

К ВОПРОСУ О ЗАКОНОДАТЕЛЬНОМ ЗАКРЕПЛЕНИИ ВАХТОВОГО МЕТОДА ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ

А.Г. Карпович, студентка 2 курса ФП БГЭУ

Научный руководитель:

кандидат юридических наук,

доцент **Е.В. Чичина** (ФП БГЭУ)

Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) содержит лишь одно упоминание термина «вахтовый метод организации работы». Вопрос о том, что представляет собой вахтовый метод организации работы, а также отдельные аспекты его регламентации (продолжительность, нормирование, предоставление межвахтового отдыха) остается открытым.

Так, ученые-трудовики определяют вахтовый метод организации работ как нестандартный режим работы, наряду с суммированным учетом рабочего времени, разделением рабочего дня на части, гибким режимом работы. Законодатель отдал регулирование ряда вопросов о введении и нормировании вахтового метода на локальный уровень. Однако в силу отсутствия в ТК норм, которые бы регламентировали данный режим работы, возникает неопределенность о порядке его установления, и в ряде других вопросов. В законодательстве не определено, как производится вахта, какое количество дней должно быть рабочих, не урегулированы и вопросы ежедневного, еженедельного отдыха работников выполняющих работу по данному режиму.

Нормативное регламентирование вахтового метода работы на уровне ТК, позволит регулировать и защищать интересы не только работника (в части соблюдения его основных прав, охраны труда) но и интересы нанимателя (а именно – облегчит работу нанимателя по вопросу установления, нормирования и соблюдения прав работника).

Отличительным является, что направление работника на вахту не является служебной командировкой. Продолжительность вахты, как правило, не должна превышать одного месяца [1, с. 455]. Применение вахтового метода предопределяет дополнительные достаточно существенные финансовые и производственные затраты для нанимателя, которые должны быть оправданы и обоснованы. Поэтому решение о введении вахтового метода организации работ должно приниматься руководителем организации на основании технико-экономических расчетов с учетом эффективности его применения по сравнению с другими методами ведения работ [2, с. 90]. Организация работы в зонах радиоактивного загрязнения может быть осуществлена вахтовым методом, а также работа на объектах производства,

расположенных вдали населенных пунктов, и в силу этого отсутствие возможности заключать трудовые договоры по месту дислокации производства [1, с. 455].

Предлагаем установить примерный перечень отраслей экономики и видов работ, при производстве которых возможна их организация вахтовым методом: строительство, электроэнергетика, нефтеперерабатывающая промышленность, лесная промышленность, связь, водное хозяйство, автомобильный и железнодорожный транспорт, геологоразведочные, топографо-геодезические работы, научные экспедиции, содержание автомобильных дорог [2, с. 91]. Перечень довольно широкий и остается открытым, поэтому в случае возникновения необходимости введения вахтового метода он может дополняться на локальном уровне.

Также следует отметить, что установление условий о вахтовом методе работы будет являться изменением существенных условий труда и поэтому должна быть соблюдена процедура о письменном предупреждении работника не позднее чем за 7 дней [3].

Вышеуказанное позволяет сделать вывод о необходимости введения в ТК не просто статьи, которая бы определяла понятие вахты или вахтового метода работы, но и введение в раздел III ТК «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» главы, посвященной особенностям регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.

Предлагаем следующее нормативное наполнение данной главы:

1. Во-первых, определение понятия «вахтовый метод организации работ» как особой формы осуществления трудовой функции работником вне места его постоянного проживания при условии, что не может быть обеспечено ежедневное возвращение работников к месту постоянного проживания.

2. Установить максимальную продолжительность вахты не более одного месяца. Определить порядок проезда до места работы и обратно, осуществляемые нанимателем или за счет средств нанимателя.

3. Установить ограничения на работы вахтовым методом для отдельных категорий граждан: работникам моложе 18 лет; для работников, осуществляющих работу по совместительству; для беременных женщин; женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; одиноким матерям; лицам, имеющим противопоказания по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, а также для других категорий работников в соответствии с законодательством или коллективным договором, соглашением.

4. Закрепить, что при вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени. С учетным периодом продолжительностью в месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем один год. При вахтовом методе учетный период рабочего времени включает время выполнения работ на объекте, время междуменного отдыха, время в пути от места жительства работников до места выполнения работы вахтовым методом и обратно.

5. Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируется графиком работ на вахте, который утверждается нанимателем по согласованию с профсоюзом. Продолжительность смены не должна превышать 12 часов. Время нахождения в пути от места жительства к месту работы и обратно в рабочее время не включается и может приходиться на дни межвахтового отдыха.

Следует отметить, что наличие пробела в законодательстве негативно сказывается на трудовых

правоотношениях и проявляется это в невозможности обеспечения нормальных условий для реализации работником принадлежащих ему прав. Поэтому закрепление в ТК правовых норм, которые будут регулировать работу вахтовым методом, является необходимым элементом обеспечения баланса интересов между работником и нанимателем.

Литература

1. Трудовое право : учебник / В.И. Семенков [и др.] ; под общ. ред. В.И. Семенкова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Минск : Амалфея, 2011. – 768 с.
 2. Звягинцева, Е.Н. Положение о вахтовом методе организации работ / Е.Н. Звягинцева // Отдел кадров. – 2011. – № 2. – С. 90–95.
 3. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций : Декрет Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 [Электронный ресурс] / Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – Минск, 2002. – Режим доступа : <http://www.pravo.by/main.aspx?guid=1871&t=174493>. – Дата доступа : 28.12.2014.
-