

Статья 300. того же Кодекса предписывает установление при вахтовом методе работы суммированного учета рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за один год, а также включает в учетный период - помимо рабочего времени, времени в пути от места нахождения работодателя или

Как следует из статьи 104 названного Кодекса, введение суммированного учета рабочего времени допускается в случаях, когда по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для соответствующей категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, при этом суммированный учет рабочего времени устанавливается, с тем чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды), который по общему правилу не может быть более одного года, не превышала нормального числа рабочих часов, определяемого исходя из установленной для этой категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени (часть первая и третья). Поскольку при вахтовом методе работы в силу специфики организации трудового процесса предусмотренная законом ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена, установление суммированного учета рабочего времени создает возможность для накопления дней отдыха и их последующего использования не по месту выполнения работы, где, как правило, присутствуют негативные производственные, природно-климатические и прочие факторы, а в условиях, более благоприятных для отдыха и восстановления работоспособности и обеспечивающих возможность полноценного использования времени отдыха по своему усмотрению. Исходя из этого положения статьи 300 Трудового кодекса Российской Федерации в нормативной связи с его статьей 104, а также его статьей 91, определяющей нормальную продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (часть вторая), предполагают, что для лиц, работающих вахтовым методом, норма рабочего времени, устанавливаемая на учетный период, во всяком случае не должна превышать нормального числа рабочих часов, определяемого исходя из предусмотренной законом еженедельной продолжительности рабочего времени.

Соответственно, и продолжительность рабочего времени, фактически отработанного конкретным работником за учетный период, также не должна превышать нормального числа рабочих часов. Это согласуется с пунктом 4.1 Основных положений о вахтовом методе организации работ, прямо закрепляющих, что продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленных законодательством, а также с содержащим в целом аналогичное положение пунктом 4 действовавших до 1 января 2023 года Временных правил работы вахтовым методом, утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2020 года № 601 (утратило силу в связи с истечением срока его действия, установленного пунктом 3 этого Постановления) и предусматривавших особенности порядка применения вахтового метода работы в условиях реализации мероприятий по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции (данный нормативный правовой акт действовал и в период трудовых отношений заявителя).

Приведенное правовое регулирование, а равно и основанная на нем судебная практика допускают превышение нормальной продолжительности рабочего времени, установленной производственным календарем, в отдельные промежутки времени, не равные учетному периоду, но при условии, что общая продолжительность рабочего времени за учетный период не превышает предельной продолжительности рабочего времени, закрепленной законодательством (в частности, определения

судебных коллегий по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 12 марта 2024 года № 88-4354/2024, Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 14 марта 2024 года № 88-5659/2024, от 18 июля 2024 года № 88-14512/2024 и от 17 июня 2025 года № 88-10024/2025, Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 29 мая 2025 года № 88-4498/2025 и др.).

Такой подход сам по себе не нарушает право на отдых лиц, работающих вахтовым методом, поскольку предполагает соблюдение - в рамках учетного периода в целом - предельной продолжительности рабочего времени, установленной законом.

4. В целях соблюдения нормы рабочего времени в отношении лиц, работающих вахтовым методом, а также права указанных лиц на отдых часть третья статьи 300 Трудового кодекса Российской Федерации обязывает работодателя вести учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника по месяцам и за весь учетный период. Аналогичное по сути предписание содержится и в пункте 4.1 Основных положений о вахтовом методе организации работ, при этом такой учет рабочего времени и времени отдыха именуется "специальным" с уточнением, что ведется он на каждого работника по месяцам и нарастающим итогом за весь учетный период. Ведение данного учета осуществляется с целью определения фактически отработанного каждым работником рабочего времени и использованного им времени отдыха и, соответственно, исчисления количества часов возможной переработки рабочего времени, а также накопленного работником времени отдыха.

В соответствии со статьей 301 Трудового кодекса Российской Федерации рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком работы на вахте, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и доводится до сведения работников не позднее чем за два месяца до введения его в действие; каждый день отдыха в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте (день междувахтового отдыха) оплачивается в размере дневной тарифной ставки, дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день работы), если более высокая оплата не установлена коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором, а часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте, не кратные целому рабочему дню, могут накапливаться в течение календарного года и суммироваться до целых рабочих дней с последующим предоставлением дополнительных дней междувахтового отдыха (части первая, третья и четвертая).

Вместе с тем Трудовой кодекс Российской Федерации (как и ранее действовавший Кодекс законов о труде РСФСР) не рассматривает междувахтовый отдых в качестве отдельного вида времени отдыха (статья 107). Междувахтовый отдых фактически представляет собой суммированное время ежедневного и еженедельного отдыха (неиспользованного и накопленного в период вахты), которое в силу специфики данного вида работы предоставляется работнику после периода вахты (определения Конституционного Суда Российской Федерации от 12 июля 2006 года № 261-О, от 29 мая 2014 года № 1271-О, от 29 сентября 2015 года № 1883-О, от 27 января 2022 года № 120-О и др.). Ежедневный (междусменный) отдых - это время с момента окончания работы и до ее начала в следующий день (смену). Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха работников, в том числе выполняющих работы вахтовым методом, Трудовым кодексом Российской Федерации не установлена и фактически зависит от продолжительности ежедневной работы (смены) и перерыва для отдыха и питания.

В силу пунктов 4.2 и 4.3 Основных положений о вахтовом методе организации работ продолжительность ежедневной работы (смены) лиц, работающих вахтовым методом, не должна превышать 12 часов, а продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха таких работников с учетом обеденных перерывов может быть уменьшена до 12 часов.

Что касается еженедельного непрерывного отдыха, то, как следует из пункта 4.3 Основных

положений о вахтовом методе организации работ, дни еженедельного отдыха у указанных работников могут приходиться на любые дни недели, а число таких дней в текущем месяце должно быть не менее числа полных недель этого месяца. При этом дни еженедельного отдыха (выходные дни) либо предоставляются лицу, работающему вахтовым методом, в период вахты, либо (что чаще всего) суммируются с недоиспользованными часами ежедневного (междусменного) отдыха и предоставляются в виде дополнительных свободных от работы дней (дней междувахтового отдыха) в течение учетного периода.

Соответственно, приведенное правовое регулирование предполагает, что в связи с увеличением рабочего времени и сокращением времени отдыха у лица, работающего вахтовым методом, за период вахты накапливаются часы переработки, которые работодатель обязан компенсировать путем предоставления дополнительных дней междувахтового отдыха, оплачиваемых по правилам, предусмотренным частью третьей статьи 301 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом чередование рабочих дней и междувахтового отдыха должно обеспечивать использование работником в течение учетного периода всех причитающихся ему в связи с переработкой за время вахты дней междувахтового отдыха. Данный подход нашел отражение и в судебной практике (в частности, определения судебной коллегии по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 31 августа 2023 года № 88-16128/2023 и от 14 марта 2024 года № 88-4779/2024; апелляционные определения судебных коллегий по гражданским делам Ростовского областного суда от 22 июля 2024 года № 33-11158/2024, Верховного Суда Республики Хакасия от 6 августа 2024 года № 33-1778/2024 и № 33-1978/2024 и др.).

Такое правовое регулирование направлено на обеспечение особого, обусловленного спецификой данной формы осуществления трудового процесса, порядка реализации лицом, работающим вахтовым методом, конституционного права на отдых (статья 37, часть 5, Конституции Российской Федерации).

5. Как правило, работники, привлекаемые к работам вахтовым методом, полностью отрабатывают период вахты и используют полагающееся им время отдыха (включая дни отдыха в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте) после вахты в виде дней междувахтового отдыха. Из этого исходит и действующее правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха лиц, работающих вахтовым методом, включая установленный статьей 300 Трудового кодекса Российской Федерации общий порядок учета рабочего времени и времени отдыха таких работников.

Между тем возможны ситуации, когда лицо, работая по графику, предусматривающему увеличение в период вахты продолжительности рабочего времени (по сравнению с установленной законом) и, соответственно, сокращение времени ежедневного и еженедельного отдыха, увольняется непосредственно в период вахты (до ее окончания). Расторжение трудового договора и увольнение работника влекут за собой прекращение учета его рабочего времени и времени отдыха и, как следует из части первой статьи 140 Трудового кодекса Российской Федерации (а при увольнении работника по собственному желанию - и из части пятой статьи 80 того же Кодекса), необходимость произвести с работником окончательный расчет. Выплата лицу, работающему вахтовым методом, в день увольнения всех причитающихся ему денежных сумм предполагает в том числе обязанность работодателя произвести подсчет часов переработки рабочего времени за фактически отработанный работником период и при наличии таковой компенсировать ему полагающееся в связи с данной переработкой и не использованное им время отдыха.