

ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА ВАХТОВЫМ МЕТОДОМ НА НЕФТЕГАЗОДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ ЗАПАДНОЙ СИБИРИ

Проведен анализ локальных нормативных правовых актов ряда нефтегазодобывающих предприятий Западной Сибири. Выявлены особенности правового регулирования труда, организованного вахтовым методом в конкретных организациях. Сделан вывод о том, что вахтовый метод решает одну из приоритетных задач социального партнерства – создание достойных социально-бытовых условий для работников, а также установление доплат и компенсаций, что в конечном счете сказывается на заинтересованности работника в повышении качества своего труда, приводит к согласованию интересов работодателя и работников.

Изучение особенностей правового регулирования труда в нефтегазодобывающем секторе экономики России стало актуальным в последнее десятилетие в связи с подъемом отечественной экономики в основном за счет использования сырьевых ресурсов страны. Эти особенности пока еще недостаточно изучены. Технология добычи и транспортировки нефти и газа в известной степени предопределяет специфику правового регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом, что находит свое отражение в законодательстве о труде, локальных нормативных правовых актах нефтегазодобывающих организаций.

Особенности правового регулирования труда работников предприятий, занимающихся нефтегазодобычей, предусмотрены нормами ст. 297–302, 313–327 ТК РФ. Основным методом организации труда в этой сфере является вахтовый метод. Труд лиц, работающих вахтовым методом, кроме того, регулируется многочисленными подзаконными нормативными правовыми актами, среди которых можно назвать, например, «Основные положения о вахтовом методе организации работ», утвержденные постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС и Министерства здравоохранения СССР от 31 декабря 1987 г. № 794/33-82 [1].

В соответствии со ст. 297 Трудового кодекса РФ, вахтовый метод – это особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено их ежедневное возвращение к постоянному месту жительства. Вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от 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 определенной производственной деятельности, в том числе нефтегазодобычи. Своевременное и качественное выполнение производственных заданий в значительной степени зависит от выбранного места расположения, метода обслуживания объектов, режима труда и отдыха эксплуатационного и обслуживающего персонала.

Работники нефтегазодобывающих компаний, привлекаемые к труду вахтовым методом на объекте, проживают в специально создаваемых работодателем вахтовых поселках, представляющих собой комплекс зданий и сооружений, предназначенных для обеспечения их жизнедеятельности во время выполнения ими трудовой функции, а также междусменного отдыха, или в приспособленных для этих целей и оплачиваемых за

счёт работодателя общежитиях либо в иных жилых помещениях.

Порядок применения вахтового метода утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Проведенный анализ локальных нормативных правовых актов таких нефтегазодобывающих предприятий Западной Сибири, как ОАО «Томскнефть» ВНК, ОАО «Восточно-Сибирская нефтегазовая компания», ОАО «Нижневартовскнефть», ОАО «Новосибирскнефтегаз», ОАО «Тюменнефтегаз», ОАО «Тюменская нефтяная компания», ОАО «Юганскнефтегаз», ОАО «Самотлорнефть», и ряда других показывает, что в них приняты и действуют положения о вахтовом методе работ, которые, как правило, являются приложением к Коллективному договору.

В отличие от перечисленных нефтегазодобывающих предприятий, в ЗАО «Сибирская сервисная компания» решение о введении вахтового метода организации работ принято Генеральным директором Общества по согласованию с профсоюзным комитетом на основании технико-экономических расчетов с учетом эффективности его применения по сравнению с другими методами ведения работ. Затраты, связанные с применением вахтового метода, относятся на себестоимость выполненных работ (услуг), что ведет к уменьшению налогооблагаемой базы предприятия.

В ОАО «Славнефть-Мегионнефтегаз» применяются два вида вахтового метода. Их определения закреплены в Положении о вахтовом методе организации работ, – это межрегиональный и внутриокружной. Так, с учетом значительного удаления производственных объектов от места нахождения подразделения в ОАО «Славнефть-Мегионнефтегаз» применяется межрегиональный вахтовый метод. Это метод, при котором работники проживают за пределами территории Ханты-Мансийского автономного округа. При внутриокружном вахтовом методе работники постоянно проживают на территории Ханты-Мансийского автономного округа. При этом лица, работающие вахтовым методом, проживают в общежитиях или в вагон-домиках, расположенных на месторождениях.

Вахтовые поселки сооружаются по типовым или индивидуальным проектам, включающим генеральный план поселка с привязкой к местности, состав помещений, схемы электро-, водо- и теплоснабжения, почтово-телеграфную связь, схему подъездных путей и взлетно-посадочную полосу, обоснование способа доставки персонала, смету затрат на его строительство и содержание. Проектом решаются вопросы надлежащей организации питания, отдыха и досуга, медицинского, тор-

гово-бытового и культурного обслуживания работников. При выборе места дислокации вахтового поселка работодатель ставит перед собой одну из основных задач – максимальное сокращение времени проезда работников от места проживания в вахтовом поселке до места работы и обратно. Так, по техническому заданию, утвержденному главным инженером НГДУ «Васюганнефть», с учетом СНиП 11-01-95 п. 4.1.4. «Управление производством, предприятием и организацией условий труда рабочих и служащих» [2] и типовыми проектными решениями, разработанными институтом «Гипротюменнефтегаз», был спроектирован и построен вахтовый посёлок на территории Каргасокского района Томской области в районе Крапивинского нефтяного месторождения. Вахтовый посёлок находится в непосредственной близости от опорной базы промысла, на расстоянии 800–1000 м в пределах нормативов, определенных санитарно-эпидемиологическими требованиями.

Проект обязательно согласовывается с соответствующим профсоюзным органом нефтедобывающей организации и органами государственного санитарного и пожарного надзора и утверждается руководителем предприятия. Кроме того, поскольку строительство и эксплуатация объектов добычи, транспортировки нефти и газа, линий электропередач в большинстве случаев осуществляются на территории лесного фонда РФ, то индивидуальный проект вахтового поселка должен проходить Государственную экологическую экспертизу [3]. Таким образом, при организации труда вахтовым методом работодателю необходимо руководствоваться не только трудовым, ни и экологическим, водным, лесным и земельным законодательством.

Проживание вахтового (сменного) персонала в период межвахтового отдыха в вахтовых поселках запрещается. В соответствии с гл. 7 Правил внутреннего трудового распорядка ОАО «Томскнефть» ВНК, ОАО «Юганскнефтегаз» от 15 декабря 2005 г., вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха в вахтовом поселке. Работа организуется по специальному режиму труда с суммированным учетом рабочего времени. Правила внутреннего трудового распорядка имеют 32 табличных приложения, детализирующих применяемые в этих организациях режимы работ, учитывая все существующие в организациях объекты (установки, станции, трубопроводы, буровые).

Обычно при организации работ вахтовым методом в организациях нефтегазодобычи Западной Сибири устанавливается 12-часовая рабочая смена. Как правило, время начала дневной смены 8⁰⁰, ночной смены 20⁰⁰. На большинстве объектов предусмотрен часовой перерыв для отдыха и питания. Продолжительность вахты определяется характеристикой места расположения объекта и может составлять 7, 15 или 30 дней. Межвахтовый отдых предоставляется в местах постоянного жительства работников.

Направление работников на вахту не является служебной командировкой. Местом работы при вахтовом методе считаются объекты (участки), на которых непосредственно осуществляется трудовая деятельность. Перемещение работников в связи с изменением места дис-

локации объектов (участков) работы не является переводом на другую работу и не требует согласия работников.

В соответствии с положениями Трудового кодекса РФ, продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа продолжительность вахты может быть увеличена до трех месяцев. Правилами внутреннего трудового распорядка ОАО «Томскнефть» ВНК, ОАО «Юганскнефтегаз» не предусматриваются объекты, на которых необходима трехмесячная продолжительность вахты, хотя норма, позволяющая в исключительных случаях с учетом мнения выборного профсоюзного органа увеличивать продолжительность вахты до трех месяцев, в указанных правилах закреплена. 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 работ вахтовым методом. Работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других районов, Правилами внутреннего трудового распорядка ОАО «Томскнефть» ВНК, ОАО «Юганскнефтегаз»: устанавливается районный коэффициент и выплачиваются процентные надбавки к заработной плате в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, постоянно работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в порядке и на условиях, которые предусмотрены для лиц, постоянно работающих в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, – 16 календарных дней.

В целях повышения эффективности работы ЗАО «Сибирская Сервисная Компания» в Коллективном договоре, заключенном в 2005 г., установило районный коэффициент для работников, работающих вахтовым методом в г. Югра Ханты-Мансийского автономного округа, г. Стрежевой, Александровском и Каргасокском районах Томской области, в размере 1,7.

В Каргасокском (южнее 60° с. ш.), Колпашевском, Парабельском, Верхнететском районах Томской области, г. Кедровый, Колпашево, Эвенкийском автономном округе (южнее р. Нижняя Тунгуска) этот коэффициент составляет 1,5.

В большинстве нефтегазодобывающих компаний Западной Сибири в стаж работы, дающий право на получение льгот и компенсаций, включаются календарные дни работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и фактические дни нахождения в пути, предусмотренные графиками сменности. Исчисление северных надбавок, предоставление дополнительного отпуска и компенсаций расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно производится исходя из фактически отработанного в соответствующих местностях времени.

Однако в ОАО «Томскнефть» ВНК, ОАО «Юганскнефтегаз» право на 10%-ю северную надбавку к заработной плате у работника возникает по истечении 365 календарных дней работы (включая время нахожде-

ния в пути к месту работы и отдыха). В ООО «АДД-сервис» такое право возникает по истечении 306 дней, в которые включаются календарные дни работы на объекте (участке) и фактические дни нахождения в пути от места нахождения сбора к месту работы и обратно, предусмотренные графиками сменности. Работникам ООО «АДД-сервис» один раз в два фактически отработанных года в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях предоставляется право на оплату проезда к месту использования отпуска и обратно.

Время отдыха – это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни, отпуска.

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 ч и не менее 30 мин, который в рабочее время не включается. Предоставление перерыва для отдыха и питания, как правило, устанавливается через 4 ч после начала работы. Время отдыха, в том числе перерыва для отдыха и питания, работник может использовать по своему усмотрению, он вправе на это время отлучиться с места работы. Однако на ряде объектов ОАО «Томскнефть» ВНК общий перерыв для отдыха и питания не устанавливается. При непрерывном производстве часто вместо работника, ушедшего на время обеденного перерыва, остается работник этой же бригады, выполняющий аналогичные функции, т.е. ушедших на обеденный перерыв работников заменяют другие, чья квалификация позволяет это делать. Предоставление обеденных перерывов конкретным работникам производится согласно специально разработанным графикам.

При работе вахтовым методом, согласно ст. 301 ТК РФ, рабочее время и время отдыха в пределах учётного времени регламентируется графиком работы на вахте. График разрабатывается и утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа и доводится до сведения работников не позднее, чем за два месяца до введения его в действие. Статья 13 Правил внутреннего трудового распорядка Нефтяной компании «Юокос» от 15 декабря 2003 г. в этом отношении полностью соответствует Трудовому кодексу РФ. В ОАО «Славнефть-Мегионнефтегаз» графики сменности утверждаются администрацией структурных единиц по согласованию с председателем Совета представителей трудового коллектива и доводятся до работников не позднее, чем за один месяц до начала смены, что противоречит ТК РФ.

Сотрудникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Постановлением главы администрации (Губернатора) Томской области № 370 от 16.12.2002 г. [4] регламентируется продолжительность и частота перерывов для обогрева работников. Перерыв продолжительностью 10 мин предоставляется через каждые 1–2 ч непрерывного труда при следующих клима-

тических условиях: $t - 20^{\circ}$ и ниже, сила ветра более 6 м/с; $t - 30^{\circ}$ и ниже, сила ветра до 6 м/с. Трудовая деятельность на открытом воздухе прекращается при $t - 40^{\circ}$ и ниже и силе ветра до 6 м/с; при $t - 35^{\circ}$ и ниже и силе ветра до 6–12 м/с; при $t - 30^{\circ}$ и ниже и силе ветра более 12 м/с.

Прекращение работ на открытом воздухе оформляется распоряжением работодателя или его представителя. Работникам в случае принятия работодателем распоряжения о прекращении работы на открытом воздухе разрешаются только объезды территории, осмотр объектов и аварийные работы.

Проведённый анализ положений об оплате труда ряда нефтегазодобывающих организаций Западного Сибирского региона показал, что работникам, принятым на работу вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от пункта сбора до места выполнения работы и обратно выплачивается надбавка за вахтовый метод работы в размере 75% от их тарифной ставки (оклада), но не более размера, установленного Правительством РФ [5]. За дни нахождения, задержки в пути по метеорологическим условиям, по вине транспортной организации, работникам выплачивается дневная тарифная ставка (оклад) из расчета за восьмичасовой рабочий день. Во всех исследованных организациях указанные положения являются приложениями к коллективным договорам.

Женщинам, работающим вахтовым методом, устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при 40-часовой рабочей неделе (ст. 320 ТК РФ). При непрерывном производстве для женщин, которым по его условиям не может быть обеспечена сокращенная рабочая неделя, в соответствии с п. 3.18 Положения по оплате труда ОАО «Томскнефть» ВНК, ОАО «Юганскнефтегаз» предусмотрена доплата в размере 11% от их часовой тарифной ставки (оклада). Локальными нормативными актами других обследованных предприятий эта надбавка установлена в размере от 8 до 12%.

Большинство работ вахтовым методом проводится в северных районах Западной Сибири. Поэтому все доплаты работникам можно разделить на две группы – доплаты за вахтовый метод работы и за работу в северных районах.

Анализ трудового законодательства, локальных нормативных правовых актов нефтегазодобывающих предприятий Западной Сибири позволяет выявить ряд особенностей правового регулирования организации труда вахтовым методом. Во-первых, работодателем является организация, места работы (объекты) которой находятся вне пределов территории ее местонахождения. Во-вторых, как правило, эти объекты не являются юридическими лицами и, следовательно, не могут быть работодателем, осуществляющим прием, расстановку, управление трудом работников. В-третьих, работодатель заинтересован в разработке и принятии локальных нормативных актов, регулирующих труд вахтовым методом, так как такой метод является преобладающим в организации труда в нефтегазодобывающем комплексе. Разработка и принятие локаль-

ных нормативных актов позволяют работодателю наиболее полно отразить особенности технологического процесса, учесть условия труда на отдельных объектах нефтегазодобычи и, тем самым, повысить эффективность правового регулирования труда работников нефтегазовой отрасли.

Помимо организации труда по добыче нефти и газа и их транспортировке, при правовом регулировании труда вахтовым методом на локальном уровне решается

одна из приоритетных задач социального партнерства – создание достойных социально-бытовых условий для работников, стимулирование их труда путем установления доплат и компенсаций. Все это приводит к повышению заинтересованности работников в качестве и интенсификации своего труда и, в конечном счете, к согласованию интересов работодателя и работников, что является одной из основных задач российского трудового права.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Бюллетень* Госкомтруда СССР. 1988. № 5.
2. *Федеральный закон «Об экологической экспертизе»* (с изм. от 15 апреля 1998 г., 22 августа, 21, 29 декабря 2004 г., 31 декабря 2005 г.) // *Российская газета* от 30 ноября 1995 г., СЗ РФ. 1995. № 48.
3. *Пособие* к СНиП 11-01-95 по разработке раздела проектной документации «Организация и условия труда работников. Управление производством и предприятием». М., 1997.
4. *Постановление* главы администрации (губернатора) Томской области от 16 декабря 2002 г. № 370 «Об организации работ в холодное время года на открытом воздухе и в закрытых необогреваемых помещениях на территории Томской области» // *Томские новости*. 2003. № 4.
5. *Постановление* Правительства РФ от 03.02.2005 № 51 «О размерах и порядке выплаты надбавки за вахтовый метод работы работников организаций, финансируемых из федерального бюджета» // *Российская газета*. 2005. 8 февр.

Статья представлена кафедрой природоресурсного, земельного и экологического права Юридического института Томского государственного университета, поступила в научную редакцию «Юридические науки» 20 декабря 2006 г., принята к печати 27 декабря 2006 г.