**Об особенностях работы вахтовым методом**

Рабочее время, режим труда и отдыха в России регламентируется Трудовым кодексом и рядом других нормативных правовых актов.

Обеспечение оптимальных режимов труда и отдыха работников можно отнести к правовым мероприятиям, входящим в состав охраны труда, и они в совокупности с другими должны ее обеспечивать.

**Рабочее время** - это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени. Например, в рабочее время включаются специальные перерывы для обогревания и отдыха в холодное время года на открытом воздухе (ст.109 ТК РФ), дополнительные перерывы для кормления ребенка в возрасте до полутора лет ст.258 ТК РФ).

**Режимом рабочего времени** называется порядок распределения рабочего времени в рамках определенного календарного периода (дня, недели, месяца). Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором (ст.100 ТК РФ).

Основные вопросы режима рабочего времени регламентируются правилами внутреннего трудового распорядка или коллективным договором, принимаемыми у конкретного работодателя.

В 16 главе ТК, регулирующей режимы рабочего времени, не упоминается о вахтовом методе работы. Этим вопросам посвящена глава 47 «Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом».

Согласно статьи 297 «вахтовый метод – особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневно их возвращение к месту постоянного проживания».

Вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха.

Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. Но в исключительных случаях срок может быть продлен до 3 месяцев с учетом мнения представительного органа (при его наличии).

Вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места постоянного проживания работников или места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями, а также в целях осуществления иной производственной деятельности.

Работники, привлекаемые к работам вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ проживают в специально создаваемых работодателем вахтовых поселках, представляющих собой комплекс зданий и сооружений, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности указанных работников во время выполнения ими работ и междусменного отдыха, либо в приспособленных для этих целей и оплачиваемых за счет работодателя общежитиях, иных жилых помещениях.

Нормы главы 47 Трудового кодекса РФ распространяются на обычный вахтовый (внутрирегиональный) и вахтово-экспедиционный (межрегиональный) методы.

Для внутрирегионального вахтового метода характерны короткие, чаще всего внутри одного района, перемещения персонала и небольшая продолжительность вахт. Сюда же относятся устойчивое транспортное сообщение и связь между базовыми населенными пунктами и вахтовыми поселками, стационарный административный аппарат, нахождение места постоянного жительства работников в районе производственной деятельности организации.

При вахтово-экспедиционном методе работники по пути от места постоянного жительства к вахтовым поселкам преодолевают значительные расстояния, пересекая при этом различные климатические зоны и часовые пояса. Продолжительность вахт может составлять от двух недель до двух месяцев.

Чаще всего вахтовый метод применяется по географическому принципу в районах Крайнего Севера, а также в приравненных к ним местностях, на континентальном шельфе, а также на необжитых, отдаленных территориях с особыми природными условиями.

Специфика вахтового метода работы влечет за собой применение особых режимов труда и отдыха, регулярных поездок к месту выполнения работ и обратно к месту жительства, что связано с дополнительными расходами работодателя.

Работа вахтовым методом имеет и еще одну особенность - периодическую передислокацию объектов (участков) работ, например переход к строительству нового объекта, бурению следующей скважины. Данная специфика не противоречит ст.72 Трудового кодекса РФ, поскольку не является временным переводом на другую работу. В связи с этим не требуется согласия работников.

Работа вахтовым методом хотя и связана с регулярными поездками за пределы постоянного места жительства, однако это не является служебной командировкой. Об этом прямо говорится в п.1.1. Основных положений о вахтовом методе организации работ. Поэтому здесь не действуют правила, установленные законодательством для командировок.

Так как при введении вахтового метода существенно затрагиваются интересы работников, работодатель должен соблюсти определенный порядок применения (введения) вахтового метода. ТК РФ прямо или косвенно в своих ст.ст.299,300 Трудового кодекса РФ предусматривает случаи, когда работодатель обязан учесть мнение выборного профоргана или представительного органа работников при регулировании отдельных аспектов применения вахтового метода организации работ. Если разработать положение о вахтовом методе в качестве локального нормативного акта, соответствующее нормам ТК РФ, согласовав единожды с мнением представительного органа работников, можно избежать сложностей в дальнейшем. В этом случае будут урегулированы все вопросы, существенно затрагивающие интересы работников.

Однако, учитывая то, что при вахтовом методе в обязательном порядке применяется суммированный учет рабочего времени и график работы на вахте, работодателю следует учесть мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников организации.

При переходе на вахтовый метод изменяются существенные условия трудового договора, поэтому работодатель должен соблюдать правила, предусмотренные ст.73 Трудового кодекса РФ.

Иногда на практике переход на вахтовый метод сопровождается передислокацией в другую местность самой организации. В этом случае имеет место перевод, который допускается только с согласия работника, как определяет ст.72 Трудового кодекса РФ.

При отказе работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность увольнение производится по п.9 ст.77 Трудового кодекса РФ.

С учетом ч.4 ст297 ТК работодателем должен быть утвержден локальный акт о порядке применения вахтового метода в данной организации. С ним должен быть под расписку ознакомлен каждый работник, кого он касается.

К работам вахтовым методом не могут привлекаться несовершеннолетние работники, беременные и женщины с детьми до 3 лет, работники, имеющие противопоказания к выполнению работ вахтовым методом по результатам предварительного медицинского осмотра.

Законодательство, регламентирующее вопросы вахтового метода, состоит из упомянутой главы 47 Трудового кодекса РФ, а также Постановления от 31.12.1987г. №794/33-82 Госкомитета СССР по труду и социальным вопросам, Секретариата Всесоюзного центрального совета профсоюзов, Минздрава СССР «Об утверждении основных положений о вахтовом методе организации работ». С учетом этих нормативных правовых актов работодатель может утвердить свой локальный акт.

**С 1 марта 2023 года закреплена обязанность работодателей оплачивать проезд вахтовиков до места работы. Федеральным законом от 19.12.2022 №545-ФЗ внесены изменения в ст.ст.302, 351.1 Трудового кодекса.**

Закреплена обязанность работодателя за его счет доставлять работников от места нахождения работодателя (по юридическому или фактическому адресу) или от пункта сбора до места работы и обратно.

Работодатель также имеет право компенсировать стоимость проезда от места жительства работника до места нахождения работодателя или пункта сбора.

Размер и порядок выплаты можно установить:

- в локальном нормативном акте (с учетом мнения первичного профсоюза);

- коллективном договоре;

- трудовом договоре.

Консультант по госполномочиям в сфере труда

администрации Нижнеилимского муниципального района Н.М. Драпеза