ПИСЬМО Государственной инспекции труда в г. Москве от 19.05.2020 № 77/10-18059-ОБ/18-1299

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА В ГОРОДЕ МОСКВЕ

ПИСЬМО

от 19 мая 2020 г. N 77/10-18059-ОБ/18-1299

Рассмотрев обращение по вопросу соблюдения трудового законодательства при оформлении вахтового метода работы, сообщаем следующее.

Разъясняем, что особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом, определены главой 47 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ).

При этом согласно ч. 1 ст. 297 ТК РФ вахтовый метод — особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.

В части, не противоречащей ТК РФ, работа вахтовым методом регулируется «Основными положениями о вахтовом методе организации работ», утвержденными Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС и Минздрава СССР от 31.12.1987 N 794/33-82 (далее — Положение о вахтовом методе работ, Положение).

Вахтовый метод может быть обоснован экономически нецелесообразными ежедневными возвращениями работников к месту постоянного проживания.

Вахтовый метод также может вводиться для сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного и социального назначения в необжитых и отдаленных районах или районах с особыми природными условиями, при необеспеченности района, в котором производятся работы, трудовыми ресурсами.

Вахтовый метод организации работ применяется, если производственные объекты, на которых осуществляется непосредственная трудовая деятельность, значительно удалены от места нахождения организации, с которой работники состоят в трудовых отношениях.

В период производства работ вахтовые работники проживает в специально создаваемых работодателями вахтовых поселках и через определенные промежутки времени возвращается к своему постоянному месту жительства.

Проживание персонала в вахтовых поселках в период междувахтового отдыха запрещается, и работодатель обязан обеспечить выезд работников к постоянному месту жительства по истечении срока вахты.

При этом согласно ч. 3 ст. 297 ТК РФ работодатели могут не создавать вахтовые поселки, а оплачивать проживание работников в общежитиях или других жилых помещениях, принадлежащих сторонней организации.

Необходимо отметить, что различают обычный вахтовый и вахтово-экспедиционный методы, между которыми при общей схожести есть ряд существенных различий.

Для обычной вахтовой работы характерны короткие (внутри региона) перемещения персонала, малая (до 7 — 10 суток) продолжительность вахт, наличие устойчивого транспортного сообщения между базовым городом и вахтовыми поселками, рассчитанными на многолетнее функционирование.

С объектами (участками) работ, как правило, есть телефонная или радиосвязь.

Административно-управленческий аппарат постоянный, размещен стационарно, работники на отдельных участках работ заменяются не одновременно.

Комплектация и перераспределение кадров производятся внутри определенного района, в местах жительства и на объектах работ применяется одинаковый объем льгот и преимуществ.  
При вахтово-экспедиционном методе работники преодолевают значительный путь до объектов работ (по несколько тысяч километров), вахты продолжаются от двух недель и более, по истечении срока обычно заменяется весь персонал основного производства.

Административно-управленческий аппарат нестационарный, заезжает на вахту вместе с производственным персоналом.

По месту жительства и работы действуют разные льготы и преимущества, районные коэффициенты, надбавки, при переездах применяется ряд гарантий и компенсаций.

Эта разновидность вахтового метода организации работ основана, как правило, на межрегиональном использовании рабочей силы.

Местом работы при вахтовом методе считаются объекты (участки), на которых непосредственно осуществляется трудовая деятельность.

Нормами главы 47 ТК РФ не определены порядок оформления перемещения и срок уведомления о нем работника.

Согласно позиции Минтруда России (Письмо от 18.08.2017 N 14-2/В-761) перемещение работодатель оформляет приказом (распоряжением), с которым работника необходимо ознакомить под подпись.

Вахтовый метод организации работ, как правило, применяется на предприятиях нефтяной, газовой, лесной промышленности, железнодорожного транспорта, а также в строительно-монтажных, ремонтно-строительных и других организациях.

Существенным обстоятельством является то, что направление работника на вахту не является служебной командировкой.

Отмечаем, что согласно п. 1.4 Положения о вахтовом методе работ для строительных и приравненных к ним организаций разрешается при экономической целесообразности выполнение работ вахтовым методом в случаях, когда на поездку от места нахождения организации до места работы и обратно работникам требуется ежедневно затрачивать более трех часов.

Факт применения вахтового метода на объектах строительства обосновывается технико-экономическими расчетами при разработке проектов строительства.

На основании этих расчетов работодатель принимает решение о введении вахтового метода, учитывая его эффективность по сравнению с другими методами.

При этом решение должно быть согласовано с первичной профсоюзной организацией (при ее наличии) в порядке, определенном ТК РФ.

Таким образом, в данном случае следует указать, что «местом работы является объекты (участки), на которых осуществляется непосредственная трудовая деятельность работника».

А также отметить, что перемещение работников в связи с изменением места дислокации объектов (участков) работы не является переводом на другую работу и не требует согласия работников.

Указанная норма предусмотрена п. 1.1 Положения.

Данная норма устанавливает специальные правила для сотрудников, работающих вахтовым методом.  
Так как по общим правилам место работы — это сама организация, в которой работает сотрудник, то есть наименование организации и ее юридический адрес (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Следует отметить, что п. 1.1 Положения согласуется со ст. 72.1 ТК РФ, которым определен порядок перевода и перемещения работников.

При этом указанной статьей предусмотрено, что перемещение может быть оформлено только в случае, когда ни одно из условий трудового договора не меняется.

Поэтому для исключения потенциальной возможности, что изменение разреза, на котором работают сотрудники, будет признано переводом, не следует указывать конкретный разрез и его местонахождение.

Целесообразно указать место работы и обособленное подразделение, в которое принимаются работники. Также следует продублировать п. 1.1 Положения, что позволит соблюсти формальные требования законодательства и минимизировать возможные риски.

Начальник отдела

Н.Ю.БАЛЫБЕРДИНА  
19.05.2020