

2 Олихвер, А. А. Новое поколение прав человека: соматические права человека и их развитие в Республике Беларусь / А. А. Олихвер // Электронная библиотека БГУ. – 2013. – URL: <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/92148/1/55-56.pdf&ved=2ahUKEwj5mLWM2d2MAxUfExAIHUooDXYQFnoECCsQAQ&usg=AOvVaw08uuxQ2GgdL0pyX2fDslCA> (дата обращения: 16.04.2025).

УДК 349.2

А. И. Хорошко

ВАХТОВЫЙ МЕТОД ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ

Статья посвящена рассмотрению особенностей регулирования работы вахтовым методом. Рассмотрены исторические аспекты, законодательство о труде Республики Беларусь, опыт правового регулирования в Российской Федерации. Делается вывод о необходимости предусмотреть основные параметры правового регулирования вахтового метода в Трудовом кодексе Республики Беларусь.

От правильно выбранной формы организации производства во многом зависит успешность хозяйственной деятельности любого коммерческого предприятия. Одним из нестандартных методов организации работ является вахтовый метод, который позволяет проводить работы на производственных участках, находящихся на значительном удалении от постоянного места жительства работников. Вахтовый метод работы – это особый способ организации труда, при котором сотрудники работают на удаленных объектах или месторождениях в течение определенного периода времени, затем им предоставляется длительный период отдыха.

В настоящее время вахтовый метод организации работы остается востребованным, особенно в отраслях, связанных с добычей полезных ископаемых, строительстве, энергетической и транспортной отраслях. Этот метод позволяет компаниям эффективно использовать трудовые ресурсы в удаленных регионах, минимизирует затраты на постоянное проживание сотрудников в местах работы.

Работа вахтовым методом существует с древних времен – круглосуточную службу несли военные, мореплаватели, а также сменами испокон веков трудились строители. В Российской империи такие промыслы имели определение – отходничество, производное от слова «отходить», уходить из села или деревни. Особенно массовым оно стало в конце XVIII века: в Московской губернии отток равнялся 10–15 % от общего количества мужчин; в Ярославской – 15–23 %; в Костромской – 25 %; в Нижегородской – 8–12 % [1].

Применение в организации труда работников вахтового метода в Беларуси регламентируется только ст. 99 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), где предусмотрено, что за работу вахтовым методом работникам устанавливаются компенсации. Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 25 июля 2014 года № 70 утверждена Инструкция 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). В п. 4 этой Инструкции установлено, что при вахтовом методе работы продолжительность рабочего времени определяется, как правило, с использованием суммированного учета рабочего времени и предоставлением времени отдыха, включая межвахтовый. Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком работ (сменности). Учетный период включает время выполнения работ на объекте, время отдыха, в том числе межвахтового, время в пути от места жительства работников или места постоянной работы до места выполнения работы вахтовым методом и обратно.

Таким образом, вопрос о том, что представляет собой вахтовый метод организации работы, а также его нормирование, продолжительность, предоставление межвахтового отдыха, остается открытым. В связи с отсутствием в ТК норм, которые могли бы регламентировать данный режим работы, возникает неопределенность в порядке его установления, а также в ряде других вопросов.

Для сравнения отметим, что в Российской Федерации вахтовый метод организации работ регулируется главой 47 ТК РФ «Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом». В данной главе даются общие положения о работе вахтовым методом, ограничения на такие работы, продолжительность вахты, учет рабочего времени, режимы труда и отдыха, а также гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом. Так, согласно ст. 299 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 работодателем до трех месяцев с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации [2].

Организация работы вахтовым методом должна обеспечивать ритмичность, непрерывность, комплексность выполнения работ на объектах (участках). Работа должна выполняться, как правило, укрупненными бригадами с применением подрядных принципов организации и оплаты труда и обеспечивать преемственность вахтового персонала, сохранность материальных ценностей [3, с. 103].

Надо отметить, что работа вахтой довольно популярна, поскольку многих привлекает высокая заработная плата, а также престижность работы на предприятиях нефтегазовой промышленности. Благодаря данному факту повышается актуальность улучшения системы управления кадрами, ведущими свою трудовую деятельность вахтой. В качестве изменений разумно применение отдельных HR-технологий, в частности:

- разработка и согласование графика работы с учетом специфики кадров организации при осуществлении командной работы вахтой;
- проведение профилактики и устранение стрессовых факторов за счет внедрения системы стресс-менеджмента;
- проведение командообразующих мероприятий, позволяющих сформировать благоприятный социальный и психологический климат;
- оценка труда и мотивация с учетом особенностей трудовых функций и их организационных методов, работа с мотивационным кадровым потенциалом;
- диагностика трудового коллектива с учетом адаптационных программ кадров, чтобы определить квалификационный уровень и необходимость его повышения [4].

Исходя из вышеизложенного, целесообразно дополнить ТК Республики Беларусь новой главой, посвященной организации вахтового метода работы:

- дать понятие: вахтовый метод организации работ – это особая форма осуществления трудовой функции работника вне места его постоянного проживания при условии, что не может быть обеспечено ежедневное возвращение работников к месту постоянного проживания;
- установить, что при вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени. 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;
- установить максимальную продолжительность вахты не более одного месяца, определить порядок проезда до места работы и обратно, осуществляемые нанимателем или за счет средств нанимателя;
- установить ограничения на работы вахтовым методом для отдельных категорий граждан, например, работникам моложе 18 лет, беременным женщинам, женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет и других.

Литература

- 1 Печалин, А. Путь вахтовика / А. Печалин. – URL: <https://www.litres.ru/book/andrey-pechalina/put-vahtovika-66036271/chitat-onlayn/> (дата обращения: 18.04.2025).
- 2 Трудовой кодекс Российской Федерации : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 13.12.2024 г. // КонсультантПлюс. Россия : справ. правовая система (дата обращения: 18.04.2025).
- 3 Кривой, В. И. Вахтовый метод: правовые аспекты : практ. пособие / В. И. Кривой. – М. : Юрид. лит., 1989. – 152 с.
- 4 Терелецкова, Е. В. Трудовая карьера вахтового персонала: проблема текучести кадров / Е. В. Терелецкова, В. Л. Якштайте. – URL: https://ekam-journal.com/images/2023/3-2023/TERELETSKOVA_YAKSHTAITE.pdf (дата обращения: 28.04.2025).

УДК 342.92

Е. А. Шлыкова

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ (НАДЗОР): НАУЧНЫЙ И ЛЕГАЛЬНЫЙ ПОДХОД К ПОНИМАНИЮ

Статья посвящена анализу понятий контроля и надзора в государственном управлении, отмечено отсутствие легального закрепления этих категорий. Автор выделяет признаки контроля и надзора, а также предпринимает попытку определения понятий государственного контроля (надзора), что будет способствовать точному определению функций государственных органов, а, соответственно, более эффективной их работе.

В научной юридической литературе имеются разные подходы к определению понятий контроля и надзора и пониманию их сущности. Большинство исследователей контроль рассматривается как один из способов обеспечения дисциплины и законности в государственном управлении, а надзор как деятельность государственных органов, благодаря которой обеспечивается порядок в сфере государственного управления, что не способствует в полной мере четкому пониманию и разграничению этих понятий.

Проблемам государственного контроля посвящены многие работы белорусского ученого И. И. Маха, который подчеркивает, что «контроль является не только способом обеспечения законности и дисциплины в государственном управлении, но и одной из наиболее распространенных управленческих функций, осуществляемых различными государственными и негосударственными органами и их структурными подразделениями». Л. М. Рябцев рассматривает контроль как «вид деятельности специально уполномоченных субъектов по наблюдению за процессом функционирования объекта с целью устранения его отклонения от заданных параметров». Надзор рассматривается как деятельность «специально уполномоченных государственных органов по систематическому наблюдению, осуществляемому путем проведения проверок за соблюдением законодательства в процессе осуществления деятельности проверяемых субъектов, не находящихся в непосредственном подчинении данного органа» [2, с. 132].

Исходя из вышеизложенного, можно определить, что вопрос о соотношении понятий «административный контроль» и «административный надзор» является достаточно дискуссионным в науке административного права. Кроме того, анализ нормативных правовых актов, регулирующих вопросы осуществления контрольно-надзорной деятельности, позволяет сделать вывод об отсутствии в законодательстве четких