
ПРАВОПРИМЕНЕНИЕ В ЧАСТНОМ ПРАВЕ

THE LAW ENFORCEMENT IN PRIVATE LAW

УДК 349.2

DOI 10.52468/2542-1514.2025.9(4).149-158



МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЙ ВАХТОВЫЙ МЕТОД: ДИСКРИМИНАЦИЯ РАБОТНИКОВ И ДИСБАЛАНС «СЕВЕРНЫХ» ГАРАНТИЙ

Л.В. Зайцева, Т.А. Анбрехт

Тюменский государственный университет, г. Тюмень, Россия

Информация о статье

Дата поступления –

24 февраля 2025 г.

Дата принятия в печать –

20 сентября 2025 г.

Дата онлайн-размещения –

20 декабря 2025 г.

Исследованы проблемы правового регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Выявлены противоречия исчисления стажа, дающего право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, выполняющим работы вахтовым методом в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Сделаны выводы о необходимости внесения изменений в законодательство и сформулированы предложения по его совершенствованию.

Ключевые слова

Вахтовый метод, Крайний Север,

гарантии и компенсации

работающим вахтовым методом

лицам, отпуск, трудовой стаж

INTERREGIONAL ROTATIONAL METHOD: DISCRIMINATION OF WORKERS AND IMBALANCE OF “NORTHERN” GUARANTEES

Larisa V. Zaitseva, Tatiana A. Anbrekht

University of Tyumen, Tyumen, Russia

Article info

Received –

2025 February 24

Accepted –

2025 September 20

Available online –

2025 December 20

Subject. The shortage of labor in the Russian labor market is one of the most serious challenges to the country's socio-economic development. Labor resources for production connected with the extraction of natural resources in the Far North and similar areas are provided using the rotational method of work organization. For persons working on the rotational method in the Far North and similar areas, the legislator has established increased guarantees and compensation in connection with work under extreme natural and climatic conditions. However, the analysis of current legal policy reveals a decrease in the level of established guarantees and compensation.

The aim of the article is to identify the grounds for guarantees and compensation for persons working on the rotational method in the Far North and similar areas.

Methodology. The study is based on the use of both general scientific (analysis, synthesis) and special (formal-legal, functional, legal-technical) research methods. The authors analyzed the materials of Russian judicial practice regarding the provision of guarantees and compensation for persons working on the rotational method in the Far North and similar areas.

Main results. The authors criticized the dependence of guarantees for workers who perform rotational method in the Far North and similar areas from the place of permanent residence of the employee: in unfavourable climatic conditions in the Far North and similar areas or traveling to perform work from other regions. The authors noted that Article 302 of the Labor Code of the Russian Federation, which establishes guarantees and compensation for workers traveling to work on the rotational method in the Far North and equivalent areas, contains legal uncertainty in determining the duration of annual additional paid leave. At the same time, according to the provisions of this norm, the length of service, that entitles workers to appropriate guarantees and compensation when traveling to work on the

rotational method in the Far North and similar areas from other regions, includes only calendar days of rotation and actual travel time.

Conclusions. The place of permanent residence of persons working on the rotational method in the Far North and similar areas cannot be used as a basis for differentiating legal regulation of labor relations. Thus, the definition of the length of rest time must be linked to working time, respectively, without making its duration dependent on factors unrelated to the performance of work duties. The authors propose to improve the legislation on guarantees and compensation for persons working on the rotational method in the Far North and similar areas.

1. Введение

Сегодня дефицит рабочей силы на российском рынке труда стал одним из самых серьезных вызовов для дальнейшего социально-экономического развития нашей страны. Но если говорить о добыче природных ресурсов в районах Крайнего Севера и других отдаленных местностях с низкой плотностью населения, то обеспечение производства трудовыми ресурсами здесь всегда было и остается первостепенной задачей.

Традиционным для решения этой задачи является применение вахтового метода организации труда. Для отдельных отраслей, например нефтегазовой, такой метод является основным в организации труда [1, с. 219]. Так, эксперты платформы поиска работы *HeadHunter* отметили, что количество вакансий для работ, выполняемых вахтовым методом, ежегодно увеличивается. Например, за январь – апрель 2024 г. число таких предложений выросло на 36 % по сравнению с аналогичным периодом 2023 г., соответственно, на начало 2024 г. на них приходилось 7 % всех предложений о работе. При этом доля открытых вакансий о работе вахтовым методом в Красноярском крае составила 5,3 % всех подобных предложений, в Иркутской области – 5,1 %, в Томской области – 1,2 %¹.

Следует отметить, что работники, привлекаемые для работы вахтовым методом, могут жить как на территориях с особыми природно-климатическими условиями, так и вне их. Еще со времен СССР в стране сформировалась практика организации региональной (внутрирегиональной) и межрегиональной вахты [2, с. 174]. В тот же период сформировался подход, который, вероятно, компенсировал дополнительные издержки по перевозке персонала из центральных и южных регионов страны на Север тем,

что таким вахтовикам «северные» гарантии и компенсации (например, надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) начислялись только за время, проведенное на вахте и в пути. Такой же подход был воспринят современным Трудовым кодексом (далее – ТК) РФ и даже получил свое продолжение, которое с учетом современных экономических реалий выглядит не всегда однозначно.

С одной стороны, сегодня работодатели давно избавлены от необходимости не только организовывать перевозку межрегиональных вахт, но и по закону не обязаны компенсировать их затраты по проезду от места жительства до пункта сбора и обратно. Таким образом, законодатель снял с работодателей, применяющих межрегиональных вахтовый метод, огромную ношу транспортных издержек, сохранив только обязанность работодателя обеспечивать проезд от места нахождения работодателя или пункта сбора до места вахты и обратно², что является вполне логичной рыночной мерой, предоставляющей рынку труда в лице рабочей силы самостоятельную и за свой счет отрегулировать собственную занятость, сделав ее мятниковой или периодической.

С другой стороны, ТК РФ и практика его применения явно пошли по пути углубления дифференциации правового регулирования труда лиц, работающих не только вахтовым методом, но и в особых природно-климатических условиях, с одновременным учетом того факта, где проживает, а не только работает такой работник [3, с. 98].

2. Постановка проблемы

В 2004 г. были внесены известные изменения и дополнения в ТК РФ, которые были не сразу осмыслины участниками трудовых отношений и правоприменителями. Анализ норм гл. 50 ТК РФ явно демон-

¹ Серов В. В Томской области на 25 % выросло количество вахтовых вакансий // TOMSK.RU. 2024. 6 мая. URL: <https://www.tomsk.ru/news/view/v-tomskoy-oblasti-na-25-vyroslo-kolichestvo-vahtovyh-vakansiy> (дата обращения: 07.02.2025).

² Жандарова И. Работодатели оплатят вахтовикам проезд к месту работы // Российская газета. 2023. 1 марта. URL: <https://rg.ru/2023/03/01/tuda-obratno.html> (дата обращения: 07.02.2025).

стрирует постепенное снижение уровня «северных» гарантий и компенсаций, с дальнейшей корректировкой такого подхода посредством актов высших судов Российской Федерации [4, с. 27].

В этой связи изменения ст. 302 ТК РФ, закрепляющей, кроме прочего, дифференциацию правового регулирования предоставления «северных» гарантий и компенсаций вахтовикам, выглядят последовательным проведением той же правовой политики. С особым подходом в отношении порядка исчисления процентной надбавки за стаж работы на Севере в отношении лиц, не проживающих на Севере, всё более-менее понятно. Во всяком случае, присутствует преемственность норм трудового права СССР в том, что в стаж работы, дающий право на указанные надбавки, включается исключительно время работы на вахте, а также время пребывания в пути от пункта сбора до места вахты и обратно [5].

При этом всем вахтовикам в равной степени начисляется районный коэффициент к заработной плате, без каких-либо исключений и особых правил, зависящих от места их постоянного проживания. Но вот с вопросом относительно исчисления стажа, дающего право на дополнительный отпуск в связи с работой на Севере, на наш взгляд, возникли проблемы, часть из которых можно оценить как дискриминацию – установление ограничений и преимуществ, не связанных с деловыми качествами работника [6, с. 103].

3. Место постоянного проживания лица, работающего вахтовым методом, – основание дифференциации или дискриминации?

Статья 3 ТК РФ устанавливает, что не является дискриминацией (а значит, может рассматриваться как законная дифференциация) установление законом различий, которые:

- определяются свойственными данному виду труда требованиями;
- обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите;
- установлены в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритете порядке трудуоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

Неудачность такого подхода к определению того, что не является дискриминацией в силу закона [7], тем не менее позволяет сделать вывод о том, что установление различий в зависимости от места жи-

тельства [8, с. 480] и формы вахтового метода (региональный или межрегиональный) не вписывается ни в одну из законных причин особого подхода. Место жительства работника не рассматривается в трудовом праве как основание для дифференциации регулирования труда, в отличие от работы на тех или иных территориях с особыми природно-климатическими условиями [9].

Сразу отметая аргументы о необходимости особой защиты вахтовиков, проживающих на Севере, и цели поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов как наиболее приближенных к рассматриваемой проблеме, отметим следующее. Во-первых, и те, и другие в равной степени работают на Севере и отрабатывают установленную норму рабочего времени. При этом гарантия, которая напрямую зависит от стажа работы в районах Севера, фактически исчисляется именно за время фактического нахождения на месте работы, расположенному на Севере. Безусловно, комфортнее проживать не на Севере, но с точки зрения здоровьесбережения гораздо опаснее, постоянно проживая на условном юге, периодически переезжать на работу на Север и возвращаться обратно. Так что работники, постоянно испытывающие негативные последствия постоянных длительных переездов и акклиматизаций также заслуживают отдельной заботы государства, и, возможно, не меньшей, чем те, кто постоянно проживает на территориях с особыми природно-климатическими условиями. Во всяком случае, в отдельных научных исследованиях указывается на необходимость учета адаптивно-климатических факторов при организации труда вахтовиков, связанных с постоянной сменой периодов их адаптации и реадаптации к новым климатическим условиям [10; 11].

Во-вторых, что касается «поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов», то здесь этот баланс поддерживается уже упомянутой выше рыночной мерой – повышенными издержками на проезды самих работников, проживающих далеко от пункта сбора, если только работодатели через коллективно-договорное регулирование не компенсируют работникам эти расходы [12], что сегодня происходит всё реже.

4. Проблемы предоставления дополнительного отпуска за работу на Крайнем Севере вахтовикам, не проживающим в указанных районах

Итак, наиболее ярким примером, на наш взгляд, является дискриминация (а не дифференциация) вахтовиков, работающих по так называемой межрегиональной вахте, в вопросе продолжитель-

ности дополнительных отпусков за работу на Севере. Статья 302 ТК РФ содержит плохо согласованные между собой нормы, что демонстрирует, как минимум, правовую неопределенность. С одной стороны, в этой статье указано, что вахтовикам устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск 24 и 16 календарных дней за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях соответственно [13, с. 135]. С другой стороны, в той же статье указано, что в стаж работы, дающий право на соответствующие гарантии и компенсации для лиц, выезжающих на северные вахты из других регионов страны, включается только время нахождения на вахте плюс время в пути туда и обратно. Кроме того, отдельно указывается, что для вахтовиков, проживающих на Севере и выезжающих на северную вахту из того же или другого северного региона, «северные» гарантии и компенсации предоставляются на общих для всех жителей Севера основаниях, т. е. для них стаж считается календарно, без учета фактического пребывания на месте вахты (в отличие от вахтовиков из других регионов страны).

Руководствуясь формальным толкованием указанных норм при возникновении споров о продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков при межрегиональной вахте, суды последние десять лет выносят решения в пользу работодателей, присоединяясь к мнению о том, что для межрегионального вахтовика дополнительный отпуск рассчитывается пропорционально времени его нахождения на вахте³. Хотя встречаются и другие судебные решения, когда суд рассчитывает компенсацию за неиспользованный отпуск без применения правил пропорционального расчета, вероятно, в отсутствие соответствующих возражений со стороны ответчика⁴.

В этой связи можно сформулировать концептуальные и формально юридические аргументы, демонстрирующие слабость позиции о необходимости предоставлять вахтовикам, не проживающим на Севере, дополнительный отпуск пропорционально времени вахты. Концептуально отпуск – это время отдыха, призванное компенсировать временные трудозатраты (экономический аспект), обеспечить реализацию конституционного права на отдых (правовой аспект) и способствовать восстановлению сил

и здоровья работника (медицинский аспект) [14, с. 91]. Дополнительный отпуск – мера, связанная с тем, что работающий на Севере в большей степени рискует своим здоровьем и, вероятно, нуждается в дополнительном отдыхе. При этом независимо от того, что при межрегиональной вахте работник часть своего рабочего года проводит в менее экстремальных природно-климатических условиях, тем не менее он больше рискует своим здоровьем, которое расходуется и на акклиматизацию. У вахтовиков повышаются риски для здоровья, появляется необходимость в увеличении критериев и индикаторов для оценки такого риска [15].

Также с точки зрения экономического аспекта следует отметить, что независимо от места жительства вахтовиков, каждый из них отрабатывает одинаковую норму рабочего времени, с которой традиционно взаимосвязана продолжительность времени отдыха. Представляется справедливым решение вопросов продолжительности времени отдыха увязывать с рабочим временем, не ставя его продолжительность в зависимость от факторов, не связанных с исполнением трудовых обязанностей.

Здесь можно обратить внимание на последствия применения несправедливых с точки зрения работников правил. В рассматриваемом нами случае вахтовики, фактически проживающие не на северных территориях, неправовыми средствами фиктивно решают вопросы своей регистрации по месту жительства на нужной для получения полных льгот территориях (попросту «покупают» регистрацию по месту жительства на Севере).

5. Особенности исчисления и учета «северного» стажа для предоставления различных социально-трудовых гарантий при вахтовом методе

Если говорить о формально-юридических сторонах критикуемой судебной практики, то можно отметить, что, несмотря на оценку дополнительного отпуска как гарантии или компенсации, он не является ни тем, ни другим. Исходя из легальных определений гарантий и компенсаций, представленных в ст. 164 ТК РФ, компенсации – это денежные выплаты, а гарантии – средства, способы и условия, необходимые для реализации трудовых прав [16, с. 62]. Отпуск же является по своему существу временем от-

³ См., напр.: Решение Советского районного суда г. Омска № 2-783/2020 2-783/2020~M-526/2020 М-526/2020 от 3 сентября 2020 г. по делу № 2-783/2020. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/qJGjsSVg6AbA/> (дата обращения: 07.02.2025).

⁴ См., напр.: Решение Промышленного районного суда г. Самары № 2-1814/2023 от 29 сентября 2023 г. по делу № 2-1814/2023. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/j4h6MzmmVEZV/> (дата обращения: 07.02.2025).

дыха, на который работник имеет право [17, с. 89]. Гарантией здесь является выплата отпускных как условие, необходимое для реализации этого права. Компенсационный характер дополнительного отпуска [18] не делает его компенсацией как таковой.

Развивая далее рассуждения о хитросплетениях исчисления «северного» стажа вахтовиков, уместно будет упомянуть Определение Конституционного Суда РФ от 12 июля 2006 г. № 261-О. Конституционный Суд РФ тогда осуществлял толкование норм пенсионного законодательства в части исчисления стажа, дающего право на досрочное пенсионное обеспечение в связи с работой в районах Крайнего Севера. Им использовались отчасти те же аргументы. В частности, Конституционный Суд РФ указал, что приобретение права на досрочное пенсионное обеспечение по старости законодатель связывает с работой, а не с проживанием в неблагоприятных климатических условиях Севера. Соответственно, сделан вывод о том, что при условии отработанной нормы рабочего времени за учетный период время междувахтового отдыха не должно исключаться из общего календарного периода, образующего трудовой стаж⁵.

Следует отметить, что анализ судебной практики также подтверждает, что суды, рассматривая указанную категорию споров, удовлетворяют требования истцов и включают при условии, если фактически отработано не менее установленного нормального количества рабочих часов⁶, время междувахтового отдыха в стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях⁷. Таким образом, при разрешении споров о досрочном назначении страховых пенсий в связи с работой в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях учитывается стаж, исходя из отработанной нормы рабочего времени, а не времени фактического проживания на Севере.

В этой связи совершенно не ясно, почему трудовой стаж на Севере может исчисляться по-раз-

ному в зависимости от целей исчисления. Как видим, при определении права на досрочную страховую пенсию по старости межрегиональные вахтовики имеют те же права, что и вахтовики, проживающие на Севере, при условии отработки ими нормы рабочего времени за учетный период. Однако отработка ими той же нормы рабочих часов за учетный период по каким-то причинам не создает у них права на дополнительный отпуск за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях той же продолжительности, что и у вахтовиков, не только работавших, но и проживающих на Севере.

При этом обращает на себя внимание еще один парадокс применения ст. 302 ТК РФ в рассматриваемой части. Вахтовик, проживающий в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, но работавший на вахте на Крайнем Севере, будет получать «северные» гарантии в связи с работой именно на Крайнем Севере. Ему будет предоставляться отпуск за работу в районах Крайнего Севера (24 календарных дня), и надбавка за стаж работы будет начисляться так, как всем проживающим именно в районах Крайнего Севера. То есть, без учета того обстоятельства, что в период междувахтового отдыха он всё же проживает в менее экстремальных природно-климатических условиях, а именно в местности, приравненной к районам Крайнего Севера.

Таким образом, на наш взгляд, нарушаются логика сформированного подхода к дифференциации правового регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера вахтовым методом, когда уровень гарантii снижается в случае проживания только на территориях, не относящихся к Крайнему Северу и приравненных к ним местностях, при этом не учитывая существующую дифференциацию между размером «северных» гарантii и компенсаций в зависимости от территории проживания – на территории Крайнего Севера и в местностях, к нему приравненных [19, с. 104].

⁵ Определение Конституционного Суда РФ от 12 июля 2006 г. № 261-О «По запросам Думы Таймырского (Долгано-Ненецкого) автономного округа и Норильского городского суда Красноярского края о проверке конституционности положения абзаца второго пункта 8 Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьями 27 и 28 Федерального закона “О трудовых пенсиях в Российской Федерации”, а также по жалобе граждан А.В. Городчикова, М.Н. Гречко и других на нарушение их конституционных прав тем же положением» // Собра-

ние законодательства Российской Федерации. 2006. № 42. Ст. 4410.

⁶ См., напр.: Решение Новоуренгойского городского суда № 2-4367/2017 2-4367/2017~M-4050/2017 M-4050/2017 от 20 ноября 2017 г. по делу № 2-4367/2017. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/JCv7cS2jGsY1/> (дата обращения: 07.02.2025).

⁷ См., напр.: Решение Советского районного суда г. Томска № 2-528/2019 2-528/2019~M-63/2019 M-63/2019 от 21 февраля 2019 г. по делу № 2-528/2019. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/6zVd5FQtSnHW/> (дата обращения: 07.02.2025).

6. Противоречия в правилах исчисления стажа для начисления вахтовикам надбавки за стаж работы на Севере

Следуя той же логике, позволим себе подвергнуть критике и вышеупомянутую норму ст. 302 ТК РФ, предусматривающую различные правила исчисления надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Как уже отмечалось, эту норму можно считать примером преемственности трудоправового регулирования со времен СССР. Но только преемственностью такой подход объяснить не получится.

Дело в том, что в тот период появление и развитие правового регулирования «северных» гарантий и компенсаций объяснялось необходимостью привлечения трудовых ресурсов на территории Севера страны, где начиналось интенсивная добыча углеводородов недавно открытых месторождений. Наряду с привлечением рабочих рук вставал вопрос и о закреплении на Севере вновь привлеченных трудовых ресурсов, учитывая экстремальные условия не только природно-климатического, но и инфраструктурно-бытового характера [20, с. 111]. Процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (коротко – «северные» надбавки) носили не только и не столько компенсационный, сколько стимулирующий характер [21, с. 37].

В советских (а потом и постсоветских – до начала 1990-х гг.) правилах исчисление надбавок зависело не просто от стажа работы на Севере, а от непрерывного «северного» трудового стажа [22, с. 128]. Для работника право на получение максимальной надбавки связывалось с непрерывностью работы не только в районах Крайнего Севера, но и в одной организации, у одного работодателя, а в случае смены работодателя имело значение причина (основание) увольнения и максимально короткий срок между увольнением и новым приемом на работу. Все ранее начисленные надбавки «сгорали» в случае увольнения за совершение виновных действий или увольнения по собственному желанию без уважительных причин. Таким образом советский законодатель боролся с так называемыми «летунами», устанавливая существенные материальные стимулы для работы на Севере в течение определенного периода (от 3 до 5 лет непрерывно в районах Крайнего Севера или в приравненных к ним местностях соответственно), предпочтительно в одной организации или объединении организаций.

Позднее, в 1990-е гг., эти правила стали постепенно изменяться в связи с переходом страны к рыночной экономике. Сначала отдельные правила «непрерывности» стажа были упрощены (отменили правила уважительности причин увольнения по собственному желанию, установили правила пропорционального снижения размера ранее выслуженных надбавок в связи с выездом из районов Крайнего Севера при возвращении в те же районы), позднее отменены вовсе. Теперь «северная» надбавка стала исчисляться только за стаж работы на Севере, который стал сохраняться при любых перерывах и при любых основаниях прекращения трудового договора. Непрерывный трудовой стаж утратил свое юридическое значение как одно из условий, определяющих право и размер указанной надбавки [23, с. 271].

Таким образом, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера стала выплатой, связанной только с фактом работы на Севере. Означает ли это, что надбавка утратила свое стимулирующее значение? Думаем, что нет. Поскольку правила ее исчисления, как и прежде, ставят ее размер в зависимость от продолжительности стажа.

Но, как следует из рассматриваемой нормы ст. 302 ТК РФ, этот стаж работы исчисляется исключительно календарно, зависит от проживания на Крайнем Севере, а не только от фактической работы на указанной территории. При этом, исходя из дословного и системного толкования указанной нормы и норм гл. 50 ТК РФ, проживающему в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, но работающему вахтовым методом на Крайнем Севере, «северная» надбавка должна начисляться так, как будто он весь календарный (учетный) период проводит в районах Крайнего Севера. А вот лицо, работающее на той же вахте, но проживающее в других регионах страны, будет зарабатывать максимальный размер «северной» надбавки примерно раза в два больше, поскольку у него в «северном» стаже будет учтен только период нахождения на вахте.

Представляется, что такой подход несправедлив по тем же причинам, о которых говорилось выше относительно дополнительного отпуска и досрочной страховой пенсии по старости. Но, в отличие от дополнительного отпуска и досрочной страховой пенсии по старости, дифференциация в исчислении процентной надбавки за стаж работы на Севере установлена федеральным законом, что делает соответствующую практику формально законной.

7. Выводы

Подводя итоги нашего небольшого исследования, можно сделать следующие выводы:

1. Место постоянного проживания лиц, работающих вахтовым методом, не может являться законным основанием для дифференциации правового регулирования их трудовых отношений.

2. Законодательство о «северных» гарантиях и компенсациях, как и о вахтовом методе, требует дальнейшего совершенствования с точки зрения приведения его в соответствие существующим реалиям, сложившимся общественным отношениям и экономическим условиям, что обсуждается учеными достаточно давно [24; 25].

3. Как минимум, необходимо внести правовую определенность в ст. 302 ТК РФ, указав в ней, что

нормы ч. 6 не применяются к исчислению продолжительности дополнительного отпуска за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4. Следует пересмотреть подход, устанавливающий дифференциацию правового регулирования «северных» гарантий и компенсаций для лиц, работающих вахтовым методом, как минимум, в части отмены такого критерия дифференциации, как место постоянного проживания. Это будет способствовать не только достижению принципа социальной справедливости, но и обеспечит условия для более эффективного привлечения новых трудовых ресурсов на территории Крайнего Севера.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Пучков А. Л. Организация труда вахтовым методом на нефтегазодобывающих предприятиях Западной Сибири / А. Л. Пучков // Вестник Томского государственного университета. – 2007. – № 296. – С. 219–222.
2. Оспичев И. М. Проблемы вахтового метода работы в современных условиях / И. М. Оспичев // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2020. – № 6. – С. 173–176.
3. Шишулина Т. П. Проблемы правового регулирования и организации вахтового метода работы в северных районах / Т. П. Шишулина // Юридические исследования. – 2024. – № 8. – С. 94–105. – DOI: 10.25136/2409-7136.2024.8.71105.
4. Халдеева Н. В. Трудовые отношения в районах Крайнего Севера: теория и практика правового регулирования : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / Н. В. Халдеева. – М., 2015. – 55 с.
5. Кривой В. И. Вахтовый метод организации работ / В. И. Кривой // Известия высших учебных заведений. Правоведение. – 1985. – № 2. – С. 71–75.
6. Халдеева Н. В. Коллизии норм права в регулировании социально-трудовых отношений работников Крайнего Севера / Н. В. Халдеева // Вестник Вятского государственного университета. – 2011. – № 4 (1). – С. 101–105.
7. Лютов Н. Л. Определение дискриминации в сфере труда: международные трудовые стандарты и российский подход / Н. Л. Лютов // Вестник Санкт-Петербургского университета. Право. – 2022. – Т. 13, вып. 4. – С. 1041–1057. – DOI: 10.21638/spbu14.2022.413.
8. Рабинович А. Д. К вопросу исчисления стажа трудового стажа для оплаты труда в местностях с особыми климатическими условиями / А. Д. Рабинович // Ежегодник трудового права. – 2013. – № 8. – С. 479–486.
9. Нуртдинова А. Ф. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права / А. Ф. Нуртдинова, Л. А. Чиканова // Журнал российского права. – 2019. – № 6. – С. 68–82. – DOI: 10.12737/11430.
10. Сарычев А. С. Характеристика адаптивных реакций организма вахтовых рабочих в условиях Заполярья : автореф. дис. ... д-ра мед. наук / А. С. Сарычев. – Архангельск, 2011. – 34 с.
11. Пономаренков В. А. Учет адаптивно-климатических факторов при формировании правовой политики в сфере организации труда вахтовым и вахтово-экспедиционным способом в северных долготно-широтных климатических условиях / В. А. Пономаренков, Н. В. Никитина // Правовая политика и правовая жизнь. – 2019. – № 2. – С. 55–61.
12. Осина Д. М. Оплата проезда работников до вахты и обратно: доход работников или законная компенсация? / Д. М. Осина // Право и политика. – 2018. – № 5. – С. 75–81. – DOI: 10.7256/2454-0706.2018.5.26239.

13. Шаповал Е. А. Особенности правового регулирования ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях / Е. А. Шаповал // Проблемы в российском законодательстве. – 2017. – № 1. – С. 134–136.
14. Мачульская Е. Е. Отпуска: международные акты и российское законодательство / Е. Е. Мачульская // Проблемы в российском законодательстве. – 2014. – № 6. – С. 91–96.
15. Корнеева Я. А. Риски в профессиональной деятельности вахтовых работников в условиях Крайнего Севера / Я. А. Корнеева, Н. И. Дубинина, Н. Н. Симонова, Г. Н. Дегтева, Д. М. Федотов // Бюллетень Восточно-Сибирского научного центра Сибирского отделения Российской академии медицинских наук. – 2013. – № 3 (91), ч. 2. – С. 83–88.
16. Петров А. Я. Гарантии и компенсации: вопросы теории российского трудового права / А. Я. Петров // Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2013. – № 4. – С. 62–76.
17. Демко А. А. Право на отдых и гарантии его реализации в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях / А. А. Демко // Вестник Сургутского университета. – 2016. – № 4 (14). – С. 89–92.
18. Кондратьева З. А. Новое в правовом регулировании дополнительных оплачиваемых отпусков отдельных категорий работников / З. А. Кондратьева // Историческая и социально-образовательная мысль. – 2015. – Т. 7, № 2. – С. 131–136.
19. Скачкова Г. С. К развитию новых исследований дифференциации регулирования трудовых отношений на Крайнем Севере / Г. С. Скачкова, К. Д. Крылов // Право и государство: теория и практика. – 2016. – № 3 (35). – С. 101–104.
20. Фаузер В. В. Государственные преференции для населения отдаленных и северных территорий России / В. В. Фаузер, Т. С. Лыткина, Г.Н. Фаузер // Арктика и Север. – 2017. – № 29. – С. 90–127. – DOI: 10.17238/issn2221-2698.2017.29.90.
21. Волгин Н. А. Актуальные вопросы развития российского севера: компенсационные и стимулирующие системы, направленные на привлечение и закрепление населения в северных и арктических регионах / Н. А. Волгин, Л. Н. Широкова, Л. Л. Мосина // Уровень жизни регионов России. – 2018. – Т. 14, № 2. – С. 34–46. – DOI: 10.24411/1999-9836-2018-10013.
22. Мосина Л. Л. Инкорпорация в законодательство РФ нормативных правовых актов СССР и РСФСР, касающихся районного регулирования заработной платы / Л. Л. Мосина, В. П. Старокожева // Социально-трудовые исследования. – 2022. – № 2 (47). – С. 124–131.
23. Филипова И. А. Трудовой стаж как категория права социального обеспечения и трудового права / И. А. Филипова // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2011. – № 3 (1). – С. 267–273.
24. Снигирева И. О. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях / И. О. Снигирева // Актуальные проблемы российского права. – 2014. – № 12. – С. 2792–2796.
25. Захаров М. Л. К совершенствованию законодательства, регламентирующего трудовые отношения, гарантии и компенсации на Крайнем Севере / М. Л. Захаров, К. Д. Крылов // Актуальные проблемы российского права. – 2014. – № 12. – С. 2788–2791.

REFERENCES

1. Puchkov A.L. The organization work by the method at the oil and gas extraction enterprises of the Western Siberia. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta = Tomsk State University Journal*, 2007, no. 296, pp. 219–222. (In Russ.).
2. Ospichev I.M. The problems of the shift method of work in modern conditions. *Gumanitarnye, sotsial'no-ekonomicheskie i obshchestvennye nauki = Humanities, social-economic and social sciences*, 2020, no. 6, pp. 173–176. (In Russ.).
3. Shishulina T.P. Problems of legal regulation and organization of rotational work in the northern regions. *Yuridicheskie issledovaniya = Legal studies*, 2024, no. 8, pp. 94–105. DOI: 10.25136/2409-7136.2024.8.71105. (In Russ.).

4. Khaldeeva N.V. *Labor relations in the Far North: theory and practice of legal regulation*, Doct. Diss. Thesis. Moscow, 2015. 55 p. (In Russ.).
5. Krivoi V.I. Shift method of organizing work. *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedenii. Pravovedenie*, 1985, no. 2, pp. 71–75. (In Russ.).
6. Khaldeeva N.V. Conflicts of law regulating in social and labor relations of the Far North workers. *Vestnik Vyatskogo gosudarstvennogo universiteta*, 2011, no. 4 (1), pp. 101–105. (In Russ.).
7. Lyutov N.L. Defining the employment discrimination: International labor standards and the Russian approach. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Pravo = Vestnik of Saint Petersburg University. Law*, 2022, vol. 13, iss. 4, pp. 1041–1057. DOI: 10.21638/spbu14.2022.413. (In Russ.).
8. Rabinovich A.D. Issue calculation of the length of work for the work's payment in the districts with special climatic conditions. *Ezhegodnik trudovogo prava = Russian Journal of Labour & Law*, 2013, no. 8, pp. 479–486. (In Russ.).
9. Nurtdinova A.F., Chikanova L.A. Differentiation of Legal Regulation of Labor Relations as Typical Tendencies of Labor Law Development. *Zhurnal rossiiskogo prava = Journal of Russian Law*, 2019, no. 6, pp. 68–82. DOI: 10.12737/11430. (In Russ.).
10. Sarychev A.S. *Characteristics of adaptive reactions of the body of shift workers in the Arctic*, Doct. Diss. Thesis. Arkhangelsk, 2011. 34 p. (In Russ.).
11. Ponomarenkov V.A., Nikitina N.V. Directions for the formation of legal policy in the sphere of work organization by rotational and shift-forwarding methods in the Northern longitude latitudinal climatic conditions. *Pravovaya politika i pravovaya zhizn'*, 2019, no. 2, pp. 55–61. (In Russ.).
12. Osina D.M. Payment for workers' travel to and from their shifts: workers' income or legal compensation?. *Pravo i politika = Law and politics*, 2018, no. 5, pp. 75–81. DOI: 10.7256/2454-0706.2018.5.26239. (In Russ.).
13. Shapoval E.A. Features of legal regulation of additional annual paid leave for persons working in the Far North and equivalent areas. *Probely v rossiiskom zakonodatel'stve = Gaps in Russian legislation*, 2017, no. 1, pp. 134–136. (In Russ.).
14. Machulskaja E.E. Vacation: international instruments and Russian legislation. *Probely v rossiiskom zakonodatel'stve = Gaps in Russian legislation*, 2014, no. 6, pp. 91–96. (In Russ.).
15. Korneyeva Ya.A., Dubinina N.I., Simonova N.N., Degteva G.N., Fedotov D.M. Risks of shift workers in professional activity in Far North. *Byulleten' Vostochno-Sibirskogo nauchnogo tsentra Sibirskogo otdeleniya Rossiiskoi akademii meditsinskikh nauk = Bulletin of Eastern-Siberian scientific center*, 2013, no. 3 (91), pt. 2, pp. 83–88. (In Russ.).
16. Petrov A.Ya. Guarantees and compensation: questions of the theory of Russian labor law. *Pravo. Zhurnal Vysshei shkoly ekonomiki = Law. Journal of the Higher School of Economics*, 2013, no. 4, pp. 62–76. (In Russ.).
17. Demko A.A. The right to rest and securing its implementation in the Far North and equivalent areas. *Vestnik Surgutskogo gosudarstvennogo universiteta = Surgut State University Journal*, 2016, no. 4 (14), pp. 89–92. (In Russ.).
18. Kondratyeva Z.A. The new legal regulations of additional paid leave of certain categories of workers. *Istoricheskaya i sotsial'no-obrazovatel'naya mysl' = Historical and social-educational idea*, 2015, vol. 7, no. 2, pp. 131–136. (In Russ.).
19. Skachkova G.S., Krylov K.D. To new research development of differentiation regulation of labour relations in the Far North. *Pravo i gosudarstvo: teoriya i praktika = Law and State: the theory and practice*, 2016, no. 3 (35), pp. 101–104. (In Russ.).
20. Fauzer V.V., Lytkina T.S., Fauzer G.N. State preferences for the people in remote and Northern territories of Russia. *Arktika i Sever = Arctic and North*, 2017, no. 29, pp. 90–127. DOI: 10.17238/issn2221-2698.2017.29.90. (In Russ.).
21. Volgin N.A., Shirokova L.N., Mosina L.L. Topical Questions of Developing the Russian North: Compensation and Incentive Systems Intended to Attract and Consolidate the Population in the Northern and Arctic Regions. *Uroven' zhizni regionov Rossii = Living Standards of the Population in the Regions of Russia*, 2018, vol. 14, no. 2, pp. 34–46. DOI: 10.24411/1999-9836-2018-10013. (In Russ.).

22. Mosina L.L., Starokozheva V.P. Incorporation of normative legal acts of the USSR and the RSFSR on regional regulation of wages into the legislation of the Russian Federation. *Sotsial'no-trudovye issledovaniya = Social & labour research*, 2022, no. 2 (47), pp. 24–131. (In Russ.).

23. Filipova I.A. Seniority as a category of the social security law and the labour law. *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo = Vestnik of Lobachevsky state university of Nizhni Novgorod*, 2011, no. 3 (1), pp. 267–273. (In Russ.).

24. Snigireva I.O. Features of the legal regulation of persons working in the Far North and equivalent areas. *Aktual'nye problemy rossiiskogo prava = Actual Problems of Russian Law*, 2014, no. 12, pp. 2792–2796. (In Russ.).

25. Zakharov M.L., Krylov K.D. On the improvement of the legislation regulating labor relations, guarantees and compensations in the Far North. *Aktual'nye problemy rossiiskogo prava = Actual Problems of Russian Law*, 2014, no. 12, pp. 2788–2791. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Зайцева Лариса Владимировна – доктор юридических наук, профессор Академического департамента Школы права и управления
Тюменский государственный университет
625003, Россия, г. Тюмень ул. Володарского, 6
E-mail: l.v.zajceva@utmn.ru
ORCID: 0000-0001-6134-3734
SPIN-код РИНЦ: 3218-3820

Анбрехт Татьяна Анатольевна – кандидат юридических наук, доцент Академического департамента Школы права и управления
Тюменский государственный университет
625003, Россия, г. Тюмень ул. Володарского, 6
E-mail: t.a.anbrekht@utmn.ru
ORCID: 0000-0002-2050-0323
SPIN-код РИНЦ: 6165-0532

БИБЛИОГРАФИЧЕСКОЕ ОПИСАНИЕ СТАТЬИ

Зайцева Л.В. Межрегиональный вахтовый метод: дискриминация работников и дисбаланс «северных» гарантий / Л.В. Зайцева, Т.А. Анбрехт // Правоприменение. – 2025. – Т. 9, № 4. – С. 149–158. – DOI: 10.52468/2542-1514.2025.9(4).149-158.

INFORMATION ABOUT AUTHORS

Larisa V. Zaitseva – Doctor of Law, Professor, Academic Department of the School of Law and Management
University of Tyumen
6, Volodarskogo ul., Tyumen, 625003, Russia
E-mail: l.v.zajceva@utmn.ru
ORCID: 0000-0001-6134-3734
RSCI SPIN-code: 3218-3820

Tatiana A. Anbrekht – PhD in Law, Associate professor, Academic Department of the School of Law and Management
University of Tyumen
6, Volodarskogo ul., Tyumen, 625003, Russia
E-mail: t.a.anbrekht@utmn.ru
ORCID: 0000-0002-2050-0323
RSCI SPIN-code: 6165-0532

BIBLIOGRAPHIC DESCRIPTION

Zaitseva L.V., Anbrekht T.A. Interregional rotational method: discrimination of workers and imbalance of “northern” guarantees. *Pravoprimenenie = Law Enforcement Review*, 2025, vol. 9, no. 4, pp. 149–158. DOI: 10.52468/2542-1514.2025.9(4).149-158. (In Russ.).