

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ ВАХТОВЫМ ТРУДОМ В АРКТИЧЕСКОМ РЕГИОНЕ

Арефина Марина Сергеевна

магистрант С(А)ФУ им. М.В. Ломоносова РФ, г. Архангельск

Ensuring the health of shift - workers in the Arctic region

Marina Arefina

Master's degree student of the Northern Arctic Federal University named by M.V. Lomonosov, Russia, Archangelsk

Аннотация. В настоящее время актуальным направлением исследований является сохранение здоровья работников вахтового труда в Арктическом регионе, поскольку экстремальные условия труда оказывают негативное влияние на здоровье работников, а также соответственно и на наличие высококвалифицированных специалистов, занятых в данной области. Сохранение здорового трудоспособного населения должно поддерживаться не только на законодательном уровне, но и подкрепляться комплексом мероприятий и мер идущих от самих нефтегазодобывающих компаний.

Abstract. Now a very topical direction of research is the preserving the health of shift - workers. Extreme climatic conditions have a negative impact on workers. The legal regulation of field is the basis for the availability and involvement of highly qualified specialists in the region. Care for the health of shift workers should be supported not only at the legislative level, but also reflected in the specific activities of oil and gas companies.

Ключевые слова: вахтовый метод работы; здоровье работников вахтового труда; правовое

регулирование.

Keywords: shift work method; health of shift workers; legal regulation.

Как известно, Арктика - это территория, характеризующаяся огромной площадью, экстремальными климатическими условиями, а также богатейшими запасами углеводородного сырья. В настоящее время в регионе ведется интенсивная разработка проектов по добыче полезных ископаемых, а в свою очередь, нефтегазовые компании ведут активную работу по освоению данной территории, с использованием вахтового метода труда.

Согласно ст. 47 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 [6].

Условия труда вахтовых работников характеризуются воздействием на организм работающих целого комплекса неблагоприятных факторов. Установлено, что 95,9 % рабочих мест на промыслах, по условиям труда вахтовых работников следует отнести к категории вредных и опасных. Неблагоприятные факторы повышают риск развития заболеваний у работников Арктической зоны.

В настоящее время выявлена прямая взаимосвязь между состоянием здоровья вахтовых работников и воздействием климатопроизводственных факторов на рабочих местах различных специалистов. При увеличении степени вредности микроклиматических условий уровень риска развития различных болезней будет возрастать [1]. Поэтому, особенно актуальным является исследование правового регулирования работающих вахтовым методом, изучение нормативно правовой базы, с целью предотвращения различных неблагоприятных воздействий и сохранения здоровья работников

Установление особенностей правового регулирования трудовых отношений лиц, работающих в районах Арктической зоны Российской Федерации, обусловлено суровостью и экстремальным характером природно-климатических условий, в которых осуществляется данная деятельность.

Государственные гарантии и компенсации лицам, работающим на Крайнем Севере и в приравненных местностях, устанавливаются Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, а также подзаконными нормативными правовыми актами федерального уровня.

Материальное вознаграждение работника вахтового труда является важным фактором, способствующим поддержанию здоровья работника по вполне логичным причинам. Согласно ст. 315 ТК РФ, оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате. Размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Правительством Российской Федерации [6].

Существуют определенные категории граждан, которых нельзя привлекать к вахтовому труду. К данным категориям относятся: работники в возрасте до 18 лет, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет (отцы, воспитывающие детей до трех лет без матери и опекуны детей указанного возраста (ст. 264 ТК РФ), лица, имеющие противопоказания к выполнению работ вахтовым методом в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ [6].

Профилактика является важной составляющей в процессе снижения отрицательного воздействия на здоровье факторов внутренней и внешней среды. Одной из мер профилактики, направленной на сохранение здоровья вахтовых работников, является получение обязательного медицинского заключения перед отправлением работника на вахту.

Контроль состояния здоровья работников вахтового метода может обеспечиваться путем соблюдения перечня медицинских противопоказаний, который установлен Приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 г. №302н «Об утверждении Перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), а также порядком проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» [4]. Данный перечень применим для следующих работ: в нефтяной и газовой промышленности, выполняемых в районах Крайнего Севера; на гидрометеорологических станциях, сооружениях связи, расположенных в полярных, высокогорных, пустынных, таежных и других отдаленных и недостаточно обжитых районах, в сложных климатических условиях и др.

Ст.76 ТК РФ обязывает работодателя не допускать до работы работника, не прошедшего обязательный периодический медицинский осмотр в установленном порядке, а также при выявлении медицинских противопоказаний. Законодательством регулируются и дополнительные медицинские противопоказания, препятствующие работе данным методом, включающие в себя: нарушения функции вестибулярного анализатора любой этиологии; заболевания любой этиологии, вызывающие нарушение функции вестибулярного аппарата, синдромы головокружения, нистагм; хронические заболевания гепатобилиарной системы с обострениями 2 раза и более за календарный год и др.

Важной составляющей здоровья работника является режим работы и отдыха. По общему правилу продолжительность вахты не может превышать одного месяца. В исключительных случаях (возникают лишь по решению руководителя организации, согласованному с профсоюзом, при его наличии) продолжительность вахты не должна превышать трех месяцев (ст.299 ТК РФ). В таких ситуациях необходимо учитывать, что если вахтовые работы проводятся более месяца, то у компании возникает обособленное подразделение по месту вахты со всеми вытекающими налоговыми последствиями (п. 2 ст. 11 НК РФ, ст. 83 НК РФ, письма Минфина РФ от 12.10.2012 г. № 03-02-07/1-250, ФНС РФ от 19.01.2012 г. № ПА-4-6/604).

Рабочее время и время отдыха работников - вахтовиков устанавливается соответствующим графиком работы на вахте, который утверждается администрацией компании по согласованию с профкомом (при его наличии). Согласно этому, продолжительность рабочей смены в день на вахте не должна превышать 12 часов, а дни нахождения в пути к месту работы и обратно в норму рабочего времени не включаются и могут приходиться на дни межвахтового отдыха [5].

В соответствии со ст.300 ТК РФ, при вахтовом методе организации работ устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной период, но не более чем за год. При этом общая продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального количества рабочих часов, установленных ТК РФ. Порядок введения суммированного учета регламентируется правилами внутреннего трудового распорядка компании (ч. 4 ст.104 ТК РФ).

Если работник - вахтовик занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, то срок учетного периода не должен превышать трех месяцев (ч. 1 ст. 104 ТК РФ). Но в том случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера установленная для таких работников продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение трех месяцев, учетный период допускается увеличить на срок не более одного года. Увеличение учетного периода должно быть предусмотрено отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором (ч.2 ст.104 ТК РФ) [1].

Кроме установленных законодательством ежегодного основного оплачиваемого отпуска, а также дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, 16 календарных дней.

Гарантии медицинского обслуживания для лиц, работающих в организациях, финансируемых

из бюджетов субъектов Российской Федерации и бюджетов муниципальных образований, устанавливаются органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления. Гарантии медицинского обслуживания для работников других организаций устанавливаются коллективными договорами.

Помимо нормативного регулирования здоровья работников вахтового метода, нефтегазодобывающими компаниями ведется работа по принятию комплекса мер, с целью сохранения работников. Так, например ООО «Газпром добыча Надым» создает безопасные условия труда и направляет силы в сторону сохранения жизни и здоровья работников. Компания ежегодно занимается изучением условий труда, а также выпуском перечня рекомендуемых мероприятий по улучшению условий труда [3]. Особого внимания заслуживает комплекс медицинских мероприятий: физиотерапевтические процедуры, психоэмоциональная нагрузка, диагностика сердечно-сосудистых заболеваний и т. д. [2].

Таким образом, сохранение здоровья работающих в экстремальных климатических условиях является достаточно актуальным направлением исследования. Нормативно-правовое регулирование данной сферы является основой сохранения и привлечения трудоспособного населения в данный регион. В свою очередь принцип приоритета сохранения жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности должен являться приоритетным в настоящее время, поддерживаться и регулироваться не только на законодательном уровне, а также иметь отражение в конкретных мероприятиях нефтегазодобывающих компаний.

Список литературы:

1. Алексеенко В.Д. Оценка состояния здоровья нефтепромыслов Заполярья в зависимости от условий трудовой деятельности//дисс. соиск. ст. к. м. н. Иркутск, 2009.
2. Здоровье вахтовиков. - [Электронный ресурс] - Режим доступа. - URL: <https://www.youtube.com/watch?v=7ztyvvYOPkA> (Дата обращения: 09.06.17).
3. Охрана труда и промышленная безопасность. — [Электронный ресурс] — Режим доступа. - URL: <http://nadymdobycha.gazprom.ru/about/ohrana-truda/> (Дата обращения: 09.06.17).
4. Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н (ред. от 05.12.2014) "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда" (Зарегистрировано в Минюсте России 21.10.2011 N 22111) - [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120902/ (Дата обращения: 09.06.17).
5. Стародубцева И.А. Гарантии и компенсации вахтовикам / - [Электронный ресурс] — Режим доступа. URL: <http://rosco.su/press/>
garantii_i_kompensatsii_dlya_vakhtovikov_1_chast
(Дата обращения: 09.06.17).
6. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001. № 197-ФЗ // принят ГД ФС РФ 21.12.2001.