

**Какие особенности вахтовой работы должны быть отражены в трудовом договоре с работником?**

Вахтовый метод работы предусматривает, что трудовая функция исполняется работником настолько далеко от места постоянного проживания, что возвращаться туда ежедневно нет возможности. Вахтовый метод применяется, если необходимо работать максимально быстро, либо в тяжелых условиях. На период вахты для проживания персонала создаются специальные вахтовые поселки. В период отпуска находиться в них нельзя.

Документом, устанавливающим срок вахты, является трудовой договор. Вахтовый метод предусматривает, что работодатель обязан обеспечить проезд работников к месту жительства, по окончании вахты. Продолжительность вахты не может превышать тридцати дней.

В исключительных случаях допускается увеличение срока вахты до трех месяцев, если разрешает профсоюзный орган и трудовой договор. Вахтовый метод предусматривает участие профсоюза при утверждении коллективного договора, правил внутреннего распорядка и положения о работе вахтовым методом.

В трудовом договоре с работником-вахтовиком прописываются:

- место работы,

- трудовая функция,

- дата начала работы, режим труда и отдыха,

- условия оплаты труда,

- предоставление льгот, компенсаций

- другие особенности вахтового метода.

|  |  |
| --- | --- |
| C:\Documents and Settings\User\Рабочий стол\shutterstock_61306675.jpg | место работы – это организация и в договоре достаточно указать ее  наименование. А уточнять или нет, рабочее место в трудовом договоре, как дополнительное условие, это уже дело выбора каждого конкретного работодателя. |
| C:\Documents and Settings\User\Рабочий стол\rabota-po-srochnomu-trudovomu-dogovoru-1.jpg | трудовая функция - это работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работнику работы. От того, насколько грамотно и полно при заключении трудового договора будут определены трудовая функция и ее содержание, зависит очень многое. Если работник будет уволен за невыполнение каких-то трудовых обязанностей и индивидуальный трудовой спор будет передан на рассмотрение в суд, то именно работодателю придется доказывать, что невыполненные работником обязанности относились к его трудовым обязанностям, выполнять которые он обязался при заключении трудового договора. Особое внимание необходимо уделять названию трудовой функции тех работников, у которых выполнение работы связано с предоставлением определенных законом льгот и ограничений. Например, право на льготную пенсию, у этих работников, в обязательном порядке, наименование должности (профессии, специальности) должно соответствовать названию в квалификационных справочниках должностей. |
| C:\Documents and Settings\User\Рабочий стол\1.jpg | **дата начала работы -** согласно ст. 67 ТК РФ, в этом случае, трудовой договор считается заключенным, но в письменной форме его необходимо оформить не позднее 3-х рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе. |
| C:\Documents and Settings\User\Рабочий стол\3.jpg | условие оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). Кроме того, обязательными условиями трудового договора являются компенсации за тяжелую работу и работу с вредными, опасными условиями труда; режим времени работы и отдыха (если для данного работника у работодателя он индивидуален); условие об обязательном социальном страховании работника и некоторые другие условия, предусмотренные трудовым законодательством |
| C:\Documents and Settings\User\Рабочий стол\2.jpg | режим рабочего времени и времени отдыха -здесь следует обратить внимание на то, что режим рабочего времени и времени отдыха становится обязательным условием трудового договора только, если он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя, которые должны быть указаны в правилах внутреннего трудового распорядка организации. Здесь, к сожалению, работодателями тоже допускаются ошибки, когда в  правилах внутреннего трудового распорядка указан стандартный режим рабочего времени, а на самом деле работники многих структурных подразделений работают совершенно по другим режимам (сменный график или предоставление выходных дней по скользящему графику). |