

Юридические исследования

*Правильная ссылка на статью:*

Шишулина Т.П. Проблемы правового регулирования и организации вахтового метода работы в северных районах // Юридические исследования. 2024. № 8. DOI: 10.25136/2409-7136.2024.8.71105 EDN: ZEYZRU URL: [https://nbpublish.com/library\\_read\\_article.php?id=71105](https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=71105)

## Проблемы правового регулирования и организации вахтового метода работы в северных районах

Шишулина Татьяна Петровна

ORCID: 0000-0001-9977-496X

кандидат юридических наук

доцент, кафедра ДПР; Российский государственный профессионально-педагогический университет

620012, Россия, Свердловская область, г. Екатеринбург, ул. Кузнецова, 9/2, кв. 66

✉ [zvezdochka.76@inbox.ru](mailto:zvezdochka.76@inbox.ru)



[Статья из рубрики "Трудовое право"](#)

### DOI:

10.25136/2409-7136.2024.8.71105

### EDN:

ZEYZRU

### Дата направления статьи в редакцию:

24-06-2024

**Аннотация:** Объектом исследования являются трудовые отношения, складывающиеся в северных районах. Предметом исследования являются нормативные правовые акты, посвященные правовому регулированию труда лиц, работающих и проживающих в северных районах, специальная юридическая литература, посвященная рассмотрению данного вопроса. Особое внимание уделяется исследованию регулирования трудовых отношений при вахтовом методе работы. Сегодня существует необходимость глубокого анализа влияния данного метода на общественные отношения, здоровье работников и их социальную адаптацию, а также правовое регулирование вопросов оплаты труда и рабочих условий. На основе анализа делаются выводы о том, что обеспечение кадровыми ресурсами в контексте развития северных районов, представляет собой важнейший компонент стратегического планирования, требующий особого внимания, учитывая негативные тенденции миграции, проявляющиеся в оттоке населения из данных регионов. Методология исследования основана на том, что метод вахты, а точнее интерес к нему расширяется за пределы технического и экономического аспекта,

охватывая также социальные, психологические и правовые аспекты его применения. Анализируется влияние метода вахты на общественные отношения, здоровье работников и их социальную адаптацию, регулирование вопросов оплаты труда и рабочих условий. Научная новизна состоит в системном исследовании особенностей и выявлении проблем правового регулирования и организации вахтового метода работы в северных районах. В результате проведенного исследования сформулированы выводы, заключающиеся в необходимости: уделить внимание исследованиям и анализу, направленным на выявление основных вызовов и проблем в области регулирования труда на севере; учредить федеральный орган, который будет заниматься учетом и классификацией вахтовиков и арктических городов-баз; обеспечить жильем и поддержкой при переезде всех работников и создать условия для удовлетворения потребностей в досуге и спорте вахтовиков, обеспечив комфортное проживание через благоустройство городской среды. Важно также вовлечение корпоративных структур в сотрудничество с муниципалитетами, в связи с реализацией совместных проектов по развитию инфраструктуры города, в рамках корпоративной социальной ответственности.

### **Ключевые слова:**

Трудовой кодекс, работник, вахтовый метод, Арктическая зона, районы Крайнего Севера, организация труда, вахтовая миграция, механизм управления, социальные программы, гарантии и компенсации

## **1. Введение**

Обеспечение кадровых ресурсов в контексте развития арктической зоны РФ (далее – АЗРФ) представляет собой важнейший компонент стратегического планирования, требующий особого внимания, учитывая негативные тенденции миграции, проявляющиеся в оттоке населения из данного региона. Одним из потенциальных инструментов для изменения данной динамики может служить внедрение вахтовой системы труда, которая активно применяется при добыче полезных ископаемых в Арктической зоне. Однако, несмотря на широкое распространение этого метода, его влияние на развитие северных территорий требует более детального анализа и изучения.

Кроме того, стоит уделить внимание не только количественному аспекту кадровых ресурсов, но и их качеству. Развитие человеческого капитала, включая повышение квалификации и образовательные программы, представляет собой важнейшее условие в обеспечении устойчивого экономического развития в АЗРФ и районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям (далее – РКС).

В то время как данный метод способствует раскрытию экономического потенциала данных территорий и перераспределению доходов [\[1\]](#), он также несет в себе ряд вызовов и негативных последствий, включая социальные проблемы и проблемы в сфере здравоохранения, а также увеличение стоимости жизни и безработицы [\[2\]](#).

Вопросы правового регулирования и организации вахтового метода работы в северных районах, относятся к числу достаточно разработанных в науке трудового права. Авторами исследований в этой области были В.В. Глазырин, Б.Я. Розин, А.И. Иванов. Определенный вклад в изучение данных вопросов внесли М.Л. Захаров, К.Д. Крылов, Н.В. Халдеева, Л.В. Зайцева. В последние годы вахтовому методу работы, в целом, и

отдельным аспектам регулирования и организации труда в Арктической зоне, районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях уделяли внимание Н.А. Волгин, С.М. Баймурзина, А.А. Шестакова и др.

Однако следует отметить, что интерес к исследованию метода вахты расширяется за пределы технического и экономического аспекта, охватывая также социальные, психологические и правовые аспекты его применения [\[3\]](#).

Сегодня существует необходимость глубокого анализа влияния данного метода на общественные отношения, здоровье работников и их социальную адаптацию, а также правовое регулирование вопросов оплаты труда и рабочих условий. Такой мультидисциплинарный подход к изучению метода вахты позволит более полно понять его воздействие на экономику и социум в целом, а также разработать эффективные стратегии управления для минимизации негативных последствий и максимизации его потенциальных выгод [\[4\]](#).

## 2. Основная часть

В настоящее время наблюдается эволюция подходов к управлению вахтовой миграцией в АЗРФ и РКС. Этот процесс перестал восприниматься исключительно как организационная форма занятости, а рассматривается как часть стратегии территориального развития, направленной на «заселение» Арктики. В данном контексте, вахтовая работа уже не только привлекает и удерживает население на Севере, но и представляет собой инструмент трансформации экономического ландшафта.

Проведенное исследование, охватывающее период с мая по август 2022 года, и, включающее в себя опрос работников, занятых на вахтовых графиках на крупных арктических предприятиях, отражает эти изменения в подходах.

Опрос, в котором приняло участие 50 респондентов, позволил собрать информацию о готовности пересмотреть представления о регионах АЗРФ и РКС, как местах для постоянного проживания и труда, а также о восприятии вахтовой работы и готовности к ее замене на постоянное трудоустройство [\[5\]](#).

Исследование показало, что примерно 47% опрошенных готовы перейти с вахтового графика на постоянное трудоустройство, особенно это характерно для работников, проживающих внутри региона и работающих на вахтовой основе. Такие результаты, отраженные на рисунке 1, указывают на тенденцию к изменению отношения к формам занятости и желанию устойчивого проживания и работы в регионах.

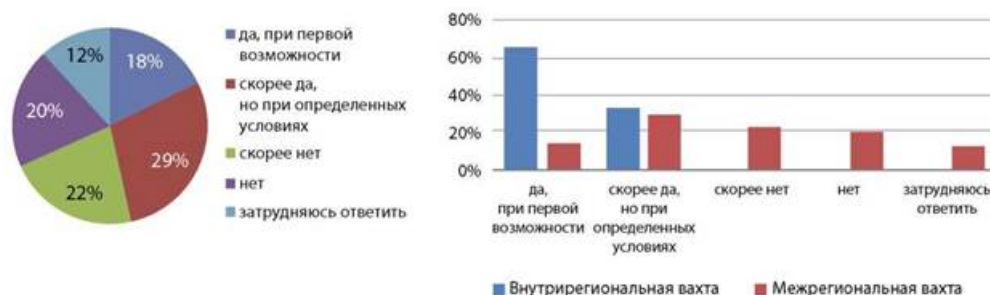


Рисунок 1 - Распределение ответов респондентов о готовности перехода с вахтового метода на постоянный метод работы, в целом (а), и в разрезе видов вахты (б).

В настоящее время управление вахтовой миграцией представляет собой сложный и многоуровневый процесс, который охватывает как федеральные, так и региональные

уровни управления. При этом важным аспектом является не только управление самой миграцией, но и превращение этого явления в источник кадровых ресурсов для развития экономики РКС.

Одной из ключевых задач в этом процессе является согласование действий всех уровней управления, с целью обеспечения эффективного перехода от вахтовой модели работы к постоянному проживанию и трудоустройству в арктических регионах. Решение данной задачи требует разработки и внедрения новых инструментов и методов управления, способных стимулировать работников к принятию решения о постоянной жизни и работе в этих регионах. Кроме того, необходимо проведение комплексного анализа существующих мотивационных факторов, влияющих на выбор вахтовой работы, а также выработка стратегий по их оптимизации и усилению.

Основополагающие нормы и принципы вахтового метода работы закреплены на федеральном уровне, где управление вахтовой миграцией осуществляется через такие нормативные акты, как:

- Трудовой кодекс РФ (ст. 107, 110 ТК РФ; глава 47 ТК РФ; ч. 1 ст. 297 ТК РФ, ст. 298 ТК РФ, ст. 299 ТК РФ, ст. 300 ТК РФ, ст. 301 ТК РФ; ст. 302 ТК РФ «Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом»), определяющий вахтовый режим работы в рамках трудовых отношений);
- Налоговый кодекс РФ от 31.07.1998 № 146-ФЗ (ст. 264), устанавливающий условия и порядок налогообложения затрат на содержание вахтовых и временных поселков, включая объекты жилищно-коммунального и социально-бытового назначения;
- Федеральные законы, которые вносят изменения в основные положения Трудового и Налогового кодексов РФ;
- Постановления Правительства РФ (Временные правила работы вахтовым методом, утвержденные Постановлением Правительства РФ от 28.04.2020 № 601; Постановление Правительства РФ от 3 февраля 2005 г. № 51 «О размерах и порядке выплаты надбавки за вахтовый метод работы работникам федеральных государственных органов и федеральных государственных учреждений» (с изменениями и дополнениями); Постановление Госкомтруда СССР, ВЦСПС, Минздрава СССР от 31.12.1987 № 794/33-8: «Об утверждении основных положений о вахтовом методе организации работ»);
- Федеральные проекты и программы, имеющие цель привлечения трудовых ресурсов в регионы российской Арктики и Дальнего Востока («Арктический вызов»<sup>[6]</sup> – масштабная федеральная программа по целевому привлечению высококвалифицированных специалистов и руководителей в города Арктической зоны Российской Федерации; Программа повышения мобильности трудовых ресурсов<sup>[7]</sup>, утверждена Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.06.2015 № 343н и представляет собой совокупность требований к содержанию региональной программы повышения трудовой мобильности);
- Письма и методические рекомендации федеральных органов исполнительной власти (например, Письмо государственной инспекции труда в г. Москве от 19.05.2020 № 77/10-18059-0Б/18-1299; письмо Департамента налоговой и таможенно-тарифной политики Минфина России от 22 февраля 2008 г. № 03-04-06-02/22), носящие разъяснительный и уточняющий характер действующих норм, в части регулирования вахтового метода работы.

Номенклатура федеральных правовых актов, нацеленных на регулирование вопросов вахтовой миграции, несмотря на ее обширность, не обеспечивает эффективного управления данным процессом [\[8\]](#). На наш взгляд, в существующих нормативно-правовых актах прослеживается недостаточность и неоднозначность в обеспечении эффективного контроля. А отсутствие четко определенных целей и единого документа, систематизирующего федеральные нормы, ведет к разногласиям и неопределенности в реализации политики вахты на различных уровнях управления, что в свою очередь, создает существенные правовые пробелы, особенно в области охраны труда, организации вахтовых поселков и обеспечения социальных гарантий для работников [\[9\]](#).

Государственные гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются ТК РФ, Законом РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. Дополнительные гарантии и компенсации, указанным лицам, могут устанавливаться законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, исходя из финансовых возможностей соответствующих субъектов РФ, органов местного самоуправления и работодателей (ст. 313 ТК РФ).

При этом свою специфику имеет предоставление работникам, выполняющим работу вахтовым методом, гарантий и компенсаций за работу в РКС.

При внутрирегиональном вахтовом методе, т.е. когда работники проживают и работают в указанных районах, на них в полном объеме распространяются гарантии и компенсации, установленные для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (гл. 50 ТК). Иначе обстоит дело при межрегиональном вахтовом методе, когда работники постоянно проживают за пределами районов Севера, но регулярно выезжают для работы в эти районы.

Поскольку воздействие экстремальных природно-климатических факторов на человека в данном случае меньше, чем при постоянном проживании на Севере, этим работникам предоставляются лишь отдельные гарантии и компенсации за работу на Севере, а именно процентные надбавки к заработной плате и дополнительные отпуска, в порядке и на условиях, которые предусмотрены для лиц, постоянно работающих в указанных районах и местностях. Их размер дифференцирован для 2 групп районов: районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностях [\[10\]](#).

Размер и порядок выплаты надбавки за вахтовый метод работы на предприятиях, устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором (ТК РФ статья 302).

В документах корпоративного уровня, таких как коллективные договоры или внутрифирменные нормативные акты, предусмотренных положениями организации вахтовой работы, организации могут включать дополнительные компенсационные меры и преференции для работников, занятых вахтовым методом (например, возмещение расходов на транспортировку от места проживания до места сбора и обратно, оказание материальной помощи, возможность прохождения санаторно-курортного лечения и прочее).

На региональном уровне могут быть приняты решения высших должностных лиц и правительственных структур субъектов Федерации, которые конкретизируют применение федеральных норм в соответствующих регионах. Примерами таких региональных нормативных актов являются: Постановление губернатора ЯНАО от 06.04.1999 № 262 об утверждении формы окружного государственного статистического наблюдения за численностью работающих вахтовым методом; Закон Чукотского АО от 27 января 2000 года № 06-ОЗ «О вахтовом методе работы на территории Чукотского автономного округа» или Закон Ненецкого АО от 5 ноября 1999 г. № 199-ОЗ «О вахтовом методе работы на территории Ненецкого автономного округа».

Но не все регионы, где используется вахтовый метод труда, имеют подобные региональные правовые акты. Единая инициатива по нормотворчеству среди регионов была предпринята в 2020 году, в связи с обострением эпидемиологической ситуации в стране из-за пандемии COVID-19. Данная инициатива была связана с изданием Временных правил работы вахтовым методом, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 28.04.2020 № 601, которые обязывали все регионы внедрить данный порядок организации труда.

На уровне региональной администрации возникает возможность детализировать и конкретизировать стимулирующие факторы, оказывающие влияние на решение работников, занятых по вахтовой системе, перейти на постоянную форму занятости. Результаты анализа мнений работников, работающих по вахтовой системе (рисунок 2), также подтверждают эту идею, выдвигая на передний план государственные социальные программы и льготы, включая жилищные субсидии и компенсации расходов на переезд, как ключевые факторы, специфичные для регионального уровня управления.

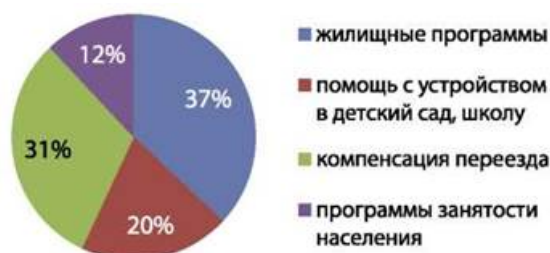


Рисунок 2 - Распределение оценок респондентов привлекательности государственных социальных льгот и предпочтений относительно смены режима работы с вахтового на постоянный.

Необходимо, чтобы на уровне регионального управления были разработаны и реализованы стратегии, направленные на создание преимущественных возможностей для местного населения, в вопросах привлечения к работе по вахтовой системе труда.

Исходя из этого, возникает потребность в обеспечении эффективного функционирования их реализации с помощью соответствующих органов регионального управления. В противном случае это может привести к низкой занятости местного населения в сфере вахтовой работы, по сравнению с трудовыми мигрантами из других регионов страны. Возьмем, к примеру, Чукотский АО, где был введен приоритетный отбор местных жителей на вахтовую работу. В результате число работников, работающих по системе вахты, превышает количество безработных в Чукотском АО в 4,5 раза [\[11\]](#).

Наши исследования показывают, что для работников, занятых по межрегиональной вахте, программы поддержки занятости являются наиболее привлекательными вариантами для перехода на постоянное место работы (рисунок 3), что можно объяснить

необходимостью обеспечения трудоустройства всей семьи при переезде в новый регион и обеспечением стабильности рабочих мест.

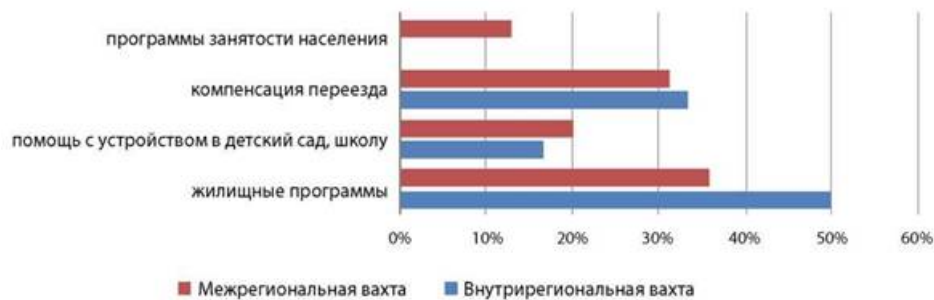


Рисунок 3 - Распределение оценок респондентов в разрезе видов вахты по привлекательности государственных социальных льгот и преференций относительно смены режима работы с вахтового на постоянный.

По поводу возмещения расходов на переезд в РКС имеется некоторое недоразумение: положение об этой льготе довольно общесформулировано для всех категорий работников, привлекаемых в эти места, но оставляет много вопросов относительно вахтовиков, переходящих на постоянную работу. Например, в Республике Коми для привлечения и трудоустройства специалистов, работодатели осуществляют следующие меры поддержки:

- оплата стоимости транспортных расходов по переезду к месту работы;
- оплата расходов, связанных с провозом личного имущества;
- выплата единовременного пособия на обустройство;
- оплата найма или аренды жилого помещения;
- выплата работнику, не имеющему стажа работы;
- надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере до 80%, установленного работодателем, должностного оклада.

Хотя такой подход способствует универсальности условий для всех специалистов, прибывающих в регион, он недостаточно учитывает внутрирегиональную мобильность (когда работники проживают в одном регионе, но в разных муниципальных образованиях), и не стимулирует межрегиональную вахту, как фактор мотивации для переезда в менее благоприятные климатические условия. Большинство льгот доступны и без изменения графика работы, что снижает их привлекательность для вахтовых работников.

На муниципальном уровне можно влиять на условия работы по вахтовой схеме через установление дополнительных поощрений, гарантий и возмещений (например, Решение Совета депутатов МО город Кировск от 29.04.2009 № 28 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета города Кировска»).

Тем не менее, на практике эффективность использования таких мер остается невысокой. Вместе с тем, ключевое значение для работников, занятых по вахтовой схеме, имеют меры, предпринимаемые муниципалитетом в направлении улучшения городской инфраструктуры и обеспечения доступа к муниципальным услугам. Это включает в себя развитие детских садов, школ, улучшение здравоохранения и прочие меры, которые



способствуют комфортной жизни и работе жителей (см. рисунки 4, 5).

На корпоративном уровне присутствует значительный арсенал инструментов, предназначенных для управления вахтовой миграцией, что в большей степени выражается в сравнении с муниципальным уровнем. Данное обстоятельство обусловлено преимущественно факторами внутренней организации предприятия, где в рамках корпоративных нормативных актов, таких как коллективные договоры и положения о вахтовой деятельности, устанавливаются конкретные процедуры трудовой деятельности, а также выстраивается система компенсационных выплат и социальных гарантий, призванных обеспечить работников, осуществляющих вахтовую работу, в конкретной организации.

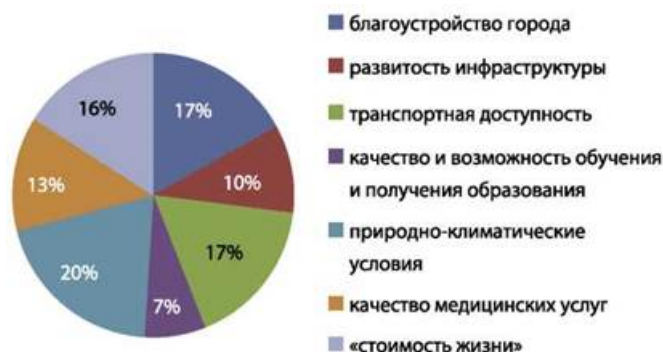


Рисунок 4 - Распределение ответов респондентов по оценке влияния факторов «городской среды» относительно смены режима работы с вахтового на постоянный.

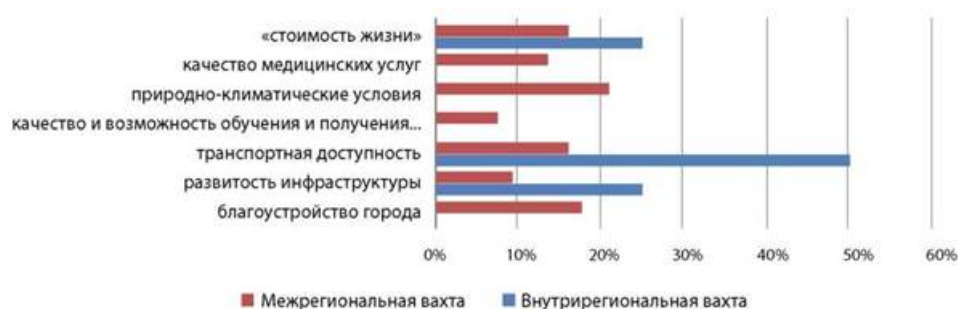


Рисунок 5 - Распределение ответов респондентов по оценке влияния факторов «городской среды» относительно смены режима работы с вахтового на постоянный в разрезе видов вахты.

Так, на основании ст.302 Трудового кодекса Российской Федерации, работники, выезжающие для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других (несеверных) районов, право на получение компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, не имеют, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, трудовыми договорами.

В условиях сильной конкуренции за персонал, крупные компании расширяют свои корпоративные программы социального обеспечения, гарантии и компенсации, включая в них работников, работающих по вахтовой системе и, обеспечивая им, схожие преимущества с постоянными сотрудниками. Этот подход, однако, уменьшает стимулирующий эффект вахтовой работы в контексте достижения стратегических целей.

В связи с этим возникает потребность в более глубокой дифференциации корпоративных



социальных программ для постоянных сотрудников в зависимости от их места работы – внутри одного региона или между регионами. Это особенно актуально, если работодатели нацелены на превращение вахтовой работы в постоянную.

Результаты опросов среди работников, занятых на вахтовой основе, подтверждают значимость корпоративных социальных программ при принятии решения о смене режима работы, особенно для тех, кто работает внутрирегионально (рисунок 6).

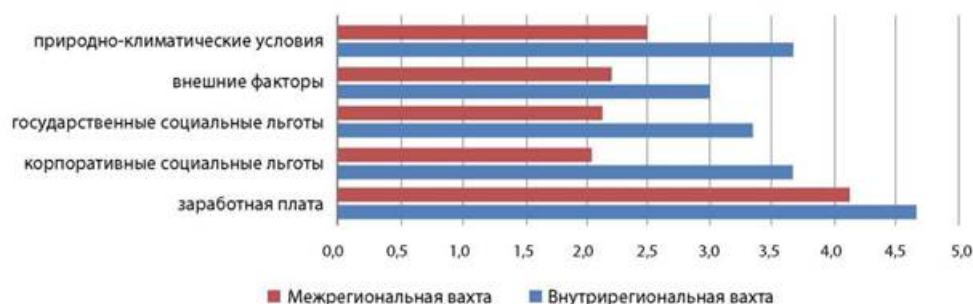


Рисунок 6 - Распределение ответов респондентов по степени влияния разноуровневых условий на мотивацию смены режима работы в разрезе видов вахты.

Корпоративные социальные программы включают льготы в сфере жилья, медицинского обслуживания, возможности для санаторно-курортного лечения, а также разнообразные программы досуга и материальной поддержки. Интересно, что процентное распределение оценок между работниками, работающими по вахтовой системе как внутри региона, так и между регионами, практически одинаково, что свидетельствует о значимости этих программ для всех сотрудников независимо от их места работы (рисунки 7, 8).

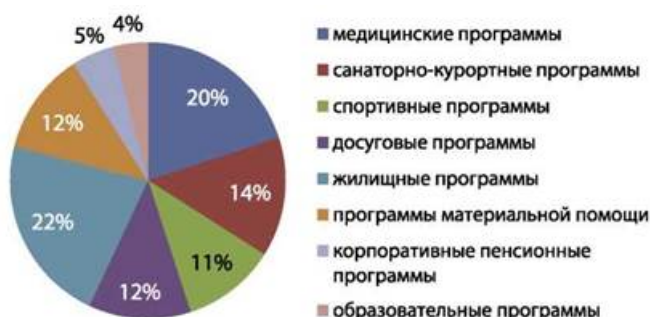


Рисунок 7 - Распределение ответов респондентов на вопрос об оценке привлекательности видов корпоративных социальных льгот и предпочтений относительно смены режима работы с вахтового на постоянный.

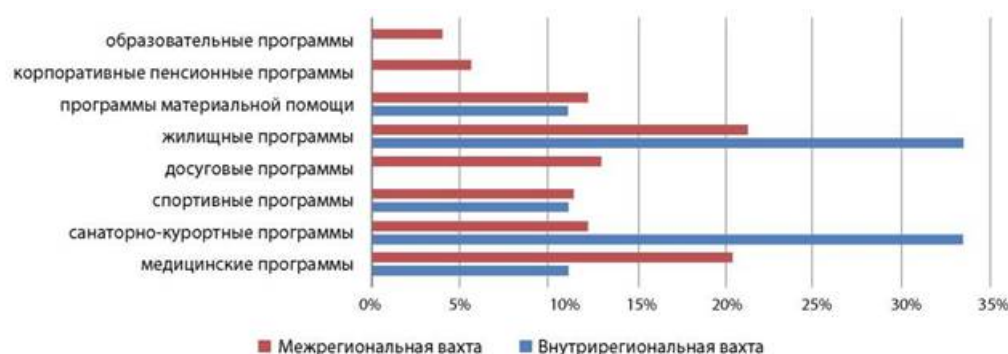


Рисунок 8 - Распределение ответов респондентов на вопрос об оценке привлекательности видов корпоративных социальных льгот и предпочтений относительно

смены режима работы с вахтового на постоянный в разрезе видов вахты.

Обнаруженное неравновесие в управлении вахтовой миграцией на различных уровнях выдвигает потребность в разработке и внедрении специального федерального нормативного акта, для регулирования данного вида трудовой организации. Этот акт должен учитывать разнообразные сценарии применения вахтового метода работы, учитывая специфику каждой компании и, соответствуя основным законодательным актам, таким как Трудовой кодекс, Налоговый кодекс, Гражданский кодекс, Градостроительный кодекс, а также положениям Ростехнадзора и Министерства труда и Социальной защиты.

Этот нормативный документ должен устанавливать единую стратегию управления вахтовой работой на всех уровнях управления, определяя механизмы и инструменты управления на местах, и принципы дифференциации подходов к различным видам вахты. Кроме того, он должен предоставить основу для перехода от вахтовой к постоянной форме занятости в регионах с низкими показателями трудовой активности и мобильности, таких как Дальний Восток и Арктика.

Для таких регионов необходимы особые правила регулирования, способствующие преобразованию вахты в источник кадров для местного рынка труда. Одним из предложенных решений является введение нового типа вахты – «Арктическая внутрирегиональная вахта».

Внедрение идеи «Арктической внутрирегиональной вахты» представляет собой инновационный подход к организации труда, который направлен на привлечение работников из разных мест, для постоянной жизни и работы в арктических городах. Эти работники продолжают трудиться по вахтовой системе на отдаленных и менее изученных территориях АЗРФ, что способствует увеличению числа работников, занятых на вахте, внутри этого региона.

Предложенный новый подход представляет собой решение для нескольких проблем. В частности, он способствует лучшей адаптации работников к северным условиям. Кроме того, он предотвращает социальные проблемы, связанные с отсутствием принадлежности вахтовиков к местному сообществу. Это также улучшает экономическое положение региона за счет дополнительных налоговых поступлений и оптимизации расходов компаний на содержание вахтовых работников.

Механизм управления этой новой формой труда должен быть частью государственной политики, согласованной на всех уровнях власти - от федерального до корпоративного.

### **3. Выводы**

Проведенное исследование, позволяет сделать вывод о необходимости предложения мер по решению проблем, касающихся правового регулирования и организации вахтового метода работы в северных районах, а именно:

1. Необходимо учреждение федерального органа, который будет заниматься учетом и классификацией вахтовиков и арктических городов-баз. Его обязанности будут включать разработку стратегии трудового маркетинга для привлечения работников в эту категорию, а также определение мест работы и распределение их по арктическим городам-базам, в качестве места постоянного проживания.
2. На региональном уровне необходимо обеспечить жильем и поддержкой при переезде всех работников. А на муниципальном уровне следует создать условия для удовлетворения потребностей в досуге и спорте вахтовиков, обеспечив комфортное

проживание через благоустройство городской среды.

3. Важно вовлечение корпоративных структур в сотрудничество с муниципалитетами по предоставлению льготных услуг в области досуга и спорта, а также реализация совместных проектов по развитию инфраструктуры города, в рамках корпоративной социальной ответственности.

Общая схема управления вахтовой миграцией для АЗРФ, основанная на координации между уровнями власти, представлена на рисунке 9.



Рисунок 9 - Схема механизма межуровневого взаимодействия и управления Арктической внутрирегиональной вахтой.

Дальнейшее исследование этого вопроса предполагает создание конкретных инструментов и механизмов, применимых на каждом уровне управления.

## Библиография

1. Логинов В.Г. Вахтовый метод как основной источник рабочей силы для освоения нефтегазовых ресурсов заполярных районов Арктики // Известия Уральского государственного горного университета. 2021. Вып. 2. С. 191-201.
2. Чушкина М.С. Оценка механизмов управления вахтовой миграцией в регионах арктической зоны России на примере Республики Саха (Якутия) // Городские исследования и практики. 2020. Т. 5. № 1. С. 117-134.
3. Захарчук Е.А. Влияние промышленного освоения арктических территорий на финансовое развитие муниципальных образований // Региональная экономика и управление: электронный научный журнал. 2021. № 1. С. 1-21.
4. Балашова Н.В. Вахтовый метод организации работ: особенности применения // Экономика труда. 2021. Т. 8. № 4. С. 459-473.
5. Бажутова Е.А. Вахта как резерв для трансформации миграционных процессов в регионах Арктической зоны Российской Федерации // Север и рынок: формирование экономического порядка. 2022. № 4. С. 148-166.

6. Арктический вызов: время лучших / [Электронный документ] URL: <https://xn--7sbhamodbjgc7cqrn5fvd.xn--p1ai/#about> (дата обращения: 30.03.2024).
7. Программа повышения мобильности трудовых ресурсов / [Электронный документ] URL: Интернет-ссылка: <https://trudvsem.ru/information-pages/mobility-program> (дата обращения: 30.03.2024).
8. Силин А.Н. Вахтовый труд в Арктике: социально-пространственный дискурс: Монография. Тамбов: Консалтинговая компания Юком, 2021.
9. Попова О.В. Социальные аспекты нормативно-правового регулирования вахтового труда в северных регионах // Теория и практика общественного развития. 2021. № 12. С. 104-109.
10. Фаузер В.В., Назарова И.Г. Российский Север: проблемы работающих вахтовым методом и государственная политика переселений // Корпоративное управление и инновационное развитие экономики Севера: Вестник научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. 2011. № 2. URL: [https://www.elibrary.ru/download/elibrary\\_18081769\\_76340615.pdf](https://www.elibrary.ru/download/elibrary_18081769_76340615.pdf) (дата обращения: 15.06.2023).
11. Кулик Н.И. Особенности развития рынка труда в зонах опережающего экономического развития Чукотского АО // Мир науки, культуры, образования. 2012. № 6. С. 92-95.

## Результаты процедуры рецензирования статьи

*В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.*

*Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).*

Предметом исследования в представленной на рецензирование статье являются, как это следует из ее наименования, проблемы правового регулирования и организации вахтового метода работы в северных районах. Заявленные границы исследования соблюдены автором.

Методология исследования в тексте статьи не раскрывается.

Актуальность избранной автором темы исследования не подлежит сомнению и обосновывается им следующим образом: "Обеспечение кадровых ресурсов в контексте развития арктической зоны РФ (далее – АЗРФ) представляет собой важнейший компонент стратегического планирования, требующий особого внимания, учитывая негативные тенденции миграции, проявляющиеся в оттоке населения из данного региона. Одним из потенциальных инструментов для изменения данной динамики может служить внедрение вахтовой системы труда, которая активно применяется в добычи полезных ископаемых в арктической зоне. Однако, несмотря на широкое распространение этого метода, его влияние на развитие северных территорий требует более детального анализа и изучения. Кроме того, стоит уделить внимание не только количественному аспекту кадровых ресурсов, но и их качеству. Развитие человеческого капитала, включая повышение квалификации и образовательные программы, представляет собой важнейшее условие в обеспечении устойчивого экономического развития в АЗРФ и районах Крайнего Север и приравненных к ним местностям (далее – РКС). В то время как данный метод способствует раскрытию экономического потенциала данных территорий и перераспределению доходов [1], он также несет в себе ряд вызовов и негативных последствий, включая социальные проблемы и проблемы в сфере здравоохранения, а также увеличение стоимости жизни и безработицы [2]. Интерес к исследованию метода вахты расширяется за пределы технического и экономического

аспекта, охватывая также социальные, психологические и правовые аспекты его применения [3]. Сегодня существует необходимость глубокого анализа влияния данного метода на общественные отношения, здоровье работников и их социальную адаптацию, а также правовое регулирование вопросов оплаты труда и рабочих условий. Такой мульти дисциплинарный подход к изучению метода вахты позволит более полно понять его воздействие на экономику и социум в целом, а также разработать эффективные стратегии управления для минимизации негативных последствий и максимизации его потенциальных выгод [4]". Дополнительно ученому необходимо перечислить фамилии ведущих специалистов, занимавшихся исследованием поднимаемых в статье проблем, а также раскрыть степень их изученности.

Научная новизна работы проявляется в ряде заключений автора: "Исследование показало, что примерно 47% опрошенных готовы перейти с вахтового графика на постоянное трудоустройство, особенно это характерно для работников, проживающих внутри региона и работающих на вахтовой основе. Такие результаты, отраженные на рисунке 3, указывают на тенденцию к изменению отношения к формам занятости и желанию устойчивого проживания и работы в регионах"; "На наш взгляд, в существующих нормативно-правовых актах прослеживается недостаточность и неоднозначность в обеспечении эффективного контроля. А отсутствие четко определенных целей и единого документа, систематизирующего федеральные нормы, ведет к разногласиям и неопределенности в реализации политики вахты на различных уровнях управления..."; "На уровне региональной администрации возникает возможность детализировать и конкретизировать стимулирующие факторы, оказывающие влияние на решение работников, занятых по вахтовой системе, перейти на постоянную форму занятости. Результаты анализа мнений работников, работающих по вахтовой системе (рисунок 4), также подтверждают эту идею, выдвигая на передний план государственные социальные программы и льготы, включая жилищные субсидии и компенсации расходов на переезд, как ключевые факторы, специфичные для регионального уровня управления"; "Обнаруженное неравновесие в управлении вахтовой миграцией на различных уровнях выдвигает потребность в разработке и внедрении специального федерального нормативного акта для регулирования данного вида трудовой организации. Этот акт должен учитывать разнообразные сценарии применения вахтового метода работы, учитывая специфику каждой компании и соответствуя основным законодательным актам, таким как Трудовой Кодекс, Налоговый Кодекс, Гражданский Кодекс, Градостроительный Кодекс, а также положениям Ростехнадзора и Министерства Труда и Социальной Защиты. Этот нормативный документ должен устанавливать единую стратегию управления вахтовой работой на всех уровнях управления, определяя механизмы и инструменты управления на местах, и принципы дифференциации подходов к различным видам вахты. Кроме того, он должен предоставить основу для перехода от вахтовой к постоянной форме занятости в регионах с низкими показателями трудовой активности и мобильности, таких как Дальний Восток и Арктика.

Для таких регионов необходимы особые правила регулирования, способствующие преобразованию вахты в источник кадров для местного рынка труда. Одним из предложенных решений является введение нового типа вахты – «Арктическая внутри региональная вахта» и др. Таким образом, статья вносит определенный вклад в развитие отечественной правовой науки и, безусловно, заслуживает внимания потенциальных читателей.

Научный стиль исследования выдержан автором в полной мере.

Структура работы вполне логична. Во вводной части статьи ученый обосновывает актуальность избранной им темы исследования. В основной части работы автор

исследует основные проблемы правового регулирования и организации вахтового метода работы в северных районах России, попутно предлагая пути их решения. В заключительной части статьи содержатся выводы по результатам проведенного исследования.

Содержание статьи соответствует ее наименованию, но не лишено некоторых недостатков формального характера.

Так, автор пишет: "Одним из потенциальных инструментов для изменения данной динамики может служить внедрение вахтовой системы труда, которая активно применяется в добычи полезных ископаемых в арктической зоне" - "при добыче".

Ученый отмечает: "Развитие человеческого капитала, включая повышение квалификации и образовательные программы, представляет собой важнейшее условие в обеспечении устойчивого экономического развития в АЗРФ и районах Крайнего Север и приравненных к ним местностям (далее – РКС)" - "Севера".

Автор указывает: "Такой мульти дисциплинарный подход к изучению метода вахты позволит более полно понять его воздействие на экономику и социум в целом, а также разработать эффективные стратегии управления для минимизации негативных последствий и максимизации его потенциальных выгод [4]" - "мультидисциплинарный".

Таким образом, статья нуждается в тщательном вычитывании - в ней встречаются опечатки, орфографические, пунктуационные, стилистические ошибки (приведенный в рецензии перечень опечаток и ошибок не является исчерпывающим!).

Необходимо обратить внимание на нумерацию рисунков.

Библиография исследования представлена 11 источниками (монографией, научными статьями, аналитическими материалами). С формальной и фактической точек зрения этого вполне достаточно. Автору удалось раскрыть тему исследования с необходимой глубиной и полнотой.

Апелляция к оппонентам имеется, но носит общий характер в силу направленности исследования. Научная дискуссия ведется автором корректно; положения работы обоснованы в должной степени и проиллюстрированы примерами, а также рисунками.

Выводы по результатам проведенного исследования имеются ("Предложенный новый подход представляет собой решение для нескольких проблем. В частности, он способствует лучшей адаптации работников к северным условиям. Кроме того, он предотвращает социальные проблемы, связанные с отсутствием принадлежности вахтовиков к местному сообществу. Это также улучшает экономическое положение региона за счет дополнительных налоговых поступлений и оптимизации расходов компаний на содержание вахтовых работников. Механизм управления этой новой формой труда должен быть частью государственной политики, согласованной на всех уровнях власти - от федерального до корпоративного.

Необходимо учреждение федерального органа, который будет заниматься учетом и классификацией вахтовиков и арктических городов-баз. Его обязанности будут включать разработку стратегии трудового маркетинга для привлечения работников в эту категорию, а также определение мест работы и распределение их по арктическим городам-базам в качестве места постоянного проживания. На региональном уровне необходимо обеспечить жильем и поддержкой при переезде всех работников. А на муниципальном уровне следует создать условия для удовлетворения потребностей в досуге и спорте вахтовиков, обеспечив комфортное проживание через благоустройство городской среды. Важно также вовлечение корпоративных структур в сотрудничество с муниципалитетами по предоставлению льготных услуг в области досуга и спорта, а также реализацию совместных проектов по развитию инфраструктуры города, в рамках корпоративной социальной ответственности. Дальнейшее исследование этого вопроса предполагает создание конкретных инструментов и механизмов, применимых на каждом



уровне управления"), обладают свойствами достоверности, обоснованности и, несомненно, заслуживают внимания научного сообщества. Однако заключительную часть работы необходимо четко отграничить от основной.

Интерес читательской аудитории к представленной на рецензирование статье может быть проявлен прежде всего со стороны специалистов в сфере трудового права при условии ее доработки: раскрытии методологии исследования, дополнительном обосновании актуальности его темы (в рамках сделанного замечания), устранении нарушений в оформлении работы.

## **Результаты процедуры повторного рецензирования статьи**

*В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.*

*Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).*

Предмет исследования. В рецензируемой статье «Проблемы правового регулирования и организации вахтового метода работы в северных районах» предметом исследования являются нормы права, регулирующие общественные отношения в сфере организации вахтового метода работы в северных районах.

Методология исследования. В ходе написания статьи использовались современные методы исследования: общенаучные и частные. Методологический аппарат составили следующие диалектические приемы научного познания: абстрагирование, индукция, дедукция, гипотеза, аналогия, синтез, а также можно отметить применение типологии, классификации, систематизации и обобщения.

Актуальность исследования. Актуальность темы статьи не вызывает сомнения, поскольку существуют юридические и фактические проблемы организации вахтового метода работы в северных районах. Неоднозначность и противоречивость правовых норм в сфере организации вахтового метода работы в северных районах и их официального толкования требует дополнительных доктринальных разработок по данной проблематике с целью совершенствования современного права и правоприменения.

Научная новизна. Не подвергая сомнению важность проведенных ранее научных исследований, послуживших теоретической базой для данной работы, тем не менее, можно отметить, что и в этой статье тоже сформулированы некоторые заслуживающие внимания положения, которые имеет характер научной новизны, например: «... Обнаруженное неравновесие в управлении вахтовой миграцией на различных уровнях выдвигает потребность в разработке и внедрении специального федерального нормативного акта, для регулирования данного вида трудовой организации. Этот акт должен учитывать разнообразные сценарии применения вахтового метода работы, учитывая специфику каждой компании и, соответствуя основным законодательным актам, таким как Трудовой кодекс, Налоговый кодекс, Гражданский кодекс, Градостроительный кодекс, а также положениям Ростехнадзора и Министерства труда и Социальной защиты». Разработанные автором предложения по совершенствованию законодательства можно расценивать как практическую значимость данного исследования.

Стиль, структура, содержание. В целом статья написана научным стилем с использованием специальной юридической терминологии. Содержание статьи соответствует ее названию. Соблюдены требования по объему статьи. Статья логически структурирована и формально разделена на части. Материал изложен последовательно и ясно.

По содержанию статьи замечаний нет, за исключением замечания о недостаточности научной дискуссии по актуальным вопросам обозначенной тематики. Кроме того,

закключение должно содержать выводы по результатам проведенного исследования, всю аргументацию позиции автора необходимо отразить в основной части статьи.

В качестве отдельных недочетов также можно отметить: использование аббревиатур, даже общеупотребимых, нуждается в разъяснении при первом упоминании; отсутствует единообразие в применении аббревиатур (например: ТК, ТК РФ). Отмеченные замечания носят технический характер и являются устранимыми.

Библиография. Автором использовано достаточное количество доктринальных источников, есть ссылки на публикации последних лет. Ссылки на источники оформлены с соблюдением требований библиографического ГОСТа.

Апелляция к оппонентам. В статье недостаточно представлена научная полемика.

Выводы, интерес читательской аудитории. Представленная на рецензирование статья «Проблемы правового регулирования и организации вахтового метода работы в северных районах» может быть рекомендована к опубликованию, поскольку в целом отвечает требованиям, предъявляемым к научным статьям журнала «Юридические исследования». Публикация по данной теме могла бы представлять интерес для читательской аудитории, прежде всего, специалистов в области трудового права, а также, могла бы быть полезна для преподавателей и обучающихся юридических вузов и факультетов.