Вахтовый метод работ

Все большую распространенность у некоторых нанимателей приобретает применение вахтового метода работ.

Вахтовый метод работ является довольно популярным методом организации труда работников с учетом специфики деятельности организации. Особенно актуальным применение такого метода является в строительных организациях, лесной промышленности, и др.

Вахтовый методом работы имеет свои особенности, так как сотрудники выполняют свои трудовые функции вне места своего постоянного проживания и не могут ежедневно возвращаться домой.

Условие о том, что работник будет выполнять работы вахтовым методом, может быть прописано в трудовом договоре. Если необходимость привлекать работника к выполнению работ вахтовым методом возникла у нанимателя после приема работника на работу, то такое изменение, будет являться изменением существенных условий труда.

Для работников, выполняющих работы вахтовым методом, трудовым законодательством установлены дополнительные гарантии и компенсации.

Так, статья 99 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) предписывает, что работникам устанавливаются компенсации за подвижной и разъездной характер работы, производство работы вахтовым методом, постоянную работу в пути, работу вне места жительства (полевое довольствие). Порядок, условия и размеры выплат компенсаций, предусмотренных частью 1 статьи 99 ТК, определяются республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.

В частности, порядок, условия и размеры выплаты компенсаций за производство работы вахтовым методом установлены Инструкцией о порядке, условиях и размерах выплаты компенсаций за подвижной и разъездной характер работы, производство работы вахтовым методом, постоянную работу в пути, работу вне места жительства (полевое довольствие), утвержденной постановлением Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь от 25.07.2014 N 70 (далее - Инструкция).

Так, согласно части 1 пункта 4 Инструкции компенсация за производство работы вахтовым методом устанавливается работникам при организации работ вне места жительства работников или места постоянной работы при условии, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту жительства. Работа организуется по специальному режиму труда, как правило, с использованием суммированного учета рабочего времени, с предоставлением межвахтового отдыха в месте жительства.

Согласно части 3 пункта 4 Инструкции вахтовый метод работы применяется в целях сокращения сроков строительства объектов производственного, социального и иного назначения, а также в целях осуществления иной производственной деятельности в отдаленных районах от места постоянной работы.

Важная гарантия для работников установлена частью 2 пункта 4 Инструкции. При вахтовом методе учетный период рабочего времени включает время выполнения работ на объекте, время междусменного отдыха, время в пути от места жительства работников или места постоянной работы до места выполнения работы вахтовым методом и обратно. Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком работы на вахте, который утверждается нанимателем.

В графике работ необходимо указать: время начала и окончания работ; продолжительность работ; время начала и окончания перерыва для отдыха и питания, технологического перерыва и других перерывов при их наличии; количество рабочих и выходных дней в отчетном периоде.

Время, включаемое в график, можно разделить на следующие периоды: дни работы в период вахты; выходные дни в период вахты; дополнительные дни межвахтового отдыха; дни в пути до места работы и обратно.

Одним из наиболее частых нарушений, имеющих место на практике при использовании вахтового метода, является непредставление работникам выходных дней в период вахты.

В соответствии с частью 8 статьи 136 ТК выходные дни предоставляются не позднее чем за шесть рабочих дней подряд.

В соответствии с частью 2 статьи 126 ТК еженедельная продолжительность рабочего времени при суммированном учете может быть больше или меньше установленной нормы продолжительности рабочего времени в неделю. При этом ежедневная продолжительность рабочего времени не может превышать 12 часов в среднем за учетный период.

Таким образом, продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха работников с учетом обеденных перерывов может быть уменьшена до 12 часов. Недоиспользованные в связи с этим часы ежедневного (междусменного) отдыха, а также дни еженедельного отдыха суммируются и предоставляются в виде дополнительных свободных от работы дней (дни междувахтового отдыха) в течение учетного периода.

Межвахтовый отдых предоставляется в месте постоянного жительства работников.

С учетом вышеизложенного, работа вахтовым методом должна быть организована таким образом, чтобы за учетный период работники полностью отработали норму рабочего времени, соответствующую их категории, и смогли полноценно реализовать свое право на отдых.

Согласно пункту 7 Инструкции размер компенсаций не должен превышать размера норм за проживание вне места жительства (суточных), установленных законодательством о возмещении расходов при служебных командировках, с учетом фактического времени пребывания на территории Республики Беларусь или иностранных государств.

Главный государственный инспектор труда

Бобруйского межрайонного отдела

Могилевского областного управления

Департамента государственной инспекции труда О.Е.Царик