Вахтовый метод имеет свои особенности, которые необходимо знать как работнику, так и работодателю. Вопросы регулирования труда сотрудников, работающих вахтовым методом, установлены главой 47 ТК РФ.

* Особенности вахтового метода
* Гарантии и компенсации
* Ограничения
* Спорные вопросы
* Практические рекомендации

Конец формы

Вахтовый метод - это особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного жительства.

Вахтовый метод работы в России достаточно популярен. Во-первых, работники требуются в удаленных и труднодоступных районах, где преимущественно и производится добыча полезных ископаемых, во-вторых, из провинциальных районов удается нанять более дешевую рабочую силу, что особенно актуально для мегаполисов.

**Особенности вахтового метода**

Порядок применения вахтового метода утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Такой локальный нормативный акт, как правило, называется Положением о вахтовом методе работы.

Вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха. Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах продолжительность вахты может быть увеличена до трех месяцев.

При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за один год. При этом учетный период охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, а также время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени.

**Гарантии и компенсации**

Направление работника на вахту не является командировкой, поэтому установленные законодательством гарантии при направлении в служебные командировки при работе вахтовым методом не применяются. Взамен суточных работнику выплачивается надбавка за вахтовый метод работы. Размер такой надбавки для сотрудников небюджетной сферы устанавливается коллективным договором, иным локальным актом организации, либо трудовым договором.

Работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других районов устанавливается соответствующий районный коэффициент и выплачиваются процентные надбавки к заработной плате, а также предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в порядке и на условиях, которые предусмотрены для лиц, постоянно работающих в этих регионах (в районах Крайнего Севера - 24 календарных дня, а в местностях, к ним приравненных - 16 календарных дней). В стаж работы, дающий право на получение такого отпуска, включаются календарные дни работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также фактические дни нахождения в пути, предусмотренные графиками вахтовой работы.

**Ограничения**

К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться работники в возрасте до восемнадцати лет, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также лица, имеющие медицинские противопоказания к выполнению вахтовых работ.

Установление таких ограничений обусловлено повышенной напряженностью режима работы на вахте, переработкой рабочего времени, неполноценностью междусменного отдыха, осуществлением трудовой деятельности, как правило, в неблагоприятных климатических условиях в труднодоступных и необжитых районах.

**Спорные вопросы**

Трудовые споры при вахтовом методе, в основном, возникают такие же, как и при других видах работ. Чаще всего иски работников связаны с невыплатой или неполной выплатой денежных сумм. Но есть и специфические проблемы, присущие вахтовой работе.

Например, во время вахты работники проживают в специальных вахтовых поселках или иных местах, предоставляемых работодателем. Правила внутреннего распорядка в вахтовых поселках обычно предусматривают обязательные для работников требования по проживанию в этих поселках, в т.ч. недопустимость употребления алкогольных напитков, запрет на курение в помещениях и т.п.

Дело 1

Н. обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Полагал, что его увольнение по пп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ незаконно, т.к. он употребил спиртное не на работе, а в помещении вахтового поселка во время междусменного отдыха, порядка не нарушал и к началу своей смены был абсолютно трезв.

Решением суда увольнение признано незаконным, работник был восстановлен на работе (решение Кировского районного суда г. Иркутска от 26.11.2012г.; апелляционное определение Иркутского областного суда от 07.02.2013 г. по делу № 33-862/2013).

По мнению суда, включение междусменного отдыха в учетный период вахты не означает исполнения работником в этот период своих трудовых обязанностей, и, следовательно, не дает работодателю права наказывать работника за действия, совершенные им во время своего отдыха.

Установив, что факт нахождения работника в состоянии алкогольного опьянения был зафиксирован в жилом помещении вахтового поселка во время междусменного отдыха, суд пришел к выводу, что оснований для увольнения работника по пп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не имелось.

Однако, существует и прямо противоположное мнение по данному вопросу.

Дело 2

Работники обратились в суд с иском о признании увольнения по пп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ незаконным  и восстановлении на работе. В обоснование требований указывали, что после окончания рабочей смены, находясь в вахтовом вагончике, а не на рабочем месте и не во время работы, не при исполнении трудовых функций, они совместно, в честь дня рождения одного из членов семьи, употребили незначительное количество спиртного. При этом они не выходили за пределы вагончика, не нарушали общественный порядок.

Рассмотрев материалы дела, суд установил, что согласно Положения о работе вахтовым методом, утвержденного приказом работодателя, сотрудникам, работающим вахтовым методом, запрещается во время работы на вахте на производственных, полевых и иных объектах, в вахтовых поселках и т.п. привозить, хранить и употреблять спиртные напитки, наркотические и токсические вещества как в рабочее время, так и во время междусменного отдыха В соответствии со ст. 300 ТК РФ при вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за один год. Учетный период охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, а также время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени.

Исходя из вышеизложенного, суд отказал в удовлетворении исковых требований, признав увольнение правомерным ( решение Энгельсского районного суда Саратовской области от 14.12.15 г. по делу № 2-7491(1)/2015).

Но если судебная практика столь противоречива, как в подобных ситуациях поступать работодателю?

**Практические рекомендации**

Прежде всего, необходимо помнить о том, что по пп. «б» п. 6 ч. 1 статьи 81 ТК РФ могут быть уволены работники, находившиеся в состоянии опьянения в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей (п.42 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 г. «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ”). Включение междусменного отдыха в учетный период вахты не означает, что это время является для сотрудника рабочим. Следовательно, увольнение по данному основанию работника, находившегося в нетрезвом состоянии на территории вахтового поселка, но не в рабочее время, вряд ли можно считать законным.

Однако, работодатель имеет полное право устанавливать своим локальным нормативным правила поведения в вахтовых поселках, в т.ч. запрет на употребление алкогольных напитков. Нарушение этих требований работником будет являться дисциплинарным проступком, за совершение которого работодатель вправе применить к нему дисциплинарное взыскание. В случае же повторного нарушения работник может быть уволен по п.5 ч.1 статьи 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей. И в этом случае увольнение будет вполне законным и обоснованным (естественно, при соблюдении всех необходимых формальностей).