о ВМОР 28 апреля 2012 года.

Всего два Перечня:

1. Перечень должностей и профессий квалификационного и численного состава, привлекаемых из городов и поселков Тюменской области, необходимых для выполнения работ вахтовым методом;

2. Перечень должностей и профессий квалификационного и численного состава, привлекаемых из других регионов Российской Федерации, необходимых для выполнения работ вахтовым методом.

В Перечнях указаны подразделения, в которых работники работают вахтовым методом, количество работников, их должность, а также учетный период (календарный год).

Ранее при каких-либо изменениях (изменение наименований структурных подразделений, должностей работников и т.д.) необходимо было подготовить служебную записку на имя Генерального директора Общества с обоснованием причин, если Генеральный директор считал, эти причины вескими, то вносились изменения в Перечни (добавлялись еще единицы, или же наоборот исключались, изменялись должности работников), в противном случае Отдел организации труда и заработной платы (далее ООТиЗП) запрашивал от руководителей подразделений более серьезные обоснования, что приводило к увеличению длительности процедуры внесения изменений в Перечни и тормозило прием или перевод работников на вахтовый метод.

С течением времени Перечни были видоизменены, если ранее в Перечнях указывалась конкретная должность работника и когда его повышали в должности, необходимо было вносить изменения, то в середине 2017 года утвердили Перечни, в которых вместо конкретных должностей, указали «специалисты всех категорий», что упростило процедуру повышения в должности работника-вахтовика.

Перечни были утверждены в 2012 году, затем ежегодно, а иногда и два раза в год, что-либо менялось (наименование структурного подразделения, объекты, на которых осуществлялись работы, так как они тоже были указаны в Решении) и в каждом новом Решении, исключался один пункт из предыдущего и добавлялся новый, к концу 2018 года образовалось более девяти решений, которые все продолжали действовать, что создавало большие трудности, так как, чтобы разобраться, какие пункты действуют, а какие уже изменены или исключены, требовалось изучить все решения, начиная с 2012 года, и только в 2019 году Общество приняло единое Решение, в котором были прописаны все действующие на данный период времени пункты, а предыдущие признаны утратившими силу.

Применяется суммированный учет рабочего времени. В Обществе также действует Положение о СУРВ, утвержденное приказом 31 января 2019 года. Ранее никаких локальных нормативных актов, регулирующих порядок ведения суммированного учета, не было. Подразделения, отвечающие за данный участок работы (Отдел по управлению персоналом (далее – ОУП), ООТиЗП, руководители структурных подразделений, у которых работают вахтовики на СУРВ) руководствовались ТК РФ, Положением о вахтовом методе и т.д.

Не было четкого разграничения зоны ответственности каждого подразделения и регламента взаимодействия. ОУП принимал работника по его заявлению на вахтовый метод, руководители не предоставляли график работы на вахте на данного работника, в ООТиЗП не предоставлялась информация о приеме на работу вахтовым методом или предоставлялась с задержкой, соответственно, работнику своевременно не утверждался график, не устанавливалась надбавка за вахтовый метод, что приводило к нарушению сроков издания приказов, ознакомления работников с графиками, а также к ошибкам по начислению заработной платы работников-вахтовиков.

Теперь в Положении о СУРВ четко установлена зона ответственности каждого структурного подразделения, порядок, а также указаны сроки предоставления информации от одного подразделения другому, прописан

конкретный срок, отведенный на согласование каждому руководителю, что привело к снижению нарушений ТК РФ.

У работодателя должны быть свои нормативные документы, регламентирующие работу вахтовым методом, где указаны все особенности его применения, что в дальнейшем поможет решить возникающие вопросы, а также повысить эффективность правового регулирования труда вахтовиков.

ГЛАВА 2. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА ПРИ ВАХТОВОМ МЕТОДЕ РАБОТЫ

2.1. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ВАХТОВЫМ МЕТОДОМ

Специфика вахтового метода организации работы обуславливает установление некоторых особенностей режима рабочего времени и времени отдыха.

В соответствии со статьей 100 ТК РФ режим рабочего времени представляет собой порядок распределения нормы рабочего времени за определенный календарный период.

Конвенция Международной Организации Труда № 47 (1935 г.) (далее – Конвенция МОТ) «обязывает государства заявлять об одобрении принципа 40-часовой рабочей недели» [2], а Рекомендация МОТ № 116 (1962 г.) - «разрабатывать и последовательно осуществлять политику сокращения продолжительности рабочего времени».

Они отражены в статье 91 ТК РФ. Работник не должен работать больше 40 часов в неделю, если иное не предусмотрено законодательством [82, с. 3].

Порядок расчета нормы рабочего времени на определенные календарные периоды изложен в приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 13.08.2009 № 588н (далее – Приказ) [30]. Например, при 40-часовой рабочей неделе норма рабочего времени за 2019 год - 1970 час.

Если работник работает во вредных условиях труда, то для него норма сокращается до 36 часов (за 2019 год - 1772,4 часа). Вредные условия труда должны быть подтверждены спецоценкой и отнесены к 3,4 степени или опасным условиям труда (статья 92 ТК РФ).

Статья 320 ТК РФ предусматривает установление 36-часовой рабочей недели женщинам, работающим вахтовым методом в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. При этом зарплата должна быть выплачена в полном размере, как при 40 часовой рабочей неделе.

Некоторые специалисты считают, что сокращение рабочего времени предусмотрено только для тех женщин, кому сокращенная неделя установлена коллективным или трудовым договором. По мнению Азаровой Е.Г. эта гарантия предоставляется работникам лишь в тех организациях, в которых заключаются коллективные договоры. Сотникова Е.Г. и Сенаторова Н.В. выражают противоположную точку зрения [66, с. 5-6]. Они полагают, что работодатель обязан устанавливать сокращенную рабочую неделю для всех женщин, работающих в условиях Крайнего Севера. Такой же вывод можно сделать из п.13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 [91] и суды в своих решениях также указывают на то, что положения данной статьи являются нормами прямого действия и должны соблюдаться сторонами.

В последнее время женщины работают наравне с мужчинами, они все добивались равноправия, и наконец, добились, но социальная роль женщины отличается от мужской, соответственно, женщины должны быть более социально защищены.

Так как работа вахтовым методом все-таки значительно отличается от режима пятидневной дневной рабочей недели. Работа вахтами влияет на психологическое, на эмоциональное и физическое здоровье работника, женщинам должно быть установлено сокращенное время работы не только на северных территориях, но и в других местностях с полной оплатой труда.

В некоторых организациях для женщин Коллективным договором предусмотрены льготы. Например, в ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг» женщинам 1 раз в месяц предоставляется по их заявлению «женский день», раньше этот день оплачивался как обычный рабочий день, затем оплату убрали, но «женский день» оставили как неоплачиваемый. Практически это то же самое, как день, взятый без сохранения заработной платы, но различие в том, что день без сохранения заработной платы работодатель может предоставить, а может и отказать, это его право, а не обязанность (обязан предоставить только некоторым, перечисленным в этой статье категориям работников), тогда как «женский день» в ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг» работодатель согласно

Коллективному договору предоставить обязан, вот такая небольшая женская льгота [33].

Рабочее время - это время, в течение которого работник трудится, а также иные периоды времени, которые установлены нормативными актами РФ [5].

Норма рабочего времени – это количество часов, которые работник должен отработать за определенное время.

Если при выполнении определенной работы отсутствует возможность соблюсти нормальную продолжительность рабочего времени, то вводится суммированный учет рабочего времени.

При вахтовом методе используется суммированный учет рабочего времени. Его уникальность в том, что в разные месяцы работником может быть отработано разное количество часов, не совпадающее с нормой рабочего времени на конкретный месяц по производственному календарю пятидневной рабочей недели. Переработка в одном месяце, может компенсироваться недоработкой в другом.

Учетный период - это рабочее время, и время, в течение которого работник должен отдыхать: перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) и еженедельный отдых, нерабочие праздничные дни, междувахтовый отдых, время в пути от пункта сбора до места выполнения работ и обратно [16]. Он равен месяцу, кварталу, но не может быть больше года (ч. 1 ст. 300 ТК РФ). У работников с вредными условиями труда - максимум три месяца (ч. 1 ст. 104 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени работника за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов по производственному календарю пятидневной рабочей недели (статья 104 ТК РФ).

В этой статье есть некоторая неточность. Получается, что можно установить учетный период, равный месяцу, кварталу и т.д., а что следует делать, если нужно установить ученый период два месяца. Исходя из содержания данной статьи следует, что этого сделать нельзя. Следовало бы

дополнить статью и изложить ее в следующей редакции: «... за месяц или иной более длительный период, но не более, чем за один год».

При введении такого учета следует установить:

1. Продолжительность учетного периода;
2. Норму часов, которую должен отработать работник в течение учетного периода;
3. График работы, при котором работники должны полностью отработать свою норму. Не допускается планирование графика с учетом переработок или недоработок.

Если работник трудится на улице, когда холодно, в неотопливаемых помещениях, то ему положено время для того, чтобы он мог согреться. Такие перерывы относятся к рабочему времени.

Рабочие смены, междусменной отдых, выходные дни без оплаты, дни в пути, дни междувахтового отдыха, не оплачиваемые выходные, все это - вахтовый цикл [86, с. 59].

В учетном периоде может быть несколько вахтовых циклов. Чем длиннее учетный период, тем удобнее планировать время работы и отдыха, чтобы не превысить норму времени работы.

В соответствии со статьей 299 ТК РФ вахта должна длиться не более одного месяца, но допускается увеличение ее продолжительности до трех месяцев, в исключительных случаях, при этом следует учесть мнение профсоюза. Работник должен полностью отработать норму рабочего времени, а также у него должно быть время на отдых не меньше, чем установлено законодательно.

Возникает вопрос, какой случай является исключительным и, как работник, должен понять, его оставляют «поработать» еще пару месяцев в силу исключительности случая или же просто по желанию работодателя. Следовало бы внести дополнения в эту статью, указав конкретные случаи увеличения продолжительности вахты работника, как, например в статье 113 ТК РФ о привлечении к работе в выходные дни, то есть абзац 2 статьи 299 ТК РФ был

бы таким: «На отдельных объектах продолжительность вахты может быть увеличена работодателем до трех месяцев с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 настоящего кодекса для принятия локальных нормативных актов в следующих случаях:

1. для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2. для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3. для выполнения 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 (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части».

Все, только в таких экстренных случаях работник может пожертвовать своими планами (отпуском на море, времяпрепровождением с семьей и т.д.), и остаться «поработать» еще на пару месяцев.

Часто вахту работнику продлевают по работодателя (неверно спланированы графики, не прибыла вовремя сменяющая вахта). Закрытый перечень случаев, при которых работодатель может продлить вахту, смог бы обезопасить работника от злоупотреблений со стороны работодателя.

Графиком работы на вахте – локальный нормативный акт, в котором прописано рабочее время, время отдыха. Он может быть составлен на месяц, три месяца и т.д. График утверждает работодатель, но не самостоятельно, а с одобрения профсоюза. Работник расписывается в графике, что означает, что он согласен и ознакомлен с ним за два месяца до того, как он начнет действовать.

Организация вправе сама составить график в произвольной форме, можно использовать унифицированную форму, которая предусмотрена для учета

рабочего времени (форма № Т-13). С этой целью в указанной форме можно использовать графы 1-6.

Нормами действующего законодательства не установлена обязанность работодателя издавать приказ об утверждении графика работы на вахте, но все же с целью упорядочения кадрового делопроизводства рекомендуется издавать данный приказ.

Если при составлении графика не было учтено мнение профсоюза, то такой график считается не законным и исполнению не подлежит.

Графики составляются на каждого вахтовика (с указанием фамилии) и предусматривают:

1. Рабочие дни с указанием рабочего времени;
2. Дни в пути;
3. Время для отдыха.
4. Сверхурочная работа, переработка и недоработка в график не включаются.

При определении нормы рабочего времени работника (индивидуальной нормы) норма рабочего времени по производственному календарю РФ уменьшается на периоды, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством сохранялось место работы (оплачиваемые отпуска, временная нетрудоспособность).

Вопрос о том, как работодателю рассчитывать часы, приходящиеся на периоды отсутствия работника до сих пор не урегулирован, нет нормативного акта.

Существуют следующие варианты расчета:

1. По производственному календарю 5 - дневной рабочей недели, а не его графику работы. Такого же расчета придерживается и префектура ЮВАО г. Москвы в своем распоряжении [31]. Но, при таком расчете по окончании учетного периода у работника возникает переработка или недоработка.

2. По графику работника, то есть, вычитаются часы отсутствия, которые приходятся на рабочее время непосредственно по утвержденному графику

работника. Такого же мнения придерживается Министерство здравоохранения и социального развития РФ в своем письме от 13.10.2011 № 22-2/377333-782 [103], но письма носят рекомендательный характер, поэтому право выбора остается за работодателем. Этот вопрос все же следует урегулировать, чтобы был единый подход и расчет велся корректно.

Ниже приведен пример расчета индивидуальной нормы рабочего времени работника- вахтовика с учетным периодом календарный год:

Норма рабочего времени при пятидневной 40-часовой рабочей неделе на 2019 год установлена производственным календарем РФ и составляет 1970 часов. Согласно графику отпусков, утвержденному на 2019 год, работник находился в ежегодном оплачиваемом отпуске с 01 по 28.03.2019 г.

Индивидуальный график работы на 2019 год должен быть составлен на норму рабочего времени, с учетом исключения периода с 01 по 28.03.2019 г., приходящегося на отпуск (28 календарных дней).

Норма рабочего времени будет рассчитываться по следующей формуле:

$$\text{Нвр. ин.} = \text{Нвр. пр.к.} - \text{Т от.}, \quad (2.1.1)$$

где Нвр. ин. – индивидуальная норма рабочего времени, то есть норма времени, которую должен отработать работник на вахте за календарный год;

Нвр. пр.к. – норма времени по производственному календарю РФ при пятидневной 40-часовой рабочей неделе (в рассматриваемом случае - норма на 2019 год);

Тот. – корректирующее значение нормы, то есть рабочее время по производственному календарю пятидневной рабочей недели, приходящееся на дни отпуска. Следует помнить, что, если по производственному календарю какой-либо день является сокращенным, то в этот день часы отпуска равняются 7, а не 8 часам, как в другие дни (в рассматриваемом примере 7 марта – сокращенный рабочий день).

При таких условиях норма рабочего времени для работника-вахтовика составит 1819 часов. На эту цифру нужно выйти при составлении графика, с учетом корректирующего значения нормы (отпуск) – 151 час. При

суммировании нормы рабочего времени и корректирующего значения нормы (отпуск), получаем норму рабочего времени по производственному календарю пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями.

Таким же образом, как и при расчете количества часов отпуска, рассчитывается корректирующее значение нормы при отсутствии по причине временной нетрудоспособности. При временной нетрудоспособности у вахтовиков, по окончании учетного периода, как правило, возникает переработка или недоработка.

На практике часто возникает вопрос: если у больничный во время междувахтового отдыха, а потом он строго по графику едет в свою вахту, что следует делать в таком случае: менять график, предоставив положенные выходные или оплатить переработку по окончании учетного периода. Законодательство не дает ответ на этот вопрос, поэтому некоторые организации не делают ничего, ссылаясь, на то, что работник отработал строго по графику, когда вышел с больничного, который был в период междувахтового отдыха. На мой взгляд, работнику следует изменить график работы и предоставить положенные ему дни междувахтового отдыха или же оплатить возникшую переработку по окончании учетного периода.

Если не приехала сменяющая вахта, то руководители могут оставить поработать нынешнюю вахту еще на некоторое время. Это будет считаться сверхурочной работой и оплачиваться по правилам статьи 99 ТК РФ.

Работник не может быть привлечен к работе более чем на 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

После получения согласия должен быть издан приказ о привлечении к сверхурочной работе. Формы такого приказа нет, поэтому он вправе сам ее разработать.

Для работников с суммированным учетом рабочего времени можно определить о наличии или отсутствии переработки только по окончании учетного периода.

Переработка рабочего времени оплачивается как сверхурочная работа в установленных законодателем размерах. В этих случаях работодатель обязан принять все меры для организации доставки вахтового (сменного) персонала в кратчайшие сроки.

Часы переработки по итогам учетного периода рассчитывается следующим образом:

$$C = T_{\text{факт.}} - N_{\text{вр. ин.}} - T_{\text{дв}} \quad (2.1.2)$$

где C – количество часов переработки;

$T_{\text{факт.}}$ – время, отработанное работником за его учетный период;

$N_{\text{вр. ин.}}$ – индивидуальная норма рабочего времени для работника - вахтовика (с учетом корректирующего значения нормы при временной нетрудоспособности, отпуске и т.д.);

$T_{\text{дв.}}$ – количество часов, оплаченных в двойном размере (работа в праздничные дни, в выходные).

В соответствии со статьей 300 ТК РФ работодатель обязан вести учет рабочего времени, а также времени отдыха каждого работника, работающего вахтовым методом, по месяцам и нарастающим итогом за весь учетный период, чтобы оперативно узнавать о возникающих переработках или недоработках и своевременно их оплачивать.

2.2. ОСОБЕННОСТИ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА ЛИЦАМИ, РАБОТАЮЩИМИ ВАХТОВЫМ МЕТОДОМ

Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (статья 106 ТК РФ), для своих личных потребностей или интересов, а также для восстановления затраченных сил. Право каждого на отдых также отражено в пункте 5 статьи 37 Конституции РФ [1].

Работнику гарантируются продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

В Трудовом законодательстве не предусмотрено, как должно использоваться время отдыха, в нем лишь определены общие правила предоставления времени отдыха за определенный промежуток времени, а именно: в течение рабочего дня (смены), календарных суток, недели, года.

Правовое регулирование времени отдыха отражено в главах 17-19 ТК РФ. Эти нормы распространяются на лиц, работающих по трудовому договору в организациях независимо от их организационно-правовых форм и видов собственности.

Можно выделить следующие виды времени отдыха:

1. Перерывы в течение рабочего дня (смены);
2. Ежедневный (междусменный) отдых;
3. Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
4. Нерабочие праздничные дни;
5. Отпуска.

Эти виды отдыха условно можно разделить на две группы:

1. Кратковременный отдых;
2. Отпуск.

Когда работник отдыхает - это время включается в стаж труда, и за работником сохраняется рабочее место.

У вахтовиков, как было отмечено ранее, режим рабочего времени определен графиками работы на вахте, в них отражены: длительность дня,

обеденные перерывы, отпуска, выходные дни, указано начало и окончание рабочего дня и т.д.

У работника обязательно должен быть перерыв на отдых и обед, минимум тридцать минут, максимум два часа.

В соответствии с пунктом 14.5 раздела XIV Постановления Главного государственного санитарного врача РФ работникам, прибывшим на вахту, также должен быть предоставлен отдых после полета, длительностью не менее четырех часов при пересечении одного часового и одного климатического пояса и не менее девяти часов при пересечении десяти часовых и трех климатических поясов [32].

Согласно п. 4.3 Основных положений о вахтовом методе, ваховику могут уменьшить время ежедневного отдыха до 12 часов, сюда также включены обеденные перерывы. [16]. Если отработано семь дней, то полагается один выходной.

Недоиспользованные часы (ежедневного) междуменного отдыха, а также дни еженедельного отдыха суммируются и предоставляются в виде дополнительных свободных от работы дней (дни междувахтового отдыха). За каждые переработанные восемь часов положен один день отдыха. (статья 301 ТК РФ).

Дни отдыха между вахтами не должны совпадать с выходными и праздничными днями по производственному календарю РФ.

Количество дней междувахтового отдыха должно быть рассчитано и учтено при составлении графика работы на вахте. Законодательством не предусмотрен конкретный порядок расчета этих дней.

Количество дней междувахтового отдыха можно рассчитать по следующей формуле:

$$N = (N_{\text{раб. час.}} - N_{\text{час. пр.к.}}) / 8, \quad (2.2.1)$$

где N- дней междувахтового отдыха;

Nраб. час. – количество рабочих часов по графику работы на вахте за период вахты;

Нчас. пр.к. – количество часов, приходящееся на период вахты по производственному календарю пятидневной рабочей недели.

Предположим, что вахта у работника длилась с 1 по 15 апреля 2019 года. Смена - 12 часов. За это время работник отработал 180 часов, при пятидневной рабочей неделе работник отработал бы за это время 11 дней по 8 часов, всего 88 часов. Соответственно, количество дней междувахтового отдыха составит 11 часов – это количество дней междувахтового отдыха, которое работодатель обязан предоставить работнику по окончании вахты.

Подобный расчет дней междувахтового отдыха используется и в судебной практике (Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 10.07.2012 по делу № 33-5030).

Оставшиеся часы в размере 0,5 часов нужно суммировать с часами переработки в течение следующего вахтового цикла.

Дни нахождения в пути – это дни, во время которых работник добирается на вахту или едет домой с вахты. Согласно статье 301 ТК РФ они не включаются в рабочее время и могут приходиться на дни междувахтового отдыха. В этой статье содержится некоторое противоречие. Получается, что они могут приходиться на дни междувахтового отдыха, а могут и не приходиться и тогда выходит, что их можно включать в рабочее время, но опять же в статье четко сказано, что они не включаются в рабочее время. Следует внести в статью 301 ТК РФ изменения, изложив это предложение следующим образом: «Дни нахождения в пути к месту работы и обратно в рабочее время не включаются и приходятся на дни междувахтового отдыха или на выходные дни».

Отпуск у вахтовиков – не менее 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ). Если работник недавно устроился и проработал шесть месяцев у одного работодателя, то ему положен отпуск (статья 122 ТК РФ).

Работник-вахтовик может взять отпуск только после того, как он использует положенные ему дни междувахтового отдыха (пункт 7.1. Основных положений о вахтовом методе) [16].

Если окончание ежегодного оплачиваемого отпуска работника приходится на дни междувахтового отдыха, то у работника есть следующие варианты:

1. Работодатель может предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы на те дни междувахтового отдыха, которые работник еще не заработал, но только, если он согласен на это;

2. Работодатель также только с согласия работника может после отпуска до начала вахты перевести его в другую смену вахты в порядке, установленном частью 3 статьи 72.1 ТК РФ;

3. Работнику «авансом» могут быть предоставлены дни оплачиваемого отдыха с последующей корректировкой графика работы на вахте, чтобы сбалансировать в течение года возникшую переработку или недоработку.

В этом случае возникает риск того, что работник может уволиться и отказаться возвращать выплаченную ему авансом сумму отпускных, что будет являться убытком для работодателя.

С целью выхода работника после отпуска в свою вахту, по соглашению сторон, ежегодный отпуск работника может быть разделен на части. Неиспользованная часть должна быть присоединена к отпуску на следующий рабочий год.

Если вахтовик работает в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях ему положены дополнительные 16 или 24 календарных дня отпуска (статья 302 ТК РФ).

Фактическая продолжительность дополнительных отпусков определяется пропорционально продолжительности времени работы непосредственно в неблагоприятных условиях Севера (Определение Верховного суда Республики Коми от 13.08.2012 по делу № 33-3336 АП/2012, Определение Московского городского суда от 02 марта 2015 г. № 4г-1458).

Если работник не проживает в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, то в стаж для дополнительных отпусков в соответствии с пунктом 5.9 Основных положений о вахтовом методе включаются:

1. все дни, проведенные на вахте (рабочие, праздничные и выходные) на северных территориях;

2. дни, которые работник затрачивает на поездку до места работы и обратно;

3. временная нетрудоспособность на Севере.

В «северный» стаж для получения дополнительных отпусков не включается время, которое работник проводит в других (не северных) районах, а именно:

1. выходные дни;

2. междувахтовый отдых;

3. отпуска;

4. временная нетрудоспособность.

Для работников, постоянно проживающих на Севере включаются все вышеперечисленное.

В настоящее время в судебной практике преобладают решения, в которых указано, что междувахтовый отдых не входит в стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск. В Решении суда Ханты-Мансийского автономного округа от 12.02.2013 № 33-274/2013 было определено, что период междувахтового отдыха исключается из стажа, такое же решение было принято Верховным судом Республики Коми в Определении от 25.06.2012 № 33-2634АП/2012 [92].

У судов также была и противоположная точка зрения: «если в учетном периоде фактически отработанное количество часов лицами, работающими в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях вахтовым методом, составило не менее нормального числа рабочих часов, установленного Трудовым кодексом РФ, время междувахтового отдыха не должно исключаться из общего календарного периода, образующего их стаж для предоставления отпуска». Верховный суд Республики Коми в Определении от 24.02.2011 по делу № 3-1018/2011 указал, что междувахтовый отдых - это суммированное время ежедневного и еженедельного отдыха, которое

накоплено в период вахты, поэтому если фактическое время работы на Севере не меньше нормального числа рабочих часов по ТК РФ, то время междувахтового отдыха не исключается из стажа.

Работникам, работающим во вредных или опасных условиях в соответствии со статьей 117 ТК РФ должен быть предоставлен дополнительный отпуск не менее семи дней. Его также следует оплатить.

В статье 121 ТК РФ указано, что в стаж для получения допотпусков следует включать только то рабочее время, когда работник подвергся вредному влиянию. В Минтруде от 18.10.2016 № 14-2/В-1045 [100] придерживаются такого же мнения по данному вопросу.

Также можно руководствоваться Инструкцией, утвержденной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС (далее - Инструкция), в которой содержится порядок и список мест и работ, в которых обязаны предоставлять допотпуск и сокращенный рабочий день [17]. Если за год во вредных условиях труда отработано одиннадцать месяцев, то допотпуск предоставляется в полном объеме, если меньше одиннадцати месяцев, то за отработанное время.

ГЛАВА 3. ОПЛАТА ТРУДА И КОМПЕНСАЦИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ ЛИЦАМ, РАБОТАЮЩИМ ВАХТОВЫМ МЕТОДОМ

3.1. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ВАХТОВЫМ МЕТОДОМ.

В соответствии со ст. 129 ТК РФ заработная плата - вознаграждение за труд, размер которого зависит от квалификации работника, сложности, количества, качества, а также условий выполняемой работы. Заработная плата также включает в себя компенсационные (например: доплаты и надбавки за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и т.д.) выплаты и стимулирующие выплаты (например: премии и т.д.).

Основные понятия и определения, которые сформулированы в ТК РФ, касающиеся заработной платы основаны на положениях МОТ, а именно Конвенции от 01.07.1949 № 95 [3] относительно защиты заработной платы, от относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности, а также на других международных нормах.

В связи с особенностями вахтового метода вопрос об оплате труда работников очень важен, так как помимо заработной платы работников, работающих вахтовым методом включается в себя не только оклад, премии, а ещё и различные надбавки (надбавка за вахтовый метод) и другие [74, с. 244].

Для корректной оплаты труда работников, работающих вахтовым методом, следует обратиться к Основным положениям, которые устанавливают порядок оплаты труда в зависимости от характера и вида работ.

В соответствии с Основными положениями о вахтовом методе оплата труда работников при вахтовом методе организации работ производится:

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

объекте (участке) - за все фактически отработанное по графику время (в часах) из расчета установленных месячных должностных окладов. Часовая ставка работников в этих случаях определяется путем деления месячного должностного оклада на количество рабочих часов по календарю расчетного месяца;

4. других руководителей, специалистов и служащих, также работающих на вахте - за фактически отработанное время (в днях) из расчета установленных месячных должностных окладов [16].

В соответствии с Положением о вахтовом методе в ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг» оплата труда работников-вахтовиков производится за фактически отработанное по графику время из расчета часовой тарифной ставки, рассчитанной путем деления должностного оклада на среднемесячное количество часов в учетном периоде по утверждённому производственному календарю ГО/филиала Общества. Среднемесячное количество часов рассчитывается следующим образом:

$$N \text{ средн. мес.} = N_{\text{вр. пр.к.}} / N_{\text{мес}}, \quad (3.1.1)$$

где $N \text{ средн. мес.}$ - среднемесячное количество часов за выбранный работодателем учетный период;

$N_{\text{вр. пр.к.}}$ - норма времени по производственному календарю РФ при пятидневной 40-часовой рабочей неделе (в рассматриваемом случае - норма на 2019 год);

$N_{\text{мес.}}$ – количество месяцев в учетном периоде.

Соответственно, при продолжительности учетного периода год: среднемесячное количество часов будет составлять 164,17 час. ($N \text{ средн. мес.} = 1970/12$), именно на это количество часов делится должностной оклад и рассчитывается часовая тарифная ставка.

При учетном периоде квартал, для расчета часовой ставки берется норма рабочего времени по производственному календарю за квартал и делится на три месяца.

Премирование работников Общества осуществляется в соответствии с действующим в Обществе Положением о премировании работников за результаты финансово-хозяйственной деятельности в пределах средств, предусмотренных на эти цели. К заработной плате работников-вахтовиков применяются районные коэффициенты и северные надбавки, установленные в данной местности. Если рабочий день по графику совпадает с нерабочим праздничным, то труда работника оплачивается в соответствии со ст. 153 ТК РФ, а именно - в размере двойной часовой тарифной ставки.

В соответствии со ст. 166 ТК РФ, а также Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749 (ред. от 29.07.2015) «Об особенностях направления работников в служебные командировки», если у работников работа имеет разъездной характер или осуществляется в пути, то это нельзя считать командировкой и суточные в таком случае не положены.

Как было отмечено ранее, вахта – это не командировка, соответственно, не нужно выплачивать суточные, но обязательно должна выплачиваться надбавка за вахтовый метод.

Раньше данные выплаты осуществлялись в соответствии Постановлением Минтруда РФ от 29 июня 1994 года № 51 «О нормах и порядке возмещения расходов при направлении работников предприятий, организаций и учреждений для выполнения монтажных, наладочных, строительных работ, на курсы повышения квалификации, а также за подвижной и разъездной характер работы, за производство работ вахтовым методом и полевых работ, за постоянную работу в пути на территории Российской Федерации» [23], в котором также были установлены размеры данных выплат.

Однако, это Постановление было отменено Постановлением Минтруда РФ от 26.04.2004 № 60 [24]. В связи с этим на практике возникают многочисленные вопросы о предоставлении и размерах соответствующих выплат. Необходимо законодательно урегулировать вопрос осуществления выплат в пользу работников.

В соответствии со ст. 135 ТК РФ оплата за труд, доплаты и надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными- нормативными актами предприятия с учетом мнения представительного органа работников. Если их размер или наличие установлены трудовым законодательством, то работодатель не может сделать их меньше или совсем убрать.

Выплата надбавки за вахтовый метод установлена статьей 302 ТК РФ. Она должна выплачиваться за все дни на вахте, а также за дни в пути.

Первый абзац статьи 302 ТК РФ и последний вызывают противоречия. В первом говорится, что за «фактические дни нахождения в пути взамен суточных выплачивается надбавка за вахтовый метод», а в последнем, что «за каждый день нахождения в пути выплачивается дневная тарифная ставка, часть оклада (должностного оклада) за день работы (дневная ставка). Что же все - таки должно платиться работнику за день в пути: надбавка за вахтовый метод, или же дневная тарифная ставка, а не надбавка за вахтовый метод. Или же за дни в пути следует платить и надбавку за вахтовый метод и дневную ставку?

Так же в ТК РФ, а именно в ст. 129 ТК РФ дано определение тарифной ставки, что это фиксированный размер оплаты труда за выполнение его трудовой функции за единицу времени без учета других выплат. Определение «дневной ставки» ТК РФ не дает.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 03.02.2005 № 51 (ред. от 16.10.2014) «О размерах и порядке выплаты надбавки за вахтовый метод работы работникам федеральных государственных органов и федеральных государственных учреждений» работникам таких учреждений надбавка за вахтовый метод выплачивается в следующих размерах [12]:

1. 75% от тарифной ставки (оклада) – в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
2. 50 % – в районах Сибири и Дальнего Востока;
3. 30 % – в остальных районах.

Размер надбавки должен быть не больше установленной для работников федеральных государственных органов и учреждений нормы расходов на выплату суточных за каждый день их нахождения в командировке на территории РФ [12]. Суточные для таких работников составляют 100 рублей за каждый день нахождения в командировке [13].

Сумма надбавок за вахтовый метод рассчитывается следующим образом:

1. При оплате по месячным окладам - должностной оклад работника делится на количество календарных дней соответствующего месяца и умножается на сумму календарных дней работника на вахте с учетом суммы дней в пути, и от этой суммы определяется надбавка в установленном размере (в %).

2. При оплате по часовым тарифным ставкам – месячная тарифная ставка определяется путем умножения часовой ставки на количество рабочих дней по календарю данного месяца. Далее расчет надбавки ведется также, как и у работников, с месячными окладами.

К надбавке не применяются районные коэффициенты и северные надбавки.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что работникам организаций, финансируемых из бюджетов субъектов РФ, надбавка за вахтовый метод работы выплачивается в размере и порядке, устанавливаемых соответственно органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления.

Работникам организаций, не относящихся к бюджетной сфере, размер надбавки за вахтовый метод устанавливает сам работодатель, поэтому такие предприятия находятся в сложной ситуации, так как размеры таких выплат остается неурегулированным, однако они не могут быть меньше, установленных на государственном уровне, так как это будет являться ухудшением положения работников, что не допустимо в соответствии с ТК РФ.

Хотелось бы отметить, что размер надбавки за вахтовый метод может быть не одинаковым для всех работников, то есть, например, руководящим и

рядовым работникам можно установить разный размер надбавки, а сотрудникам, занимающим одну и ту же должность так делать не нужно, так как они могут подумать, что выполняют одинаковые функции, а происходит дискриминация по оплате их труда [50, с. 92].

На предприятии ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг» надбавка за вахтовый метод составляет 250 рублей. Надбавка за вахтовый метод за конкретный месяц рассчитывается путем умножения 250 рублей на количество рабочих дней в данном месяце с учетом дней в пути.

Надбавка за вахтовый метод не облагается налогом и не учитывается в при расчете среднего заработка. Данная норма часто становится предметом споров. В Определении Верховного Суда Российской Федерации от 10 июня 2003 г. № КАС03-259 отмечено, что «надбавка за вахтовый метод работы по своей сути является не выплатой за труд, а возмещением работникам, которым не может быть обеспечено ежедневное возвращение к месту постоянного проживания, дополнительных расходов, связанных с проездом и проживанием вне места постоянного жительства. Данные выплаты не связаны с работой в особых условиях и выплачиваются работникам взамен суточных. Денежные суммы, выплачиваемые работникам не за их труд, а в возмещение дополнительных расходов, в силу статьи 129 ТК РФ не относятся к выплатам, предусмотренным системой оплаты труда.

Согласно же положениям статьи 139 ТК РФ для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат. Поскольку надбавка за вахтовый метод работы не относится к выплатам, предусмотренным системой оплаты труда, то не должна учитываться при исчислении средней заработной платы работника».

Следует отметить, что в трудовом праве существует 2 типа компенсационных выплат:

1. Выплаты, связанные с особыми условиями труда. Они являются элементами оплаты труда и включаются в заработную плату;

2. Выплаты, которые установлены с целью возмещения затрат работников, связанных с исполнением их трудовых обязанностей (статья 164 ТК РФ).

Выплаты, которые относятся ко второму типу не входят в систему оплаты труда, они являются компенсацией затрат. Похожие разъяснения относительно компенсационных выплат отражены в письмах: Минфина России от 01.04.2010 г. № 03-03-06/1/211, ФНС России от 10.09.2008 г. № ШС-6-3/643@ «О направлении письма Министерства финансов Российской Федерации от 18.08.2008 № 03-03-05/87».

Надбавка за вахтовый метод выплачивается взамен суточных, соответственно, ее можно отнести к компенсационной выплате второго типа, как компенсация, связанная с исполнением трудовых обязанностей. Это подтверждается и судебной практикой. Судьи отметили, что надбавки за вахтовый метод работы не являются частью заработной платы работников, они предусмотрены и выплачиваются в соответствии с утвержденным в обществе положением и не предусмотрены в индивидуальных трудовых договорах в качестве постоянного элемента заработной платы.

В соответствии с пунктом 3 ст. 217 Налогового кодекса РФ надбавка за вахтовый метод не облагается НДФЛ в размере, установленном локальным нормативным актом организации. Это находит подтверждение в Письмах УФНС России по городу Москве от 13.07.2009 г. № 16-15/071475, от 29.05.2008 г. № 21-11/052059@, от 28.02.2008 г. № 21-11/018779@. При этом уточняется, что она не подлежит НДФЛ, если установлена работодателем в соответствующем размере. Если же надбавка выплачивается в большем размере, чем закреплено в локальных нормативных актах, то у организации возникают функции налогового агента. Организация должна удержать 13% и перечислить в бюджет с суммы превышения между размером надбавки, который содержится в локальном нормативном акте или коллективном договоре и фактически выплаченной суммой.

Такой же вывод следует из Писем Минфина России от 24.02.2016 г. № 03-04-05/10002, от 29.06.2012 г. № 03-04-06/9187, от 30.06.2011 г. № 03-03-06/1/384. В них разъясняется, что компенсационные выплаты, предусмотренные статьей 302 ТК РФ, произведенные лицам, выполняющим работы вахтовым методом, в размере, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом организации, трудовым договором, не подлежат обложению налогом на доходы физических лиц на основании пункта 3 статьи 217 НК РФ.

Аналогичные выводы делают и судебные органы в постановлениях ФАС Северо-Западного округа от 29.03.2011 г. по делу № А56-22517/2010, ФАС Западно-Сибирского округа от 14.01.2009 г. по делу № Ф04-73/2009(19266-А81-15), ФАС Московского округа от 30.07.2008 г. по делу № КА-А40/6979-08.

В соответствии с подп. 2 п. 1 ст. 422 НК РФ надбавка за вахтовый метод также не облагается страховыми взносами на обязательное социальное страхование [106] и обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний [9].

Заработная плата вахтовика складывается не только из должностного оклада и надбавки за вахтовый метод, а также к заработной плате всех работников применяются районные коэффициенты в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

С 1956 г. районные коэффициенты утверждались Постановлениями Совета Министров СССР. В дальнейшем размеры районных коэффициентов устанавливались постановлениями Госкомтруда СССР и ВЦСПС. Впоследствии в отдельных регионах их повышали в соответствии с Постановлениями Правительства РФ (в 1992 г. – в г. Мурманске, в 1997 – в некоторых районах и городов Алтайского края) [86, с.325].

Районный коэффициент начисляется на заработную плату. Размер районного коэффициента зависит от условий местности, в которой работает или проживает работник и составляет от 1,1 до 2,0.

Он применяется к заработной плате всех работников и не зависит от:

1. вида собственности организации,
2. организационно-правовой формы работодателя,
3. в какой отрасли специализируется организация (производственной или непроизводственной).

В соответствии со статьей 302 ТК РФ к работникам, которые работают вахтовым методом, должны применяться районные коэффициенты к заработной плате, которые применяются в тех районах, где работает вахтовик в настоящее время, а не где находится его работодатель.

Районный коэффициент учитывает при расчете среднего заработка.

Хотелось бы отметить, что работодатели не могут уменьшать размеры установленных районных коэффициентов, даже, если работник не возражает против этого, но с учетом своих средств и возможностей могут сами устанавливать доплату к районным коэффициентам, тем самым увеличив их.

Оплата междувахтового отдыха, также является частью заработной платы вахтовика.

В соответствии со ст. 301 ТК РФ каждый день отдыха, который возникает в связи с переработкой в пределах графика работы на вахте должен быть оплачен в размере дневной ставки (части оклада) (должностного оклада) за день работы. Работодатель может увеличить размер этой выплаты, закрепив это в своих локальных нормативных документах.

Такого мнения придерживается и Конституционный Суд РФ «Оплата дней междувахтового отдыха, если иное не установлено коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором, осуществляется в размере дневной тарифной ставки, дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день работы), а не среднего заработка (как это предусмотрено для оплаты дополнительного отпуска, предоставляемого работнику в связи с обучением), и в силу специфики вахтового метода организации труда представляет собой компенсацию переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте (часть третья статьи 301 Трудового кодекса Российской Федерации)» [90].

Переработка в период вахты может быть двух видов:

1. Запланированные часы переработки, которые включены в график работы и по окончании вахты предоставляются в виде дней междувахтового отдыха;

2. Незапланированная переработка (сверхурочная), которая должна быть оплачена по окончании учетного периода. В таком случае она сверх графика и работника привлекают по приказу с его согласия [72].

Количество дней междувахтового отдыха, которые нужно предоставить и оплатить можно рассчитать по формуле:

$$N \text{ дн. межд. отд.} = (N \text{ раб. час.} - N_{\text{вр. пр.к}}) / 8, \quad (3.1.2)$$

где N дн. межд. отд. – количество оплачиваемых дней междувахтового отдыха;

N раб. час. – количество рабочих часов за период вахты;

$N_{\text{вр. пр.к}}$ – норма времени (в часах) по производственному календарю РФ при пятидневной 40-часовой рабочей неделе за период вахты.

При сокращенной продолжительности рабочей недели количество дней междувахтового отдыха рассчитывается также, но применяется другое значение продолжительности рабочей смены (например: 7,2 часа), а также соответственно берется другая норма по производственному календарю соответствующего режима работы (например: при 36 часовой рабочей неделе, норма по производственному календарю на 2019 год = 1772,4 час.).

Приведем пример расчета заработной платы за междувахтовый отдых. Работник работает вахтовым методом с учетным периодом – год. В апреле с 01-30.04.2019 работник отработал 207 часов норма по производственному календарю за апрель 175 часов. Соответственно, применив формулу, получим, что работнику положено 4 дня междувахтового отдыха. Оклад работника 32 000 руб. в мес. Часовая тарифная ставка составит 194,92 руб./час. (32 000 руб./164,17 (среднемесячное количество рабочих часов) = 194,92 руб./час.)

Рекомендуется рассчитывать ее, исходя из среднемесячного количества рабочих часов за год [105].

Соответственно за 4 дня междувахтового отдыха работнику должны оплатить 6 237 руб. (194,92 руб./час.*8 час.* 4 дня). Оплата за дни междувахтового отдыха должна быть произведена работнику по окончании вахты одновременно с часами, отработанными на вахте в пределах графика.

Многие работодатели вообще не оплачивают дни междувахтового отдыха совсем, выплачивая заработную плату за фактически отработанное время. Следует отметить, что судебная практика в этом вопросе противоречива, в некоторых случаях суд встает на сторону работника и взыскивает с работодателя за каждый день междувахтового отдыха согласно табеля работника (Определение СК по гражданским делам Верховного суда Республики Коми от 21 мая 2012 г. по делу № 33-1573АП/2012, Определение Верховного суда Удмуртской Республики от 09.06.2014 по делу № 33-1824/2014, Решение Октябрьского районного суда г. Красноярск от 16.07.2018 по делу № 2-5810/2017 042г.), в других же считает, что оплате подлежат дни переработки рабочего времени сверх нормального числа рабочих часов, о которых при суммированном учета рабочего времени можно судить только по окончании учетного периода (Определение Верховного суда Республики Коми от 17.03.2011 по делу № 33-1418/2011, Решение Николаевского на Амуре городской суда Хабаровского края от 21.11.2017 по делу № 2-994/2017, Решение Шарыповского городского суда Красноярского края № 2-1020/2017 2-31/2018 2-31/2018 (2-1020/2017;) ~ М-973/2017 М-973/2017 от 30 мая 2018 г. по делу № 2-1020/2017).

Такая противоречивая судебная практика связана с тем, что в ст. 301 ТК РФ сказано, что дни междувахтового отдыха возникают в связи с переработкой в пределах графика, и в некоторых случаях эту переработку не берут во внимание, так как «путают» ее со сверхурочными, т.е. часами (ст. 152 ТК РФ), которые работник отработывает сверх графика, в таком случае, считается, что если работнику оплатили сверхурочную работу или оплатят по окончании

учетного периода в соответствии с ТК РФ, то другой переработки больше не существует и предоставлять и оплачивать дни междувахтового отдыха не нужно.

В пределах графика не может быть переработки, так как график составляется на норму рабочего времени и нельзя закладывать в график переработки или недоработки.

Следовало бы внести корректировку в ст. 301 ТК РФ, а именно заменить фразу «в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте» на «в связи с переработкой рабочего времени сверх графика» или в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени, установленной графиком работы на вахте» и еще хотелось бы, чтобы в ТК РФ было уточнение по поводу того, что дни междувахтового отдыха должны быть рассчитаны, предоставлены и оплачены после окончания каждой вахты работника, а также, что, если работник отработал половину месяца, то норма рабочего времени должна быть рассчитана за половину рабочего месяца, а не на за весь месяц, так как некоторые работодатели допускают подобную ошибку при подсчете дней междувахтового отдыха, что приводит к некорректной оплате и, соответственно, нарушению прав работника.

При обращениях в суд работники часто требуют оплатить не только положенные им надбавки, дни междувахтового отдыха, но и компенсировать моральный вред. Суд в некоторых случаях встает на сторону работника и взыскивает с работодателя запрашиваемые работником суммы или устанавливает меньший размер выплаты, если работник слишком высоко оценил свои «моральные страдания». (Решение Кобяйского районного суда Республики Саха (Якутия) от 27.04.2016 № 2-150/2016 2-150/2016~М-99/2016 М-99/2016 по делу № 2-150/2016 – выплата компенсации морального вреда по решению суда – 10 000 руб.; Решение Преображенского районного суда от г. Москвы от 24.04.2015 № 2-3435/2015 2-3435/2015~М-1848/2015 М-1848/2015 по делу № 2-3435/2015 - компенсации морального вреда по решению суда – 5000 руб.), но часто и отказывает.

Рассмотрим второй тип переработки – незапланированная или сверхурочные часы. Она может возникнуть, если вовремя не прибыл сменяющий вахтовый персонал, если кто-то из работников заболел и необходимо его заменить и т.д. В этом случае при оплате применяются положения статьи 152 ТК РФ.

Работодатели часто не оплачивают сверхурочные часы, что приводит к взысканию их в судебном порядке (Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 23.01.2015 по делу № 33-323, Решение № 2-492/2019 2-492/2019~М-332/2019 М-332/2019 от 24 апреля 2019 г. по делу № 2-492/2019, Решение № 2-6152/2018 2-742/2019 2-742/2019(2-6152/2018;)~М-5479/2018 М-5479/2018 от 19 апреля 2019 г. по делу № 2-6152/2018).

В статье 152 ТК РФ сказано, что сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за все последующие часы - не менее чем в двойном. На практике часто возникает вопрос: если работнику установлен оклад, на какую сумму (оклада или средней зарплаты) нужно начислять полуторный или двойной размер. Так как в статье по оплате сверхурочной работы ничего об этом не сказано, то применяют положения статья 153 ТК РФ, в которой для расчета оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни используется оклад, а не средняя заработная плата, что подтверждается судебной практикой (Решение Верховного Суда РФ от 21.06.2007 № ГКПИ07-516, апелляционное определение Оренбургского областного суда от 03.07.2012 по делу № 33-3812/2012).

В соответствии с п. 4 Разъяснения от 08.08.1966 № 13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни» [18], при подсчете сверхурочных часов работу в праздничные дни, которая уже превышает норму рабочего времени работника, не нужно учитывать, так как она уже оплачена в двойном размере. Правомерность также подтверждается решением Верховного суда РФ от 30.11.2005 № ГКПИ 05-1341.

Таким образом, когда работодатель считает сверхурочные часы работника, подлежащие оплате, он должен вычитать часы, которые были

отработаны в праздничные дни и уже оплаченные в двойном размере, так как одни и те же часы не могут быть оплачены по двум разным статьям ТК РФ (статья 135 и 152 ТК РФ).

При выявлении в конце учетного периода недоработки до нормы рабочего времени по причине неправильного планирования и составления графика, труд работника в соответствии со ст. 155 ТК РФ оплачивается в размере не ниже его средней заработной платы, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

Следующее оплата, которая полагается работнику – вахтовику – оплата дней, во время которых он добирается сначала до места работы, а потом до дома (дни в пути). Они должны быть оплачены в размере дневной тарифной ставки. Также работнику полагается оплатить те дни, в которые он не работал, закончил вахту, но не может вылететь из-за погодных условий, из-за проблем с транспортом работодателя (статья 302 ТК РФ).

Районные коэффициенты и северные надбавки к этим видам оплат не применяются, что находит свое подтверждение в судебной практике.

В Решении Верховного Суда Российской Федерации от 25 января 2012 г. № ГКПИ11-2083 «Об отказе в удовлетворении заявления о признании частично недействующим пункта 5.7 Основных положений о вахтовом методе организации работ, утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31.12.1987 N 794/33-82», сказано, что заработная плата - это вознаграждение за работу, выполненную работником, которое работодатель должен выплатить в заранее определенных размерах. Выплаты за дни нахождения в пути, а также за дни задержки в пути по метеорологическим условиям или вине транспортных организаций непосредственно не связаны с исполнением работником трудовой функции и, следовательно, не являются оплатой его труда. В связи с этим, дневная тарифная ставка (оклад), часть оклада (должностного оклада) за день работы выплачиваются за указанные дни без применения районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера.

На практике часто возникает вопрос: стоит ли оплачивать по листку нетрудоспособности дни, если работник болел во время междувахтового отдыха. В п. 7.5 Положений о вахтовом методе сказано, что «в случае наступления временной нетрудоспособности у работников, выполняющих работы вахтовым методом, в период предоставленного им отдыха (отгула) пособие за дни нетрудоспособности, совпавшие с днями отдыха, не выдается». В ТК РФ ничего об этом не сказано [16].

Но в таком случае следует обратиться к Федеральному закону от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» [10], в котором в п. 1 ст. 6 говорится, «что пособие по временной нетрудоспособности при утрате трудоспособности вследствие заболевания или травмы выплачивается застрахованному лицу за весь период временной нетрудоспособности до дня восстановления трудоспособности (либо установления инвалидности), за исключением случаев, предусмотренных законом», в статье 9 вышеназванного закона перечислены ситуации, когда больничный не оплачивается, междувахтового отдыха там нет, соответственно, если работник заболел во время междувахтового отдыха, то ему должны оплатить больничный лист.

К сожалению, в реальности многие работодатели этого не делают, более того, об этом не знают даже сами работники-вахтовики, они до сих пор руководствуются п. 7.5 Положения о вахтовом методе и даже не сдают больничный лист.

На основании анализа судебной практики можно сделать вывод, что споры по оплате труда очень популярны.

Часто в исках работников встречаются требования о взыскании с работодателя надбавки за вахтовый метод, а также сумм с учетом районных коэффициентов, которые не были учтены работодателем при расчете заработной платы или были учтены неверно.

Коршунов А.Н. обратился в суд с иском к Обществу с ограниченной ответственностью «Управление Вышко-Монтажных Работ» (далее – ООО

«УВМР») о взыскании недополученной заработной платы (районный коэффициент) за период с января по октябрь включительно 2018 года в сумме 29 581,20 руб., денежной компенсации за несвоевременную выплату указанных сумм по ст. 236 ТК РФ, компенсации морального вреда в размере 25 000 руб. Истец указал, что с сентября 2017 года по ноябрь 2018 года работал в ООО «УВМР» по трудовым договорам машинистом бульдозера, работа была организована вахтовым методом. Согласно трудовых договоров местом постоянной работы истца являлось Обособленное подразделение ООО «УВМР», расположенное по адресу: г. Усинск Республики Коми. Согласно постановлению Совмина СССР от 03.01.1983 № 12 Усинский район относится к районам Крайнего Севера. К заработной плате работников, работающих в Усинском районе, установлен районный коэффициент 1,5 (Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 06.08.1971 № 316/22, Указ Главы Республики Коми от 03.07.1998 № 232). Ответчик выплачивал истцу в спорном периоде заработную плату с применением районного коэффициента в размере 1,3.

Суд установил, что в спорный период работник был занят на работах, связанных с разработкой и обустройством Колвинского нефтяного месторождения, расположенного в Ненецком автономном округе Архангельской области севернее Полярного круга, то работодатель должен был применить действующий в данной местности районный коэффициент в размере 1,8 в соответствии с действующим Постановлением Государственного Комитета СССР по труду и социальным вопросам, Секретариата Всесоюзного Центрального Совета Профсоюзов от 22.04.1985 № 107/10-1. Суд решил взыскать с Общества с ограниченной ответственностью «Управление Вышко-Монтажных Работ» в пользу Коршунова А. Н. недополученную заработную плату (районный коэффициент) за период с января по октябрь включительно 2018 года в размере 73 953 руб. (до удержания НДФЛ), денежную компенсацию по ст. 236 Трудового Кодекса Российской Федерации в размере 11 550,37 руб., компенсацию морального вреда в размере 4 000 руб. [97].

Районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате являются элементами заработной платы, и работодатель обязан их выплачивать.

Также встречается много исков о нарушении работодателем статьи 152 ТК РФ:

Малинкина Н.В. обратилась в Чкаловский районный суд г. Екатеринбурга с иском к ответчику о взыскании заработной платы за сверхурочную работу, компенсации за нарушение срока выплаты заработной платы, компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных исковых требований указано, что между истцом и ответчиком 10 января 2016 года заключен трудовой договор № 6/2015 УР, по условиям которого Малинкина Н.В. принята на должность старшего кассира. 31 декабря 2017 года истец уволена с занимаемой должности по п. 2 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации, и 01 января 2018 года сторонами заключен трудовой договор № 102/2018У, согласно которому истец принята на должность оператора складского учета. Истец систематически привлекалась к работе за пределами графика вахты, в то время как в соответствии с трудовым законодательством у нее должен быть междувахтовый отдых. Однако в табелях учета рабочего времени проставлялись выходные дни, тем самым истцу не начислялась заработная плата за фактически отработанное время. Кроме того, истцу не были предоставлены дни еженедельного отдыха. Заработная плата за сверхурочную работу в размере 461853 рубля 50 копеек истцу не выплачена.

Суд решил: Взыскать с общества с ограниченной ответственностью «Содекс Европазия» в пользу Малинкиной Натальи Владимировны заработную плату за сверхурочную работу в сумме 454550 рублей 60 копеек, компенсацию за нарушение срока выплаты заработной платы в размере 45282 рубля 77 копеек, компенсацию морального вреда в сумме 10000 рублей, расходы на оплату услуг представителя в размере 15000 рублей [98].

Следует отметить, что практика неоднозначна. Несмотря на то, что суды чаще всего встают на сторону работников, встречаются и решения об отказе работникам-вахтовикам в удовлетворении требований:

Истец Тимохин С.И. обратился в суд с вышеуказанным иском, в котором просит взыскать с АО «Стройтрест №43» задолженность по заработной плате за период с октября 2017 года по 31.07.2018 года в общей сумме 622 167 рублей 74 копейки и компенсацию морального вреда в сумме 50 000 рублей. В обоснование иска указано, что истец Тимохин С.И. работал в АО «Стройтрест №43» бригадиром плотников-бетонщиков с 01.04.2016 по 31.07.2018, уволен по собственному желанию. Полагает, что при увольнении ответчик-работодатель не в полном объеме произвел расчет. Согласно дополнительному соглашению к трудовому договору истец был переведен на работу вахтовым методом с 01.02.2018, тогда как фактически работал вахтовым методом с 30.10.2017. Недоплата за работу вахтовым методом и за переработки составляет 519 311,14 руб. Кроме того, в ведомости за июль 2018 года указано, что работодателя перед Тимохиным С.И. имеется задолженность 102 856, 60 руб. По вине ответчика истец остался без средств к существованию, в связи с чем оценивает компенсацию морального вреда в размере 50 000 рублей.

Приведенные в расчете сведения о 10-часовом рабочем дне в феврале 2018 года и о других переработках «по договоренности с директором» относимыми, допустимыми и достоверными доказательствами не подтверждены. Документально наличие задолженности не подтвердилось. Соответственно, суд отказал в удовлетворении иска в полном объеме [99].

Несмотря на несовершенство статей ТК РФ, других нормативных актов, регулирующих труд вахтовиков, нарушения часто происходят из-за слабой разъяснительной работы отдела кадров на предприятии, незнания норм законодательства работниками, трудовая деятельность которых связана с вахтовиками.

Работодатель должен своевременно направлять своих работников на обучение, проводить планерки, обсуждать локальные нормативные акты, а также своевременно знакомить с ними работников.

3.2. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И ПРИРАВНЕННЫХ К НИМ МЕСТНОСТЯХ

В соответствии со статьей 302 ТК РФ работникам-вахтовикам, которые осуществляют свою трудовую функцию в районах Крайнего Севера, и приравненных к ним местностях, заработная плата должна выплачиваться с учетом надбавок, доплат, которые получают работники, постоянно работающие на Севере, для того, чтобы определить полагающиеся гарантии и компенсации следует руководствоваться главой 50 ТК РФ.

В статье 146 ТК РФ, сказано, что работники, которые осуществляют свою трудовую функцию в местностях с особым климатом, имеют право на повышенную заработную плату. Повышенный размер заработной платы осуществляется путем применения районных коэффициентов и надбавок, которые определяются в процентах (ст. 315 ТК РФ).

Особенности правового регулирования трудовых отношений лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установлены ТК РФ, а также Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (далее Закон № 4520-1) [11].

В статье 10 Закона № 4520-1 и в ст. 316 ТК РФ определено, что размер и порядок применения районного коэффициента для работников организаций устанавливается Правительством Российской Федерации, но Органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления с учетом своих средств, могут увеличить размер районных коэффициентов, то есть платить своим работникам больше установленных размеров.

В статье 316 ТК РФ сказано о размере и порядке применения районного коэффициента только для работников организаций. Из статьи 20 ТК РФ следует, что работодателем может быть не только юридическое лицо, но и физическое, например, индивидуальный предприниматель, соответственно в

статье 316 ТК РФ существует некоторый «пробел». Следовало бы ее дополнить фразой «индивидуальных предпринимателей и работодателей физических лиц».

Районный коэффициент должен начисляться работнику с самого первого дня работы на Севере, он не зависит от стажа работы.

Как было отмечено выше, районные коэффициенты должно устанавливать Правительство РФ, но работодатели также руководствуются актами СССР, постановлением Минтруда России от 11 сентября 1995г. № 49 «Об утверждении разъяснения «О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)» [25].

Вызывает интерес тот факт, что в 1960 г. районные коэффициенты были установлены нормативными актами и они применялись, несмотря на то, что официально не были опубликованы [19]. Некоторые из этих коэффициентов применяются до сих пор. Порядок их установления был очень сложен, размер районного коэффициента зависел не только от места, но и от того к какой отрасли (производственной или непроизводственной) относилась организация.

В судах часто рассматриваются вопросы применении районных коэффициентов, которые были установлены актами органов государственной власти СССР. В письмах Минздравсоцразвития от 21.08.2009 г. № 1171-13 [104], ФНС от 22.10.2009 г. № 3-209/223 были даны разъяснения об их применении в части, не противоречащей ТК РФ.

В настоящее время для работников, трудящихся в непроизводственных отраслях на северных территориях установлены следующие районные коэффициенты:

1. Российская Антарктическая экспедиция – 3,0;
2. Острова Северного Ледовитого океана и его морей (без учета островов, расположенных в Белом море и острова Диксон);

3. Районы Республики Саха (Якутия), Сахалинская область, Курильские Командорские острова, Алеутский район Камчатской области, Чукотский автономный округ – 2,0;

3. Города: Мурманск-140 и Норильск (с его населёнными пунктами) – 1,80;

4. Республика Саха (Якутия) - Ленский район (севернее 61 градуса северной широты), город Мирный (с населёнными пунктами); Магаданская область, пгт. Туманный– 1,70.

5. Далее перечислены районы, с районными коэффициентами, равными: от 1,60 до 1,20 и заканчивается список районами с коэффициентом 1,15 [107].

Некоторые из местностей, со схожими климатическими условиями имеют различные коэффициенты. Например, Магаданская область, также, как и Чукотский автономный округ отнесена постановлением Правительства РФ от 23.05.2000 г. № 402 [14] к перечню районов с ограниченными сроками завоза грузов, а районный коэффициент там ниже, чем в Чукотском автономном округе [86, с. 298].

Из этого можно сделать вывод, что районные коэффициенты устанавливались произвольно, в некоторых районах они необоснованно повышались без видимых на то причин, в настоящее время в связи с развитием и освоением территорий, а также изменением климатических условий, следует пересмотреть критерии оценки, позволяющие судить об экстремальности и «сложности» районов и размеры установленных в них районных коэффициентов.

Предпочтительнее было бы отразить размеры районных коэффициентов и условия их установления в Законе № 4520-1 в виде приложения.

Следует отметить, что в Трудовом кодексе отсутствует определение районного коэффициента. Халдеева Н.В. считает, что это является пробелом в ТК РФ и предлагает следующее легальное определение: «Районный

коэффициент – это установленный критерий повышения заработной платы в зависимости от места выполнения работы или проживания» [86, с. 325].

Месячная заработная плата работников должна быть не ниже минимального размера оплаты труда, без учета районного коэффициента и северной надбавки, так как они являются компенсационными выплатами. Если без их учета зарплата работника будет меньше МРОТ, то это нарушение.

Процентные надбавки к заработной плате также являются частью повышенной оплаты труда в районах Крайнего Севера.

В заработную плату, на которую начисляются процентные надбавки, не должны включаться:

1. материальная помощь [101].
2. премии единовременного характера, не предусмотренные системой оплаты труда и выплачиваемые не за счет средств фонда оплаты труда, а из иных источников.
3. вознаграждения за изобретения и рационализаторские предложения;
4. полевое довольствие.

Процентная надбавка к заработной плате должна начисляться ежемесячно со дня возникновения права на нее.

Процентная надбавка к заработной плате регулируется ст. 317 ТК РФ, ст. 10 Закона № 4520-1. Она является своего рода компенсацией тяжелых условий работы в экстремальных природно-климатических условиях, она была введена с целью стимулировать работников поехать на заработки на Север [63, с. 14].

Выплата северной надбавки зависит от места выполнения работы, которое установлено в Перечне районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей (далее – Перечень районов Крайнего Севера), и трудового стажа, рассчитанного со дня начала работы в районах Крайнего Севера.

В соответствии со ст. 314 ТК РФ, чтобы получить соответствующие гарантии и компенсации, необходимо соблюдать порядок «установления и исчисления трудового стажа», установленный Правительством РФ в

нормативных актах, некоторые из них даже не были официально опубликованы [15].

Например, в неопубликованной Инструкции 1990 г. № 2 «О порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными актами» (далее Инструкция № 2) сказано, что «трудовой стаж, дающий право на получение процентных надбавок, суммируется независимо от сроков перерыва в работе и мотивов прекращения трудовых отношений, за исключением увольнения за виновные действия» [27]. Это неоднократно оспаривалось в судах, в связи с чем отдельные положения Инструкции № 2 были признаны недействующими.

В настоящее время стаж, учитываемый при начислении процентных надбавок, сохраняется и не зависит от причины, по которой был уволен работник.

В соответствии с Инструкцией № 2 установлены размеры процентных надбавок и порядок их установления:

1. В Чукотском автономном округе, Северо-Эвенском районе Магаданской области, Корякском автономном округе, Алеутском районе Камчатской области, на островах Северного Ледовитого океана и его морей (за исключением островов Белого моря) - 10% заработка по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 10% за каждые последующие шесть месяцев работы, до достижения 100%;

2. В остальных районах Крайнего Севера - 10% по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 10% за каждые последующие шесть месяцев работы, а когда надбавка работника составляет 60 %, то ему добавляется 10% заработка за каждый последующий год работы до достижения 80 %;

3. В местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждый последующий год работы до достижения 50%.

Трудовой стаж для получения надбавки рассчитывается со дня отнесения района к «северному». Надбавки, которые были ранее заработаны, подлежат восстановлению с момента отнесения определенной местности к районам Крайнего Севера или приравненным к ним местностям (постановление Минтруда РФ от 16.05.1994 г. № 37)

Для работников до 30 лет устанавливается ускоренный порядок возрастания надбавки, если они прожили на Севере не менее одного года до начала своей трудовой деятельности:

1. 20 % по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 20% за каждые последующие шесть месяцев и по достижении 60% надбавки - последние по 20% за год работы;

2. в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера: 10% за каждые шесть месяцев работы.

Хотелось бы отметить, что если работник имеет стаж для получения северной надбавки и переводится к другому работодателю в другую местность с иным размером надбавки, то ему будет сделан перерасчет в порядке, установленном на новом месте работы.

Районные коэффициенты и северные надбавки – это не стимулирующие выплаты, их следует относить к компенсациям и гарантиям, которые предоставляются работнику за его осуществление трудовой деятельности в климатических условиях, отличающихся от «нормальных».

Проведенное исследование нормативных актов о северных надбавках и районных коэффициентах позволило сделать вывод, что Правительством не установлен порядок их применения, не утратили силу нормативные акты СССР, что затрудняет правоприменение.

Проведенный анализ нормативных актов позволил сделать вывод, что работники Севера имеют право на:

1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 321 ТК РФ):
2. Компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту отпуска и обратно (ст. 325 ТК РФ) (имеются в виду работники, которые

не только работают, но и проживают в неблагоприятных природно-климатических условиях, вахтовики права на такую компенсацию не имеют).

3. Сокращенную рабочую неделю для женщин (ст. 320 ТК РФ);

4. Выходное пособие в размере среднего месячного заработка при ликвидации организации или сокращении численности, или штата работников (ст. 318 ТК РФ);

5. Гарантии медицинского обеспечения.

Целью установления всех этих компенсаций и гарантий является охрана здоровья и трудоспособности работников, работающих в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Хочется отметить, что в настоящее время отсутствует единый подход к правовому регулированию труда лиц, работающих на Севере. Нет правового акта, который бы определял такие понятия как Крайний Север, местности, приравненные к районам Крайнего Севера и т.д. На законодательном уровне не определены конкретные факторы, обуславливающие необходимость предоставления работникам соответствующих гарантий и компенсаций, нет четкого и структурированного подхода и нормативного акта, который объединял бы в себе ранее действующие и применяемые по настоящее время нормативные акты СССР.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящее время наблюдаются проблемы привлечения рабочей силы для работы вахтовым методом. В 90-е годы начался отъезд трудоспособного населения с Севера, впервые за последнюю четверть века спрос на рабочую силу превышает предложение

Правовые механизмы, регулирующие трудовые отношения (некоторые из них созданы еще в прошлом веке) не могут остановить отток трудоспособного населения из районов Крайнего Севера, молодые люди из других регионов уже не стремятся работать вахтами: пугают суровые климатические условия, социальная незащищенность, несоблюдение работодателями требований охраны труда, ужесточение требований к уровню образования, да и разница в заработной плате на «земле» и на Севере теперь не настолько велика, как в 80-е гг.. Произошедшие изменения в экономике и обществе в целом, приводят к выводу о необходимости пересмотра и актуализации существующих нормативных правовых актов.

После проведенного анализа действующих в настоящее время нормативных актов, регулирующих труд вахтовиков, а также изучения материалов судебной практики были выявлены основные проблемы и предложены варианты совершенствования правового регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.

Основные положения о вахтовом методе, появившиеся еще в 1988 г. действуют и сейчас в части, не противоречащей ТК РФ. Предлагается Основные положения о вахтовом методе признать утратившими силу, а действующие пункты внести в главу 47 ТК РФ, что существенно облегчило бы применение вахтового метода.

В статье 298 ТК РФ перечислены категории работников, которые не могут быть привлечены к работе вахтовым методом (работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также работники, которым запрещено по состоянию здоровья).

В случае наступления беременности после начала работы вахтовым методом работодателю следует руководствоваться общими нормами ТК РФ, регулируемыми труд беременных женщин. Работница по ее заявлению и при условии предоставления соответствующего медицинского заключения должна быть переведена на другую работу, которая исключит воздействие неблагоприятных факторов, будет выполняться без применения вахтового метода и не противопоказанную по состоянию здоровья. Об этом также указано в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних».

Трудовым законодательством не предусмотрено освобождение от вахтового метода работницы, которая не сообщила о своей беременности, следует дополнить статью 298 ТК РФ пунктом следующего содержания: «в случае наступления беременности женщине следует сообщить об этом своему непосредственному руководителю для перевода ее на другую работу с целью исключения влияния неблагоприятных факторов при работе вахтовым методом на развитие плода».

Следует помнить, что, несмотря на то, что женщины сейчас работают практически наравне с мужчинами, у них есть еще и другая социальная роль, поэтому предлагается предоставить женщинам, имеющим детей в возрасте от трех до четырнадцати лет дополнительную гарантию, дополнив статью 298 ТК РФ пунктом следующего содержания: «Женщины, имеющие детей в возрасте от трех до четырнадцати лет, могут привлекаться к работе вахтовым только с их письменного согласия. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы вахтовым методом».

Учетный период при вахтовом методе - это рабочее время, и время, в течение которого работнику должен быть предоставлен отдых (перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) и еженедельный отдых, нерабочие праздничные дни, междувахтовый отдых, время в пути от

пункта сбора до места выполнения работ и обратно). Он может длиться месяц, квартал или иной период, но не больше года (ч. 1 ст. 300 ТК РФ).

В статье 300 ТК РФ обнаружена неточность в установлении продолжительности учетного периода. Получается, что можно установить учетный период, равный месяцу, кварталу и т.д., а что следует делать, если нужно установить ученый период, равный двум месяцам. Исходя из содержания данной статьи следует, что этого сделать нельзя. Необходимо изложить статью в следующей редакции: «При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц или иной период, но не более, чем за один год».

В соответствии со статьей 299 ТК РФ вахта должна длиться не более одного месяца, но в исключительных случаях допускается увеличение ее продолжительности до трех месяцев, при этом следует учесть мнение профсоюза. При анализе данной статьи возникают вопросы: какой случай является «исключительным», кто это определяет и для кого он должен быть «исключительным» для работника или работодателя.

Необходимо внести дополнения в эту статью, указав конкретные случаи увеличения продолжительности вахты работника, то есть абзац 2 статьи 299 ТК РФ должен быть таким: «На отдельных объектах продолжительность вахты может быть увеличена работодателем до трех месяцев с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 настоящего кодекса для принятия локальных нормативных актов в следующих случаях:

1. для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
2. для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
3. для выполнения 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 (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части».

Только в таких, «экстренных» случаях работник может «пожертвовать» планами, отдыхом и остаться на работе еще на несколько месяцев, так как часто вахту работнику продлевают по вине работодателя. Закрытый перечень случаев поможет обезопасить работника от злоупотреблений со стороны работодателя.

При определении индивидуальной нормы работника, необходимой для корректного составления графика работы на вахте с целью недопущения переработок и недоработок, а также соблюдения режимов труда и отдыха, на практике возникают вопросы, как вести учет часов, приходящихся на периоды отсутствия работника (оплачиваемые отпуска, временная нетрудоспособность, иные случаи отсутствия, предусмотренные законодательством Российской Федерации). Наиболее часто встречаются следующие методики расчета:

1. По производственному календарю 5 - дневной рабочей недели. Такого же расчета придерживается и префектура ЮВАО г. Москвы в своем распоряжении. Но, при таком расчете по окончании учетного периода у работника возникает переработка или недоработка.

2. По графику работника. Такого же мнения придерживается Министерство здравоохранения и социального развития РФ в своем письме от 13.10.2011 № 22-2/377333-782, но письма носят рекомендательный характер, поэтому право выбора остается за работодателем.

Этот вопрос законодательно не урегулирован. Для корректности и единообразия расчета необходимо издать нормативный акт, который бы определял единую методику расчета для всех работодателей.

Законодательством не установлена обязанность работодателя предоставлять работнику неиспользованные по причине временной нетрудоспособности дни междувахтового отдыха. Предлагается дополнить статью 301 ТК РФ пунктом следующего содержания: «При наступлении

случаев временной нетрудоспособности работника в период междувахтового отдыха работодатель обязан предоставить работнику все неиспользованные им дни междувахтового отдыха. По письменному заявлению работника неиспользованные дни междувахтового отдыха могут быть заменены денежной компенсацией».

На основании проведенного опроса среди работников, работающих вахтовым методом, был сделан вывод, что работодатели не оплачивают больничный лист, если временная нетрудоспособность наступила в период междувахтового отдыха, так как либо сами работники не предоставляют его, либо работодатели ссылаются на п. 7.5 Положений о вахтовом методе, где сказано, что «в случае наступления временной нетрудоспособности у работников, выполняющих работы вахтовым методом, в период предоставленного им отдыха (отгула) пособие за дни нетрудоспособности, совпавшие с днями отдыха, не выдается». В ТК РФ ничего об этом не сказано.

В этом случае следует обратиться к Федеральному закону от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», в котором в п. 1 ст. 6 говорится, «что пособие по временной нетрудоспособности при утрате трудоспособности вследствие заболевания или травмы выплачивается застрахованному лицу за весь период временной нетрудоспособности до дня восстановления трудоспособности (либо установления инвалидности), за исключением случаев, предусмотренных законом». В статье перечислены случаи, когда больничный лист не оплачивается, междувахтового отдыха там нет, соответственно, если временная нетрудоспособность приходится на период междувахтового отдыха, то больничный лист должен быть оплачен.

Дни нахождения в пути – это дни, во время которых работник добирается до места работы или обратно. Согласно статье 301 ТК РФ они не включаются в рабочее время и могут приходиться на дни междувахтового отдыха. В этой статье содержится некоторое противоречие. Получается, что дни в пути могут приходиться на дни междувахтового отдыха, а могут и не приходиться и тогда

их можно отнести к рабочему времени, но в статье четко сказано, что они не включаются в рабочее время. Следует внести изменения, изложив пункт 2 статьи 301 ТК РФ в следующем образом: «Дни нахождения в пути к месту работы и обратно в рабочее время не включаются и приходятся на дни междувахтового отдыха или на выходные дни».

При вахтовом методе должна выплачиваться надбавка за вахтовый метод (статья 302 ТК РФ). Раньше данные выплаты осуществлялись в соответствии Постановлением Минтруда РФ от 29 июня 1994 года № 51 «О нормах и порядке возмещения расходов при направлении работников предприятий, организаций и учреждений для выполнения монтажных, наладочных, строительных работ, на курсы повышения квалификации, а также за подвижной и разъездной характер работы, за производство работ вахтовым методом и полевых работ, за постоянную работу в пути на территории Российской Федерации» (в ред. постановления Минтруда РФ от 15 июня 1995 года № 31), в которых также были установлены размеры данных выплат.

Однако, это Постановление было отменено Постановлением Минтруда РФ от 26.04.2004 № 60. В связи с этим на практике возникают многочисленные вопросы о предоставлении и размерах соответствующих выплат. Необходимо законодательно урегулировать вопрос осуществления выплат в пользу работников.

Первый абзац статьи 302 ТК РФ и последний вызывают противоречия. В первом говорится, что за «фактические дни нахождения в пути взамен суточных выплачивается надбавка за вахтовый метод», а в последнем, что «за каждый день нахождения в пути выплачивается дневная тарифная ставка, часть оклада (должностного оклада) за день работы (дневная ставка).

Что же все - таки должно платиться работнику за день в пути: надбавка за вахтовый метод, или же дневная тарифная ставка, а не надбавка за вахтовый метод. Или же за дни в пути следует платить и надбавку за вахтовый метод и дневную ставку? В статье 129 ТК РФ дано определение тарифной ставки, что это фиксированный размер оплаты труда за выполнение его трудовой функции

за единицу времени без учета других выплат. Определение «дневной ставки» в ТК РФ отсутствует.

Следует исключить из пункта 1 статьи 302 ТК РФ фразу «а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно». При устранении данного противоречия дни нахождения в пути будут оплачены работнику в размере дневной тарифной ставки, части оклада за день работы.

У работника – вахтовика может возникнуть переработка (сверхурочные часы), если вовремя не прибыл сменяющий вахтовый персонал, если кто-то из работников заболел и необходимо его заменить и т.д. В этом случае при оплате применяются положения статьи 152 ТК РФ.

В статье 152 ТК РФ сказано, что сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за все последующие часы - не менее чем в двойном, если работнику установлен оклад, на какую сумму (оклада или средней зарплаты) нужно начислять полуторный или двойной размер. Так как в ст. 152 ТК РФ это не уточняется, то при расчете применяют положения статьи 153 ТК РФ, используя для расчетов оклад, а не среднюю заработную плату, что подтверждается судебной практикой (Решение Верховного Суда РФ от 21.06.2007 № ГКПИ07-516, апелляционное определение Оренбургского областного суда от 03.07.2012 по делу № 33-3812/2012).

В статье 316 ТК РФ порядок применения районного коэффициента определен только для работников организаций. Из статьи 20 ТК РФ следует, что работодателем может быть не только юридическое лицо, но и физическое, например, индивидуальный предприниматель, соответственно в статье 316 ТК РФ существует некоторый «пробел». Следовало бы ее дополнить фразой «индивидуальных предпринимателей и работодателей физических лиц».

Следует отметить, что в Трудовом кодексе отсутствует определение районного коэффициента. Халдеева Н.В. в своей научной работе предлагает следующее легальное определение районного коэффициента: «Районный

коэффициент – это установленный критерий повышения заработной платы в зависимости от места выполнения работы или проживания». На мой взгляд такое определение является корректным и его следует добавить в ТК РФ.

На основе анализа размеров районных коэффициентов и местностей, в которых они применяются, был сделан вывод, что некоторые из местностей, со схожими климатическими условиями имеют различные районные коэффициенты, предполагается, что районные коэффициенты устанавливались произвольно и в настоящее время в связи с развитием и освоением территорий, а также изменением климатических условий, следует пересмотреть критерии оценки, позволяющие судить об экстремальности и «сложности» районов и размеры установленных в них районных коэффициентов.

Необходимо, объединить все имеющиеся «старые» нормативные акты, содержащие информацию о районных коэффициентах, актуализировать их размеры в соответствии с существующими природно-климатическими условиями и издать один перечень, который будет являться приложением к Закону № 4520-1.

Предложенные изменения законодательства будут полезными для совершенствования действующего трудового законодательства.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Нормативно-правовые акты

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 г. по состоянию на 21.07.2014 // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2014. - № 31, - Ст. 4398.
2. О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю: Конвенция № 47 Международной организации труда (Заключена в г. Женеве 22.06.1935) // Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс». – Режим доступа: по подписке.
3. Относительно защиты заработной платы: Конвенция № 95 Международной организации труда (принята в г. Женеве 01.07.1949) // Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс». - Режим доступа: по подписке.
4. Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности: Конвенция №100 Международной организации труда (Заключена в г. Женеве 29.06.1951) // Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс». - Режим доступа: по подписке.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ: ред. от 12.11.2019 // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. - № 1 (ч. 1). - Ст. 3.
6. Договор о Евразийском экономическом союзе (Подписан в г. Астане 29.05.2014) (ред. от 15.03.2018) // Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс». - Режим доступа: по подписке.
7. О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации: Федеральный закон от 18.07.2006 № 109-ФЗ: ред. от 01.05.2019 // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2006. - №30. - Ст. 3285.
8. О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации: Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ: ред. от 02.08.2019 // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002. - № 30. - Ст. 3032.

9. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ: ред. от 07.03.2018 // Собрание законодательства Российской Федерации. - 1998. - № 31. - Ст. 3803.

10. Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством: Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ: ред. от 27.12.2018 // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2007. - № 1 (1 ч.). - Ст. 18.

11. О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях: Закон Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1: ред. от 07.03.2018 // Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс». - Режим доступа: по подписке.

12. О размерах и порядке выплаты надбавки за вахтовый метод работы работникам федеральных государственных органов и федеральных государственных учреждений: Постановление Правительства Российской Федерации от 03.02.2005 № 51: ред. от 16.10.2014 // Собрание законодательства Российской Федерации. - .2005. - № 6. - Ст. 463.

13. О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений: Постановление Правительства Российской Федерации от 02.10.2002 г. № 729: ред. от 07.03.2016 // Собрание законодательства Российской Федерации. - .2002. - № 40. - Ст. 3939.

14. Об утверждении Перечня районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей с ограниченными сроками завоза грузов (продукции): Постановление Правительства Российской Федерации от 23.05.2000 № 402: ред. от 06.12.2016 // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2000. - № 22. - Ст. 2316.

15. О порядке установления и исчисления трудового стажа для получения процентной надбавки к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в остальных районах Севера: Постановление Правительства Российской Федерации от 07.10.1993 № 1012 // Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации. – 1993. - № 41. - Ст. 3928.

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

17. Об утверждении Инструкции о порядке применения Списка производств цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день: Постановление Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21.11.1975 № 273/П-20 (с изм. от 15.04.2004, с изм. от 26.01.2017) // Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс». - Режим доступа: по подписке.

18. Об утверждении разъяснения № 13/п-21 «О компенсации за работу в праздничные дни» (вместе с разъяснением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, и Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни»: Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 465/П-21: ред. от 10.05.2017 // Бюллетень Госкомтруда СССР. - 1966. - 10.

19. Об утверждении районных коэффициентов к заработной плате работников геологических и топографо-геодезических организаций и предприятий: Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 05.03.1960 года № 298/8: с изм. от 09.07.1963 // Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс». - Режим доступа: по подписке.

20. О районных коэффициентах к заработной плате работников государственных предприятий и организаций сельского и лесного хозяйства: Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 08.10.1960 №

1167/26 // Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс». -
Режим доступа: по подписке.

21. Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты: Постановление Госкомстата Российской Федерации от 05.01.2004 № 1 // Бюллетень Минтруда Российской Федерации. - 2004. - № 5.

22. Об утверждении Рекомендаций по заключению трудового договора (контракта), отражающих специфику регулирования социально-трудовых отношений в условиях Севера: Постановление Минтруда Российской Федерации от 23.07.1998 № 29 // Бюллетень Минтруда Российской Федерации. - 1998. - № 9.

23. О нормах и порядке возмещения расходов при направлении работников предприятий, организаций и учреждений для выполнения монтажных, наладочных, строительных работ, на курсы повышения квалификации, а также за подвижной и разъездной характер работы, за производство работ вахтовым методом и полевых работ, за постоянную работу в пути на территории Российской Федерации: Постановление Минтруда Российской Федерации от 29.06.1994 № 51: ред. от 15.06.1995, с изм. от 22.04.2002 // Российские вести. -1994. - № 139.

24. О признании утратившими силу некоторых Постановлений Министерства труда Российской Федерации: Постановление Минтруда Российской Федерации от 26.04.2004 № 60 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. - 2004. - № 24.

25. О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)» (вместе с разъяснением Минтруда РФ от 11.09.1995 № 3): Постановление Минтруда Российской Федерации от

11.09.1995 № 49 // Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств Российской Федерации. -1995. - № 12.

26. Об утверждении разъяснения «О порядке установления и исчисления трудового стажа для получения процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Хакасия»: Постановление Минтруда Российской Федерации от 16.05.1994 № 37: ред. от 12.12.2006 (вместе с разъяснением Минтруда Российской Федерации от 16.05.1994 № 7) // Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс». - Режим доступа: по подписке.

27. Об утверждении Инструкции о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными актами: Приказ Минтруда РСФСР от 22.11.1990 № 2: ред. от 11.07.1991, с изм. от 01.12.2015 // Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс». - Режим доступа: по подписке.

28. Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н: ред. от 06.02.2018 // Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс». - Режим доступа: по подписке.

29. Об установлении случаев осуществления трудовой деятельности иностранным гражданином или лицом без гражданства, временно пребывающими (проживающими) в Российской Федерации, вне пределов

субъекта Российской Федерации, на территории которого им выдано разрешение на работу (разрешено временное проживание): Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 28.07.2010 № 564н: ред. от 19.10.2011 // Российская газета. – 2010. - № 210.

30. Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю: Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 13.08.2009 № 588н // Российская газета. - 2009. - № 188.

31. О введении новой системы оплаты труда работников государственных учреждений в сфере городского хозяйства» (вместе с «Отраслевыми рекомендациями по введению новой системы оплаты труда в государственных учреждениях сферы городского хозяйства, подведомственных префектуре Юго-Восточного административного округа города Москвы»: Распоряжение префектуры ЮВАО г. Москвы от 31.12.2014 № 920: ред. от 26.08.2015 // Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс». - Режим доступа: по подписке.

32. О введении в действие Санитарных правил и нормативов СанПиН 2.2.3.1384-03: Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 11.06.2003 № 141: ред. от 03.09.2010 // Российская газета. - 2003. - № 19/1.

33. Коллективный договор между работодателем и объединенной профсоюзной организацией ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг» // Москва. – 2017.

34. Приказ ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг» от 31.01.2019 № ГО-27 «Об утверждении Положения о суммированном учете рабочего времени в ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг».

35. Приказ ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг» от 28 апреля 2012 № 110 «Об утверждении Положения о вахтовом методе организации работ в ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг».

Специальная литература

36. Авдеев В.В. Компенсации работникам: трудовой договор (отношения) при вахтовом методе / В.В. Авдеев // Налоги, 2013. – № 21. – С. 11– 17.
37. Агранат Г.А. Возможности и реальности освоения севера: глобальные уроки/ Г.А. Агранат. – Москва: ВИНТИ, 1992. – 190 с.
38. Антипенко З.З., Коробейников В.В., Быков В.М. Вахтовый метод работы: современные реалии, проблемы, перспективы (на примере нефтегазовой отрасли) Проблемы экономики и управления нефтегазовым комплексом, 2013. – №1. – С. 20 – 24.
39. Барсуков В.П. Вахтовый метод организации работ// В.П. Барсуков// Юрclub. 19.12.2005. // Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс». - Режим доступа: по подписке.
40. Благодетелева О.М. Перспективы использования вахтовой формы организации труда в северных регионах России/ О.М. Благодетелева // Актуальные проблемы, направления и механизма развития производительных сил Севера – 2016: Сб. материалов Пятого Всероссийского научного семинара: в 2 частях. 2016, Московский архитектурный институт. – Москва, 2016. – С. 157 – 164.
41. Борисов Д.В. Вахтовый метод как особая форма организации трудового процесса: на примере предприятий нефтегазовой промышленности/ Д.В. Борисов. – Москва: МГУ, 2004 – 143 с.
42. Боровиков В.А. Вахтовый метод как инструмент регулирования процессов на рынке труда Крайнего Севера/ А.В. Боровиков// Кадры газовой промышленности, 2005. – №5. – С.14-27.
43. Бородина Е.Н. Понятие вахтового метода организации работ и ограничения для работы вахтовым методом/ Е.Н. Бородина// «Черные дыры» в Российском законодательстве. – Москва: ООО «К-Пресс», 2014. – №4. – С. 61 – 65.

44. Булыга Н. Суммированный учет рабочего времени: сложные ситуации/ Н. Булыга// Трудовое право: электронный журнал, 2012. – № 3: www.top-personal.ru.

45. Быков В.М. Формирование конкурентоспособного персонала в условиях вахтового метода работы (на примере нефтегазовой отрасли)/ В.М. Быков. – Ярославль: Аверс Плюс, 2011. - 243 с.

46. Быков В.М., Онищенко Е.Ю. Состояние и развитие вахтового метода работы/ В.М. Быков, Е.Ю. Онищенко. // Мотивация и оплата труда. – Москва: Издательский дом «Гребенников», 2015. – №2. – С. 150 – 157.

47. Вивчарук К.С. Вахтовый метод как особая форма трудового процесса при реализации мегапроекта «Ямал»/ К.С. Вивчарук// Теория и практика общественного развития. – Краснодар: Издательский дом «ХОРС», 2013. – №8. – С. 72– 74.

48. Вишнепольская И. Топ-6 ошибок при установлении сменного режима рабочего времени и работы по графику/ И. Вишнепольская// Кадровая служба и управление персоналом предприятия, 2015. – №11. – С. 11– 17. // Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс». – Режим доступа: по подписке.

49. Гаврилова Н.Ю. Социальное развитие нефтегазодобывающих районов Западной Сибири (1964 – 1985 гг.)/ Н.Ю. Гаврилова. – М-во образования Рос. Федерации, Гос. образоват. учреждение высш. проф. образования «Тюм. гос. нефтегазовый ун-т». – Тюмень: Нефтегазовый ун - т, 2002. – 282 с.

50. Галенко В. Вахтовый метод организации работ: от трудовых норм до налоговых// Доступ из справочно-правовой системы «Гарант». – Режим доступа: по подписке.

51. Гейхман В.Л. Трудовое право: Учебник для бакалавров/ В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева, 3-е изд., испр. и доп.- Москва: Юрайт, 2014. – 548 с.

52. Гусов К.Н., Крылов К.Д. Лушников А.М. и др. Договоры о труде в сфере действия трудового права: учебное пособие; под ред. К.Н. Гусова/ Москва: Проспект, 2010. – С. 39 – 41.

53. Гусов К.Н., Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: научно – практическое пособие (под. ред. д.ю.н., проф. К.Н. Гусова; 2-е изд., перераб. и доп.) / Москва: Проспект, 2017. – 240 с.

54. Егоров В. Вахтовый метод в судебных решениях/ В. Егоров// ЭЖ-Юрист, 2014. – № 20. – С. 11.

55. Ермаков С.А., Силин А.Н. Вахтовый метод нефтяной компании/ С.А. Ермаков, А.Н. Силин// Нефть и газ Западной Сибири: сб. науч. трудов конф., Тюменский государственный нефтегазовый университет / Тюмень, 2013. – С. 156-161.

56. Жижерина Ю. Вводим суммированный учет рабочего времени/ Ю. Жижерина// Кадровая служба и управление персоналом предприятия, 2016. – №8. – С. 26 – 41.

57. Журавлева И.В. О северных льготах и компенсациях/ И. В. Журавлева. – Москва: ИНФРА-М, 2008. – 349 с.

58. Зайцева Л.В. Особенности регулирования труда работников организаций, осуществляющий услуги супервайзинга в нефтегазодобывающей отрасли/ Л.В. Зайцева// Вестник Томского государственного университета, 2016. – №406. – С. 202 – 209.

59. Зайцева Л.В. Проблемы правового регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом/ Л.В. Зайцева// «Черные дыры» в Российском Законодательстве. Юридический журнал. – М.: 1К-Пресс, 2006. – № 3. – С. 380 – 382.

60. Захаров А.В., Ефимова Е.А. Да организации труда при строительстве нефтегазового комплекса в Западной Сибири/ А.В. Захаров, Е.А. Ефимова// Сибирские строители: события и судьбы: сб. статей Всероссийской

науч. конф. / под. ред. И.Н. Стась. – Сургут: ООО «Курганский Дом печати», 2017. – С. 315 – 329.

61. Каширин А.Б. К вопросу об организации вахтового метода труда в экстремальных условиях/ А.Б. Каширин// Тезисы докладов IX Всероссийской научно-технической конференции «Актуальные проблемы развития нефтегазового комплекса России», 2012. – С. 207– 208.

62. Ковригина Т.А. Актуальные вопросы организации вахтового метода работы в условиях Арктической зоны Российской Федерации (на примере Ямало-Ненецкого автономного округа)/ Т.А. Ковригина// Вестник Южно-Уральского государственного университета. – Челябинск: Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет), 2016. – №4. – С. 88-93.

63. Козлинская Н.М. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях: автореф. дисс. на соиск. уч. степ. канд. юр. наук (12.00.05)/ Козлинская Надежда Михайловна; Росс. академия правосуд. – Москва, 2009. – 21 с.

64. Колева Г.Ю. Становление индустриально-урбанистического общества на территории Тюменской области/ Г. Ю. Колева, И. Н. Стась, И. И. Шорохова // М-во образования и науки Российской Федерации, Федеральное гос. бюджетное образовательное учреждение высш. проф. образования Тюменский гос. нефтегазовый ун-т, – Тюмень, 2013. – 283 с.

65. Колосова О.Г. Проблемы регулирования трудовых отношений на севере / О.Г. Колосова// Вестник Самарского государственного технического университета. – Самара, 2012. – №1. – С. 145 – 153.

66. Коршунова Т.Ю. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников/ Т.Ю. Коршунова, Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова и др. – Москва: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, ИД "Юриспруденция", 2015. – 400 с.

67. Кривой В.И., Парфенов В.А. Вахтовый метод: правовые аспекты: Справочно-методическое пособие. – Москва: Профиздат, 1989. – 112 с.
68. Митрофанова В. Выбираем систему оплаты труда при суммированном учете рабочего времени/ М. Митрофанова// Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2015. – №7. – С.40. Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс». – Режим доступа: по подписке.
69. Наумова Л.А, Овчинникова И.В. Использование экспедиционно-вахтового метода на современном этапе развития газовой промышленности в условиях Крайнего Севера / Л.А. Наумова, И.В. Овчинникова // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. – Тверь: Межрегиональная общественная организация «Эргономическая ассоциация», 2004. – № 2 (27). – С. 39 – 41.
70. Никитина В.Ю. Вахтовый метод организации работ/ В.Ю. Никитина// Бухгалтерский учет. – Москва: Редакция журнала «Бухгалтерский учет», 2013. – № 1. – С. 97 – 104.
71. Никитина Н.Р. Режим труда и отдыха при работе вахтовым методом/ Н.Р. Никитина// Труд и социальные отношения. – Москва: Образовательное учреждение профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений», 2010. – № 7. – С. 134 – 138.
72. Никурадзе А. Графики сменности и работ: на что обратить внимание/ А. Никурадзе// Кадровая служба и управление персоналом предприятия, 2015. – №7. – С. 82. Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс». – Режим доступа: по подписке.
73. Нуйкина Е.В. Влияние вахтового метода работы на принимающие города Российского Севера (на примере города Воркуты)/ Е.В. Нуйкина Известия Коми научного центра УРО РАН. – Сыктывкар: Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Федеральный исследовательский центр «Коми научный центр Уральского отделения Российской академии наук», 2013. – № 2 (14). – С. 107 – 116.

74. Петров А.Я. Заработная плата: практические аспекты трудового права/ А.Я. Петров. – М.:ЭкОУнИС, 2013. // Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс». – Режим доступа: по подписке.
75. Погребинская А.М. Регулирование рабочего времени женщин/А.М. Погребинская// Сборник научных трудов по материалам I международной научно-практической конференции/ Нижний Новгород, 2016. – С 108-114.
76. Пучков А.Л. Организация труда вахтовым методом на нефтегазодобывающих предприятиях Западной Сибири/ А.Л. Пучков // Вестник Томского государственного университета, 2009. – № 296. – С. 219 – 222.
77. Савельева Н.Н. Рабочее время/ Н.Н. Савельева// Трудовое право. – Москва: Интел – Синтез, 2003. – №1. – С. 34 – 45.
78. Самсонова О.В. Как компенсировать переработку в период вахты/ О.В. Самсонова// Зарплата, 2015. – №4. – С. 22 – 23. // Доступ из справочно-правовой системы «Гарант». – Режим доступа: по подписке.
79. Сапожников П.С., Чудновский А.Д. Вахтовый метод освоения природных ресурсов Севера/ П.С. Сапожников, А.Д. Чудновский. – Москва: Недра, 1988 – 155 с.
80. Семенихин В.В. Командировочные и иные аналогичные расходы / В.В. Семенихин. – Москва: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2013. – 952 с.
81. Силин А. Н. Вахта в Тюменском регионе: взгляд в прошлое и будущее /А. Н. Силин //Налоги. Инвестиции. - Капитал, 2010. – № 1.– С. 158 – 166.
82. Симонова Н.Н. Психологический анализ профессиональной деятельности специалистов нефтедобывающего комплекса (на примере вахтового труда в условиях Крайнего Севера): автореф. дис. ... д-ра психолог. наук. - Москва: Социум, 2011. – 22 с.
83. Скачкова Г.С., Крылов К.Д. К развитию новых исследований дифференциации регулирования трудовых отношений на Крайнем Севере/ Г.С. Скачкова, К.Д. Крылов// Право и государство: теория и практика. – Королев: Издательство «Право и государство пресс, 2016. – № 3. – С. 101 – 104.

84. Снигирева И.О. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях// Актуальные проблемы российского права, 2014. № 12. // Доступ из справочно-правовой системы «Гарант». – Режим доступа: по подписке.

85. Трудовое право России. Практикум: учеб. пособ. / Ж.А. Горбачева, И.К. Дмитриева, Е.Ю. Забрамная и др.; отв. ред. И.К. Дмитриева, А.М. Куренной. 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юстицинформ, Правоведение, 2011. 792 с.

86. Халдеева Н.В. Трудовые отношения в районах Крайнего Севера: теория и практика правового регулирования: автореферат дисс. на соиск. уч. степ. канд. юр. наук (12.00.05)/ Халдеева Наталья Владимировна; Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина. – Москва, 2014. – 448 с.

87. Холодилова К.А. Качество жизни населения в условиях вахтового труда на Крайнем Севере/ К.А. Холодилова// Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – Нижний Новгород: Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2008. – № 5. – С. 96 - 102.

88. Шкатулла В.И., Краснов Ю.К., Суетина Л.М., Надвикова В.В. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (под общ.ред. проф., к.ю.н. В.И. Шкатуллы; 17-е издание, дополненное; постатейный) // Доступ из справочно-правовой системы «Гарант». – Режим доступа: по подписке.

89. Чижов Б.А. Вахтовый метод организации работ / Б.А. Чижов // Зарплата. – 2008. – №4 // Доступ из справочно-правовой системы «Гарант». – Режим доступа: по подписке

Материалы правоприменительной практики

90. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы закрытого акционерного общества «Чукотская горно-геологическая компания» на нарушение конституционных прав и свобод частью первой статьи 173

Трудового кодекса Российской Федерации: Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 29.05.2014 № 1271-О // Доступ из справочно – правовой системы «Консультант Плюс». – Режим доступа: по подписке.

91. О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних: Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28.01.2014 № 1 // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. – 2014. – № 4.

92. Определение Верховного суда Республики Коми от 25.06.2012 № 33-2634АП/2012 // Доступ из справочно – правовой системы «Консультант Плюс». – Режим доступа: по подписке.

93. Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях: ред. от 26.04.2017 // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. – 2014. – № 4, апрель.

94. Решение Октябрьского районного суда г. Красноярск от 16.07.2018 по делу № 2-5810/2017 042г. // Октябрьский районный суд г. Красноярск: [сайт]. – URL: <http://oktyabr.krk.sudrf.ru/> (дата обращения 01.11.2019).

95. Решение Николаевского – на – Амуре городского суда Хабаровского края от 21.11.2017 по делу № 2-994/2017 // Николаевский – на – Амуре городской суд Хабаровского края: [сайт]. – URL: <http://nikolaevsky.hbr.sudrf.ru/> (дата обращения 01.10.2019).

96. Решение Кобяйского районного суда Республики Саха (Якутия) от 27.04.2016 № 2-150/2016 2-150/2016~М-99/2016 М-99/2016 по делу № 2-150/2016 // Кобяйский районный суд Республики Саха (Якутия): [сайт]. – URL: <http://kob.jak.sudrf.ru/> (дата обращения 01.10.2019).

97. Решение Интинского городского суда Республики Коми от 18 апреля 2019 по делу № № 2-461/2019 // Интинский городской суд Республики Коми): [сайт]. – URL: <http://intasud.komi.sudrf.ru/> (дата обращения 01.10.2019).

98. Решение Чкаловского районного суда г. Екатеринбурга от 19 апреля 2019 года по делу № 2-742/2019 // Чкаловский районный суд г. Екатеринбурга

Свердловской области [сайт]. – URL: <http://chkalovsky.svd.sudrf.ru/> (дата обращения 01.10.2019).

99. Решение Ленинского районного суда г. Новосибирска от 18 февраля 2019 года по делу № 2-519/2019 // Ленинский районный суд г. Новосибирска [сайт]. – URL: <http://leninsky.nsk.sudrf.ru/> (дата обращения 01.10.2019).

100. О порядке исчисления стажа работы, дающего право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда: Письмо Минтруда России от 18.10.2016 № 14-2/В-1045 // Оплата труда в государственном (муниципальном) учреждении: акты и комментарии для бухгалтера. – 2017. - № 1.

101. О начислении районных коэффициентов и процентных надбавок на материальную помощь: Письмо Минтруда России от 22 июля 1999 г. № 716-7 // Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс». - Режим доступа: по подписке.

102. ...Об отдельных вопросах, возникающих при применении трудового законодательства: Письмо Минтруда России от 18.08.2017 № 14-2/В-761 // Нормативные акты для бухгалтера. – 2017. - № 20.

103. Об определении нормы рабочего времени, если работник с суммированным учетом рабочего времени отсутствует на рабочем месте в случаях, предусмотренных законодательством: Письмо Минздравсоцразвития Российской Федерации от 13.10.2011 № 22-2/377333-782 // Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс». - Режим доступа: по подписке.

104. О применении нормативных правовых актов, утверждающих размеры районных коэффициентов: Письмо Минздравсоцразвития Российской Федерации от 21.08.2009 № 1171-13// Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс». - Режим доступа: по подписке.

105. Об определении размера оплаты труда за сверхурочную работу: Письмо Министерства здравоохранения Российской Федерации от 02.07.2014 № 16-4/2059436 // Нормативные акты для бухгалтера. - 2014. - № 15.

106. Об обложении страховыми взносами отдельных видов выплат: Письмо ФСС Российской Федерации от 14.04.2015 № 02-09-11/06-5250 // Экономика и жизнь (Бухгалтерское приложение). - 2015. - № 16.

107. О размерах районных коэффициентов, действующих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, для рабочих и служащих непроизводственных отраслей, установленных в централизованном порядке: Информационное письмо Департамента по вопросам пенсионного обеспечения Минтруда РФ от 09.06.2003 № 1199-16, Департамента доходов населения и уровня жизни Минтруда РФ от 19.05.2003 № 670-9, ПФ Российской Федерации от 09.06.2003 № 25-23/5995 // Бюллетень Минтруда Российской Федерации. - 2003. - № 9.