

## **Ответы на актуальные вопросы, поступившие на «Горячую линию»**

**Профсоюза, в апреле 2020 года.**

### **Вопрос.**

Сохраняется ли заработная плата педагогических и иных работников образовательных организаций в условиях режима повышенной готовности предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19), если сохраняется, то в каком размере? Может ли работодатель применять при решении указанных вопросов условия простоя с частичным сохранением заработной платы?

### **Ответ.**

Прежде всего, следует учесть, что положения, установленные статьей 157 Трудового кодекса Российской Федерации при простое, к работникам образовательных организаций не применяются.

В образовательных организациях предусмотрено специальное регулирование в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

Такие периоды, как и каникулярное время, установленное для обучающихся организации, для педагогических и иных работников образовательных организаций, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми отпусками и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются рабочим временем, в связи с чем работникам выплачивается заработная плата как и в период учебного года, что регулируется положениями приказа Минобрнауки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций,

осуществляющих образовательную деятельность», а не только решениями, принимаемыми на федеральном уровне в связи с условиями режима повышенной готовности предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

Подробные разъяснения по данному вопросу, связанному с гарантиями по оплате труда, а также по вопросу перевода педагогических и иных работников на дистанционную работу, содержатся в письме Профсоюза от 23 марта 2020 г. № 164 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», размещенном в рубрике «Горячая линия» на сайте Профсоюза [www.eseur.ru](http://www.eseur.ru).

Аналогичные рекомендации, в том числе со ссылкой на указанное письмо Профсоюза даны также в разъяснениях Министерства просвещения Российской Федерации от 10.04.2020 года №ВБ-806\08 «Об обеспечении сохранения уровня заработной платы отдельных категорий педагогических работников», также размещенных на сайте Профсоюза.

### **Вопрос.**

Должна ли оплата труда воспитателя дежурной группы, созданной в связи с самоизоляцией граждан, отменой посещения детьми дошкольных учреждений, вызванных условиями режима повышенной готовности предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19), отличаться от оплаты тех работников, которые сидят дома?

### **Ответ.**

Согласно пункту 5.1 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", зарегистрированного Министерством юстиции Российской Федерации 1 июня 2016

года, регистрационный № 42388, периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, в том числе вызванные условиями режима повышенной готовности предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19), **являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.**

В такие периоды, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми отпусками, т.е. в свое рабочее время, педагогические работники привлекаются к педагогической, организационной или методической работе с сохранением заработной платы. Деятельность каждого работника в такие периоды должна регулироваться локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

К примеру, педагогической работой, к которой могут привлекаться педагогические работники дошкольных учреждений в условиях режима повышенной готовности предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19), может являться работа воспитателями в дежурных группах.

Такая работа может осуществляться по сменам, в том числе разными воспитателями, другими педагогическими работниками, что также должно регулироваться локальными нормативными актами организации и графиками работ. При этом работодатель должен принять меры к обеспечению соблюдения установленных в этот период санитарно-эпидемиологических требований.

Следует иметь в виду, что на федеральном уровне в настоящее время не предусмотрено каких-либо преимуществ в оплате труда педагогических и иных работников ДОУ, которые также должны обеспечивать работу в режиме дежурных групп в случае, если для других групп в условиях режима повышенной готовности предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) приостановлена (отменена) деятельность, но это не исключает права предусматривать такие преимущества органами государственной власти субъекта

Российской Федерации, органами местного самоуправления, коллективным договором или локальным нормативным актом образовательной организации.

**Вопрос.**

Имеет ли право работник просить работодателя, чтобы его ежегодный отпуск был перенесен на более позднее время в связи с режимом самоизоляции?

Вправе ли работодатель направить работника в отпуск раньше, чем это предусмотрено графиком отпусков?

**Ответ.**

Решение возникающих вопросов, связанных с предоставлением отпусков работникам, осуществляется в соответствии с положениями главы 19 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков согласно статье 123 ТК РФ определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года, в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

**График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.**

**О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.**

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

В соответствии со статьей 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Полагаем, что к таким случаям могут быть отнесены условия режима повышенной готовности предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19), в соответствии с которыми по соглашению между работодателем и работниками в ряде случаев потребуется корректировка графика отпусков.

Кроме того, статьей 124 ТК РФ предусмотрены конкретные случаи, когда отпуск по просьбе работника должен быть перенесен на более позднее время.

**Так, если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.**

### **Вопрос.**

Правомерны ли утверждения директора школы о том, что в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации продолжительность рабочего времени учителя при учебной нагрузке 18 или 22 часов в неделю должна составлять 36 часов в неделю и в течение учебного года, и во время работы в каникулы, установленные для обучающихся?

**Ответ.**

Такие утверждения директора школы неправомерны по следующим основаниям.

Прежде всего, следует учесть, что предусмотренное частью первой статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации положение о том, что для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, на которое, по всей видимости, ориентируется руководитель образовательного учреждения, **к учителям школ, а также к некоторым другим категориям педагогических работников, не применяется.**

**Основанием для такого утверждения является часть третья этой же 333 статьи ТК РФ, в соответствии с которой в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда все вопросы, связанные с конкретизацией продолжительности рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, с порядком определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, основаниями ее изменения, а также случаями установления верхнего предела учебной нагрузки, урегулированы приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204 (далее – приказ № 1601).**

Учитывая наличие более 30 наименований должностей педагогических работников, продолжительность их рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы дифференцируются в зависимости от должности в диапазоне от 18 до 36 часов в неделю (18, 20, 24, 25, 30, 36 часов).

При этом согласно пункту 2.8 приложения 1 к приказу № 1601 для учителей норма 18 часов в неделю является нормируемой частью их педагогической работы. При увеличении объема учебной нагрузки нормируемая часть рабочего времени увеличивается, а при уменьшении – уменьшается.

Выполнение учителями другой части педагогической работы, предусмотренной квалификационной характеристикой (подготовка к занятиям, работа с родителями, участие в методической работе, в работе педагогических советов и т.п.) какими-либо нормами времени не регулируется, что предусмотрено приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», зарегистрированным Минюстом России 1 июня 2016 года, регистрационный № 42388 (далее – приказ № 536). Эта ненормируемая часть педагогической работы также учитывается при регулировании рабочего времени учителей и других педагогических работников в различные периоды деятельности.

Пунктом 2.4 приказа № 536 установлено, что в дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), являющиеся свободными для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ, осуществляемых за дополнительную оплату, **обязательное присутствие этих работников в организации не требуется.**

Особенности регулирования рабочего времени учителей и других педагогических работников в каникулярный период, предусмотренный для обучающихся, и в периоды отмены учебных занятий по различным обстоятельствам предусмотрены разделами IV и V1 приказа Минобрнауки

России № 536, при этом установление для учителей либо перевод их на 36-часовую рабочую неделю этими разделами не предусмотрено

Приказы № 1601 и № 536 включены в Информационный бюллетень № 2 Центрального Совета Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации «Рабочее время работников образовательных учреждений: общие положения и особенности правового регулирования». Сборник нормативных правовых актов с комментариями (издание 2 с изменениями и дополнениями) за июль 2016 г. размещен на сайте Профсоюза: <http://www.eseur.ru>; в рубрике «Рабочее время, время отдыха» (01.08.2016 г).

Рекомендуем ознакомиться с указанными нормативными правовыми актами, а также с комментариями, которые более подробно разъясняют положения указанных приказов по их применению.

#### **Вопрос.**

Если к учителям не применяется понятие о продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю, то как объяснить, что на самом деле фактически рабочее время отдельных учителей значительно превышает 36 часов в неделю?

#### **Ответ.**

Режим рабочего времени учителей имеет особенности, которые регулируются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приложение к приказу № 536).

Особенности рабочего времени учителей состоят в том, что, с одной стороны, к учителям не применяется понятие о продолжительности рабочего времени, соответствующей 36 часам в неделю, в течение которого руководители неправоммерно иногда обязывают находиться в образовательной организации даже при 18-часовой учебной нагрузке.



С другой стороны, рабочее время учителя состоит из нормируемой его части в виде фактического объема учебной нагрузки и части рабочего времени по выполнению иных видов работ, входящих в должностные обязанности учителей согласно квалификационной характеристике, которое по времени не конкретизировано, а также дополнительной работы за дополнительную оплату, выполнение которой по времени также не конкретизировано.

Нормируемая часть педагогической работы учителей согласно пункту 2.2. приложения к приказу № 536 определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между занятиями, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу» (большую перемену) для обучающихся I класса. Выполнение учителем учебной нагрузки сверх 18-часовой нормы с их письменного согласия естественно увеличивает нормируемую часть его рабочего времени.

Другая часть педагогической работы учителя, требующая затрат рабочего времени, но не конкретизированного по количеству часов, регулируется пунктом 2.3. приложения к приказу № 536.

К другой части педагогической работы учителя, выполнение которой увеличивает рабочее время учителя, но не всегда связано с ежедневным, еженедельным его увеличением, относятся:

- выполнение **должностных обязанностей**, предусмотренных квалификационной характеристикой (подготовка к занятиям, участие в разработке рабочих программ предметов с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ; ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме; работа с родителями; участие в работе педагогических и методических советов; кратковременные дежурства в образовательном учреждении);

- выполнение дополнительной работы за дополнительную оплату (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

Согласно пункту 2.4 приложения к приказу № 536 не требуется обязательное присутствие в образовательной организации учителей в часы, дни недели (в периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные:

- от проведения занятий по расписанию;
- от выполнения непосредственно в организации иных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками, содержащихся в трудовых договорах, регулируемых графиками и планами работ;
- от выполнения дополнительных возложенных обязанностей за дополнительную оплату.

**Таким образом, требование руководителя образовательной организации о ежедневном нахождении в ней учителя в часы, свободные от выполнения указанных выше обязанностей, регулируемого особым образом, в том числе самим учителем, является неправомерным.**

#### **Вопрос.**

Как должна производиться оплата труда работников за нерабочие дни с 4 по 30 апреля 2020 г., может ли работодатель уменьшить заработную плату за счет различных доплат или надбавок?

#### **Ответ.**

В соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 25 марта 2020 г. № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней» и от 2 апреля 2020 г. № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» с 30 марта по 30 апреля 2020 года, а также в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 25 марта 2020 г. № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней» с 30 марта по 30 апреля 2020 года,

Федерации от 28 апреля 2020 г. № 294 «О продлении действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19) - с 6 по 8 мая, установлены нерабочие дни **с сохранением за работниками заработной платы.**

Таким образом, в рамках реализации Указов Президента Российской Федерации о нерабочих днях работники должны получить именно заработную плату, предусмотренную трудовым договором. Размер оплаты должен соответствовать той его величине,, которую работник получил бы, если бы отработал эти дни полностью.

**Вопрос.**

Как вести табель в период действия Указов Президента Российской Федерации от 25.03.2020 № 206 и от 02.04.2020 № 239, устанавливающих нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.

**Ответ.**

Указами Президента Российской Федерации от 25.03.2020 г. № 206, от 02.04.2020 г. № 239 с 30 марта по 30 апреля 2020 года, а теперь также и от 28.04.2020 г. № 294 - с 6 по 8 мая установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.

Таким образом, наличие в календарном месяце (март, апрель, май 2020 года) нерабочих дней не является основанием для снижения заработной платы работникам.

Принимая во внимание, что с 1 января 2013 г. согласно Федеральному закону от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ "О бухгалтерском учете" унифицированные формы по учету труда и его оплаты, утвержденные постановлением Госкомстата России № 1, не являются обязательными к применению. В связи с этим работодатели самостоятельно могут устанавливать порядок отражения в таблице учета рабочего времени указанных периодов нерабочих дней, введенных указами, учитывая, что эти периоды являются оплачиваемыми.

К примеру, в целях обеспечения сохранения получаемой работником заработной платы и исключения недоразумений при проверках нерабочие дни могут быть зафиксированы в таблице, как рабочие со сноской, отсылающей к выше названным указам Президента Российской Федерации.

### **Вопрос.**

Каким образом оформить перевод учителей на режим дистанционной работы с обучающимися с применением электронного обучения и дистанционных технологий?

Привлечение работника с его письменного согласия к работе вне места расположения работодателя (удаленно, дистанционно) возможно путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору. В дополнительное соглашение вносятся следующие сведения:

- указывается, что выполнение трудовой функции, предусмотренной трудовым договором, в части, связанной с проведением учебных занятий в количестве \_\_\_\_\_(указывается количество часов), осуществляется на удаленном рабочем месте согласно утвержденному расписанию учебных занятий с использованием информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

- дата начала и окончания выполнения трудовой функции в удаленном, дистанционном режиме в соответствии с утвержденным расписанием.

При составлении расписания учебных занятий необходимо учитывать, что **количество учебных занятий**, проводимых учителем в дистанционном режиме, не должно превышать количества часов его учебной (преподавательской) работы (учебной нагрузки), предусмотренного трудовым договором на данный период обучения.

При составлении расписания занятий должны учитываться санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в дистанционном режиме, в том числе к продолжительности учебных занятий с использованием дистанционных технологий.

Сокращенные по времени учебные занятия (уроки) для обучающихся, проводимые в дистанционном режиме, не могут приводить к увеличению количества учебных занятий для учителей, к уменьшению их заработной платы.

Прилагается примерная форма дополнительного соглашения к трудовому договору об изменении условий трудового договора

### ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

№ \_\_\_\_\_ к трудовому договору № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(город, населенный пункт)

\_\_\_\_\_  
(полное наименование Работодателя в соответствии с Уставом)

в лице \_\_\_\_\_, действующего на основании \_\_\_\_\_

(должность, Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_, именуемый в дальнейшем  
(Устав, доверенность с указанием реквизитов)

"Работодатель", с одной стороны, и \_\_\_\_\_,

(Ф.И.О. Работника полностью)

именуемый(-ая) в дальнейшем "Работник", с другой стороны, заключили  
дополнительное соглашение к трудовому договору от " \_\_ " \_\_\_\_\_ 2020 г.

№ \_\_\_\_\_ о нижеследующем:

1. В раздел (пункт) \_\_\_\_\_ трудового договора внести следующие изменения  
(дополнения):

- «Выполнение трудовой функции, предусмотренной трудовым договором, в части, связанной с проведением учебных занятий в количестве \_\_\_\_\_ (указывается количество часов), с « \_\_\_\_\_ » по \_\_\_\_\_ » осуществляется на удаленном рабочем месте согласно утвержденному расписанию учебных занятий с использованием информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»».

2. Изменения в трудовой договор, определенные настоящим дополнительным соглашением, вступают в силу с " \_\_ " \_\_\_\_\_ 2020 г.

3. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора от "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 2020 г. №\_\_\_\_\_, составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя в личном деле Работника, второй - у Работника.

РАБОТОДАТЕЛЬ			РАБОТНИК	
должность	подпись	Ф.И.О	Ф.И.О	подпись
«___» _____ дата			«___» _____ дата	

М.П.

Подписание учителем дополнительного соглашения к трудовому договору, означает, что работник в письменном виде выразил согласие с выполнением работы в дистанционном режиме – с применением электронного обучения и дистанционных технологий. На основании дополнительного соглашения издается приказ работодателя.

Заключению дополнительного соглашения о работе с применением электронного обучения и дистанционных технологий предшествует создание работодателем необходимых условий для выполнения работником такой работы, как это установлено частью второй статьи 22 ТК РФ.

### **Вопрос.**

В нашем регионе возник вопрос об оплате труда педагогических работников, работающих в школах-интернатах, в период пандемии.

В регионе планируют перевести работу школ-интернатов в режим работы закрытых учреждений, т.е. работников оставят на территории учреждения на 14 и более дней, чтобы не было посторонних контактов. Для них планируется выделить комнаты, обеспечить бесплатным питанием и т.д. Возникают вопросы о правомерности таких решений, а также об оплате труда работников. Нормативные акты Минпросвещения России не регламентируют данную ситуацию.

**Ответ:**

При организации работы и регулировании деятельности работников школы-интерната в условиях распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) может быть использовано разъяснение, опубликованное в разделе «Вопросы-ответы» на портале «Онлайнинспекция.рф» Роструда, по вопросу № 127090 от 24.04.2020 г., поступившему на Горячую линию, в отношении учреждения социального обслуживания.

**Приводим разъяснение Роструда по этому вопросу.**

**«Вопрос.** Бюджетное учреждение социального обслуживания переходит на режим превентивной изоляции проживающих и работников. Формируется работа в 2 смены: 1 смена с 24.04.20 по 07.05.20 на 14 календарных дней по 12 часов в день; 2 смена с 08.05.2020 по 21.05.2020 на 14 календарных дней по 12 часов в день. Каким образом должно быть оформлено рабочее время работника и его время отдыха в первой и второй сменах: 1) С 24.04.20 по 07.05.20 – 14 дневное рабочее время, а с 08.05.20 по 21.05.20 выходные (вахтовый метод). 2) С 24.04.20 по 07.05.20 – чередование рабочих дней и выходных с соблюдением норм рабочего времени не более 40 часов в неделю, и выходных 42 часа; а с 08.05.20 по 21.05.20 - простои.

**Ответ.** В приведенной ситуации на протяжении двух недель работники работают не круглосуточно, а выполняют свои трудовые обязанности в установленные графиком сменности или трудовым договором периоды, иное время для них является временем отдыха. Оснований для объявления простоя не имеется. Необходим переход к режиму суммированного учета рабочего времени.

Оплате подлежит только время, в течение которого работники исполняли свои трудовые обязанности.

Устанавливаемый в рассматриваемом случае порядок работы не подпадает под понятие «вахтовый метод», т.к. в данном случае отсутствуют такие обязательные его характеристики, как:

- значительное удаление места работы от места постоянного проживания работников или места нахождения работодателя;

- целевое назначение вахтового метода. Обычно целевое назначение вахты обосновывается технико-экономическими расчетами при разработке проектов организации строительства, расчетом дополнительных затрат, связанных с применением вахтового метода, организациями торговли, общественного питания, учреждений здравоохранения и других, на которые возложено обслуживание коллективов, работающих вахтовым методом. В рассматриваемой ситуации переход на вахтовый метод работы повлечет дополнительные расходы работодателя, связанные с обеспечением спальными местами, местами для приема пищи и т.д., а не сбережение его средств, что не позволяет говорить о целесообразности установления вахтового метода работы.

#### **Правовое обоснование:**

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ч. 4 ст. 91 Трудового кодекса РФ)

Часть 2 ст. 22 Трудового кодекса РФ устанавливает, что работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

Согласно 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.

Вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места постоянного проживания работников или 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 иной производственной деятельности.

Работники, привлекаемые к работам вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ проживают в специально создаваемых работодателем вахтовых поселках, представляющих собой комплекс зданий и



сооружений, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности указанных работников во время выполнения ими работ и междуменного отдыха, либо в приспособленных для этих целей и оплачиваемых за счет работодателя общежитиях, иных жилых помещениях.

Статьей 299 ТК РФ и п. 1 Постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31.12.1987 № 794/33-82 «Об утверждении Основных положений о вахтовом методе организации работ» предусмотрено, что временем вахты считаются периоды выполнения работ и междуменного отдыха на объекте (участке); продолжительность вахты не должна превышать одного месяца.»

Ответы подготовлены В.Н. Понкратовой,  
экспертом аппарата Общероссийского Профсоюза образования