Оригинальная статья

Original Paper

УДК 658.387:622.3 © И.А. Прасолова[1], Ю.Е. Василенко✉[1,2], 2026

[1] ФГБОУ «Алтайский государственный университет», 656049, г. Барнаул, Россия
[2] ФГКОУ ВО «Барнаульский юридический институт МВД РФ», 656038, г. Барнаул, Россия
✉ e-mail: vasilenkojulia77@mail.ru

UDC 658.387:622.3 © I.A. Prasolova[1], Yu.E. Vasilenko✉[1,2], 2026

[1] Altai State University, Barnaul, 656049, Russian Federation
[2] Barnaul Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation, Barnaul, 656038, Russian Federation
✉ e-mail: vasilenkojulia77@mail.ru

Особенности организации вахтового метода труда в угольной промышленности

Features of the shift method organization in the coal industry

DOI: http://dx.doi.org/10.18796/0041-5790-2026-10-82-84

ПРАСОЛОВА И.А.
Канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры Трудового, экологического права и гражданского процесса ФГБОУ «Алтайский государственный университет», 656049, г. Барнаул, Россия, e-mail: inna_prasolova@mail.ru

ВАСИЛЕНКО Ю.Е.
Преподаватель кафедры конституционного и административного права ФГКОУ ВО «Барнаульский юридический институт МВД РФ», 656038, г. Барнаул, Россия, аспирант кафедры Трудового, экологического права и гражданского процесса ФГБОУ «Алтайский государственный университет», 656049, г. Барнаул, Россия, e-mail: vasilenkojulia77@mail.ru

В статье анализируются особенности организации и правового регулирования труда работников угольной промышленности при применении вахтового метода. Особое внимание уделяется некоторым вопросам, связанным с обеспечением режима труда и отдыха.

Ключевые слова: *вахтовый метод, угольная промышленность, организация труда, режим рабочего времени, подземные работы.*

Для цитирования: Прасолова И.А., Василенко Ю.Е. Особенности организации вахтового метода труда в угольной промышленности // Уголь. 2026;(10):82-84. DOI: 10.18796/0041-5790-2026-10-82-84.

Abstract

This article analyzes the organizational and legal aspects of labor regulation for coal industry workers using shift work. Particular attention is given to specific issues related to work and rest arrangements.

Keywords

Shift method, coal industry, labor organization, work time regime, underground work.

For citation

Prasolova I.A., Vasilenko Yu.E. Features of the shift method organization in the coal industry. *Ugol'*. 2026;(10):82-84. (In Russ.). DOI: 10.18796/0041-5790-2026-10-82-84.

ВВЕДЕНИЕ

Вахтовый метод организации труда широко применяется в отраслях с удаленными и труднодоступными объектами, включая угольную промышленность. В судебной практике неоднократно возникали споры по поводу организации вахтового метода работ в угольной промышленности (в частности, решения Петровско-Забайкальского городского суда (Забайкальский край) от 9 апреля 2025 г. по делу № 2-256/2025; Рубцовского городского суда (Алтайский край) от 9 июля 2025 г. по делу № 2-1644/2025; Черногорского городского суда (Республика Хакасия) от 12 февраля 2025 г. по делу № 2-337/2025 и др.).

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Согласно ч. 1 ст. 297 ТК РФ вахтовый метод представляет собой особую форму организации трудового процесса вне места постоянного проживания работ-

ников, когда выполнение работ не позволяет обеспечить их ежедневное возвращение к месту постоянного проживания. Ч. 2 ст. 297 ТК РФ уточняет, что 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, что соответствует особенностям угольной промышленности.

В научной литературе высказывается критика положений ч. 1 и ч. 2 ст. 297 ТК РФ. В частности, Н.Р. Никитина отмечает, что, поскольку в ч. 1 указанной статьи в качестве основания применения данного метода организации труда закреплена невозможность ежедневного обеспечения возвращения работников к месту их постоянного проживания, то, по ее мнению, следует исключить из ч. 2 ст. 297 ТК РФ формулировку «при значительном удалении места работы от места постоянного проживания работников или места нахождения работодателя» [1, с. 135].

Таким образом, позиция автора основана на выводе о частичном дублировании содержания ч. 1 и ч. 2 ст. 297 ТК РФ, поскольку невозможность ежедневного возвращения работников к месту постоянного проживания объективно предполагает определенную территориальную удаленность места выполнения работы. В этом смысле указание в ч. 2 на «значительное удаление» действительно носит уточняющий, а не самостоятельный характер. Вместе с тем исключение данной формулировки может повлечь сужение ориентиров для правоприменителя, поскольку критерий удаленности позволяет конкретизировать основания применения вахтового метода и снижает риск его произвольного использования.

Вахтовый метод труда следует отличать от экспедиционных форм организации труда, регулируемых ст. 168.1 ТК РФ. В отличие от вахтового метода, при экспедиционной работе режим труда и отдыха не изменяется, а работодатель лишь компенсирует дополнительные расходы, связанные с выполнением служебных заданий в полевых условиях.

Стоит оговориться, что на сегодняшний день выделяют два вида организации работы вахтовым методом: обычный вахтовый и вахтово-экспедиционный методы. Обычный вахтовый метод предполагает перемещение сотрудников преимущественно внутри одного региона. Вахтово-экспедиционный метод, напротив, характеризуется сезонными или временными экспедициями в отдаленные, труднодоступные районы, что требует особой организации труда, учета рабочего времени и специальных мер по обеспечению безопасности и условий проживания персонала (Приказ Роструда от 11.11.2022 № 253 «Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства»).

Специфика вахтового метода проявляется прежде всего в особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников. В соответствии со ст. 301 ТК РФ при вахтовом методе устанавливается особый режим труда и отдыха, предполагающий чередование периодов работы на вахте и межвахтового отдыха. Указанные особенности режима предопределяют и специфику учета рабочего времени. В силу ст. 300 ТК РФ при вахтовом методе применяется суммированный учет рабочего времени, при котором рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком работы на вахте. Указанный график утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, и доводится до сведения работников не позднее, чем за два месяца до введения его в действие. В графике работы на вахте предусматривается время, необходимое для доставки работников к месту работы и обратно, при этом дни нахождения в пути не включаются в рабочее время и могут приходиться на дни междувахтового отдыха.

Вместе с тем ключевая проблема заключается в отсутствии четкого разграничения рабочего времени и времени отдыха, обусловленного длительным пребыванием работника в распоряжении работодателя в течение всей вахты. В этом аспекте вахтовая занятость обладает определенным сходством с трудом дистанционных работников, для которых трудовым законодательством допускается отсутствие фиксированного режима рабочего времени (ч. 2 ст. 312.4 ТК РФ). В обоих случаях размытость временных границ трудовой деятельности объективно повышает риски нарушения права на отдых [2, с. 35]. Кроме того, возникновение чрезвычайных ситуаций может приводить к нарушению трудовых прав работников [3, с. 53], в том числе права на отдых [4, с. 45-46]. Данный фактор приобретает особую актуальность при применении вахтового метода труда, поскольку он по своей природе связан с повышенной травмоопасностью и сопровождается рядом дополнительных профессиональных рисков.

В таких условиях особое значение приобретают локальные нормативные акты, которые конкретизируют порядок организации рабочего времени и времени отдыха для работников на вахте. Эффективная реализация этих положений возможна лишь при надлежащем информировании работников о содержании соответствующих локальных актов, что позволяет обеспечить соблюдение установленных режимов и предотвратить спорные ситуации. На сегодняшний день, согласно ч. 3 ст. 68 ТК РФ, при приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, а также с коллективным договором. Вместе с тем действующее трудовое законодательство возлагает на работодателя обязанность лишь по формальному ознакомлению работника с указанными актами, не предусматривая обязанности по разъяснению их содержания, что в условиях вахтового метода приобретает принципиальное значение. В научной литературе ранее уже высказывалась критика трудового законодательства в части формального ознакомления работников с локальными актами без обязанности разъяснять их содержание [5].

Наряду с этим, в судебной практике встречаются споры, связанные с неправильным пониманием работниками со-

держания локальных нормативных актов работодателя (Решение Невского районного суда Санкт-Петербурга от 10 мая 2017 г. по делу № 2-2998/2017). В условиях работы вахтовым методом целесообразно дополнить ст. 301 ТК РФ положением об обязанности работодателя разъяснять содержания локальных нормативных актов, применимых к специфике вахты.

Кроме того, ТК РФ, предусматривая компенсацию переработки при вахтовом методе исключительно в форме предоставления дней междувахтового отдыха (ч. 3 ст. 301 ТК РФ), не содержит специальных положений о порядке учета и компенсации переработки в случае увольнения работника до окончания вахты либо учетного периода. Хотя основные положения о вахтовом методе организации работ допускают возможность предоставления таких дней непосредственно перед увольнением по соглашению сторон (абз. 2 п. 4.3 Постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31.12.1987 № 794/33-82 (ред. от 17.01.1990, с изм. от 19.02.2003) «Об утверждении Основных положений о вахтовом методе организации работ»), при отсутствии соглашения работнику не гарантируется денежная компенсация за фактически неиспользованные дни отдыха, что подтверждается судебной практикой. В этой связи ст. 300 ТК РФ была признана не соответствующей Конституции РФ в той мере, в какой отсутствие в ней правил учета рабочего времени и времени отдыха при увольнении работника, работающего вахтовым методом, до окончания вахты препятствует исчислению переработки за фактически отработанный период и не обеспечивает работнику возможность получения денежной компенсации взамен неиспользованного времени отдыха (Постановление Конституционного Суда РФ от 06.02.2026 № 5-П). Сложившаяся правовая неопределенность в регулировании указанных отношений нарушает баланс интересов сторон трудового договора и создает предпосылки для произвольного толкования соответствующих норм работодателем [6].

В связи с этим предлагается дополнить ст. 301 ТК РФ новой ч. 5 в следующей редакции: «При прекращении трудового договора до окончания вахты либо установленного учетного периода работодатель обязан произвести перерасчет рабочего времени исходя из фактически отработанного периода. По письменному заявлению работника дни междувахтового отдыха могут быть предоставлены с переносом даты увольнения на соответствующее количество дней. При отсутствии такого заявления работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованные дни междувахтового отдыха и часы переработки, не кратные целому рабочему дню».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование показывает, что действующие нормы, регулирующие вахтовый метод, во многом создают правовую неопределенность, что затрудняет защиту прав работников. Выявленные проблемы требуют совершенствования правового регулирования с учетом интересов сторон и обеспечения прав работников на учет рабочего времени, компенсацию переработки и реализации права на отдых.

Список литературы • References

1. Никитина Н.Р. Режим труда и отдыха при работе вахтовым методом // Труд и социальные отношения. 2010;21(7):134-138.
   Nikitina N.R. Work and Rest Regime under the Rotational Method of Work. *Labour and Social Relations.* 2010;21(7):134-138. (In Russ.)
2. Прасолова И., Василенко Ю. История становления дистанционного труда в России: от первых законодательных инициатив до современных норм // Юрислингвистика. 2025;35(46):32-37. DOI: 10.14258/leglin(2025)3505.
   Prasolova I., Vasilenko Yu. The History of the Development of Remote Work in Russia: From the First Legislative Initiatives to Modern Regulations. *Jurislinguistics*. 2025;35(46):32-37. (In Russ.). DOI: 10.14258/leglin(2025)3505.
3. Исаенкова О.В. О современных трендах защиты трудовых прав / Школа права : Сборник научных статей. Великий Новгород: Новгородский государственный университет им. Ярослава Мудрого, 2025. С. 52-58.
4. Сагандыков М.С. Конституционные основы защиты прав граждан в условиях чрезвычайных ситуаций: трудоправовой аспект // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Право. 2017;(3):44-48. DOI: 10.14529/law170308.
   Sagandykov M.S. Constitutional Foundations of the Protection of Citizens' Rights in Emergency Situations: Labor Law Aspect. *Bulletin of the South Ural State University. Series: Law.* 2017;(3):44-48. (In Russ.). DOI: 10.14529/law170308.
5. Рехтина И.В., Василенко Ю.Е. Правовые аспекты защиты персональных данных работников // Юридический мир. 2025;(9):43-46. DOI: 10.18572/1811-1475-2025-9-43-46.
   Rekhtina I.V., Vasilenko Yu.E. Legal Aspects of Employees' Personal Data Protection. *Juridical World.* 2025;(9):43-46. (In Russ.). DOI: 10.18572/1811-1475-2025-9-43-46.
6. Рехтина И.В. Многоаспектный характер категории «правовая определенность» в постановлениях Конституционного Суда Российской Федерации // Российский судья. 2019;(7):51-54.
   Rekhtina I.V. Multidimensional Nature of the Category "Legal Certainty" in the Decisions of the Constitutional Court of the Russian Federation. *Rossiyskiy sudya.* 2019;(7):51-54. (In Russ.).

Authors Information

Prasolova I.A. – PhD (Law), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Labor and Environmental Law and Civil Procedure, Altai State University, Barnaul, 656049, Russian Federation, e-mail: inna_prasolova@mail.ru

Vasilenko Yu.E. – Lecturer of the Department of Constitutional and Administrative Law, Barnaul Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation, Barnaul, 656038, Russian Federation,
Postgraduate Student (PhD Student) of the Department of Labor and Environmental Law and Civil Procedure, Altai State University, Barnaul, 656049, Russian Federation, e-mail: vasilenkojulia77@mail.ru

Информация о статье

Поступила в редакцию: 25.08.2026
Поступила после рецензирования: 17.09.2026
Принята к публикации: 30.09.2026

Paper info

Received August 25, 2026
Reviewed September 17, 2026
Accepted September 30, 2026