

**КУРЕННОЙ А.М.,**  
**доктор юридических наук, профессор,**  
**заведующий кафедрой трудового права**  
**юридического факультета**  
**Московского государственного университета**  
**имени М.В.Ломоносова**

## **ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В НЕФТЕГАЗОВОМ КОМПЛЕКСЕ РОССИИ: ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРИ РАЗДЕЛЕНИИ ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (UNBUNDLING)**

В этой аудитории не имеет смысла лишний раз говорить о значении нефтегазовой отрасли не только для экономики России, но и для экономик значительного количества европейских (и не только) стран.

В то же время, приходится констатировать, что налицо явная недооценка такого важнейшего фактора стабильности, эффективного функционирования этой отрасли, ее развития, как отношения в основной сфере человеческой жизни – в сфере труда, как правовое регулирование этих отношений.

Штаб-квартиры нефтегазовых компаний в любой стране находятся в респектабельных офисах, а их сотрудники работают во вполне комфортных условиях. И они, и отдельно взятый конечный потребитель - вплоть до отдельного гражданина, включающего газовую плиту у себя в квартире или заправляющего автомобиль, вряд ли задумываются над тем, каким образом этот газ или нефть были добыты, как он дошел до них, в каких условиях работают люди, их добывающие.

Однако любому специалисту хорошо известно, что нефть не течет как вода в реке, из которой можно добывать электроэнергию, и газ тоже спрятан в недрах. И то, и другое надо извлечь, обработать, передать потребителю. Нефтегазовый комплекс относится к тем отраслям национальной экономики России (да и не только России), где пресловутый «человеческий фактор» играет особую роль. Именно поэтому, наряду с современными технологиями добычи и транспортировки нефти и газа, наряду с современными способами менеджмента, необходимо самое пристальное внимание уделять вопросам правового регулирования трудовых отношений в данной сфере.

На что в связи с этим, необходимо обратить внимание?

Как минимум, надо четко отдавать себе отчет в том, что в рамках дифференциации правового регулирования трудовых отношений, следует учитывать такие факторы как характер и условия труда в нефтегазовом комплексе (их тяжесть, вредность, зачастую – опасность), природные климатические условия.

Этот труд не является легким уже сам по себе. Тем не менее, можно, наверное, позавидовать жителям тех стран, которые добывают нефть и газ в достаточно теплых широтах. Российские же «золотые запасы», как правило, находятся в не самых пригодных для постоянного проживания людей местах. Так, например, в Западной Сибири находится достаточно много известных

месторождений нефти и газа и большая часть природных ресурсов, но все они в этом регионе относятся к труднодобываемым. Месторождения находятся в таежной болотистой местности, характеризуются резко континентальным климатом и суровой продолжительной зимой; места добычи и транспортировки нефти расположены в отдаленных северных районах

Россия – вообще страна северная, но мало кому известно, что больше половины ее территории относятся к так называемым, «районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям». Да, там проживает не половина населения, речь идет именно о территориях, но это проблема мало известна (а иногда и мало понятна) жителям и представителям бизнеса многих других стран.

Это легальный юридический термин, констатирующий необходимость учитывать особенности труда на этих территориях, он находит свое закрепление, в частности, в главе 50 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), специально посвященной особенностям регулирования труда лиц, работающих в этих районах. Кроме того, российская правовая система включает в себя специальный закон - Закон РФ от 19.02.1993 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (в него неоднократно вносились изменения, последние – 02.07.2013 г., некоторые положения первоначальной редакции сегодня включены непосредственно в текст ТК РФ).

Кроме того, в нефтегазовой отрасли (как, впрочем, и в других отраслях экономики) существенную роль играет регулирование трудовых в договорном порядке. В соответствии с трудовым законодательством регулирование данных отношений осуществляется путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями (их представителями) коллективных договоров, соглашений (ст.9 ТК РФ).

Следует отметить, что в нефтегазовом комплексе России имеется опыт принятия достаточно крупных актов договорного плана на самых разных уровнях. Так, крупные компании (ОАО «Газпром», «Лукойл»), в состав которых входят несколько организаций (обществ), принимают некий Генеральный коллективный договор ОАО и его дочерних обществ и организаций. По общему правилу такие локальные нормативные акты распространяются на все общества и организации соответствующей компании. В ОАО «Лукойл» с 2002 г. действует «Социальный кодекс Лукойла».

Особенности в правовом регулировании труда работников нефтегазового комплекса характерны и для отдельных институтов трудового права (рабочего времени, времени отдыха, заработной платы и охраны труда). Вот краткая характеристика лишь некоторых аспектов этих особенностей.

**Заработная плата.** Заработная плата (оплата труда работников) в организациях нефтегазового комплекса выплачивается в соответствии с

тарифной системой, с помощью которой осуществляется дифференциация оплаты труда работников различных категорий с учетом их квалификации, сложности и условий труда, особенностей производства и природных климатических условий.

Положения об оплате труда в организациях нефтегазодобывающего комплекса закрепляют системы оплаты и стимулирования труда работников. В них определяется порядок начисления заработной платы в соответствии с присвоенными тарифными и квалификационными разрядами за работу: в особых условиях труда, вахтовым методом, сверхурочное время, в выходные дни, ночное время, а также за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, выполнение особо важной работы, непрерывный стаж работы в организации, профессиональное мастерство, наставничество. Кроме того, эти локальные нормативные акты могут предусматривать персональные надбавки работникам.

Положения о премировании предусматривают стимулирование работников за результаты их производственной деятельности по различным показателям, которые разрабатываются на локальном уровне.

Одним из принципиальных моментов, на который необходимо обратить внимание, говоря об оплате труда, является такая правовая категория, как «северные коэффициенты», устанавливаемые в централизованном порядке. Некоторые из них установлены сугубо по «географическому признаку» и представляют собой районные и процентные надбавки к заработной плате, которые предоставляются работникам всех отраслей – по самому факту работы в этих условиях.

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 (ст.316 ТК РФ).

Этим категориям работников выплачивается также процентная надбавка к заработной плате, которая зависит уже не столько от условий, в которых протекает трудовая деятельность работника, сколько от стажа работы в данных районах или местностях (ст.317 ТК РФ).

Эти меры положительно влияют на процессы закрепления рабочих кадров в компаниях.

**Рабочее время.** Общее положение российского трудового законодательства, в соответствии с которым нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, практически неприменимо к работникам нефтегазового комплекса. Поскольку большинство работ, осуществляемых в этом комплексе являются вредными и/или опасными, то, как следствие, для работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – на 4 часа и более.

В нефтегазовом комплексе экономики получили распространение следующие режимы рабочего времени: сменные работы и работы вахтовым методом. Каждый из этих режимов предполагает свою специфику, которая находит отражение в рамках правового регулирования.

Вахтовый метод - особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания. Он применяется при значительном удалении места работы от места постоянного проживания работников или места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями, а также в целях осуществления иной производственной деятельности.

Организация и ведение работ вахтовым методом регулируются главой 47 ТК РФ, а также Основными положениями о вахтовом методе организации работ, утвержденными 31.12.1987 г. Постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС и Минздрава СССР (применяется в части, не противоречащей ТК РФ).

**Время отдыха.** Этот институт трудового права также имеет немало нюансов, учитывающих особенности регулирования труда работников нефтегазового комплекса. Эта специфика проявляется как в регулировании ежедневной работы, так и в организации предоставления выходных дней, и особенно – отпусков.

Кроме ежегодных оплачиваемых отпусков, предусмотренных ТК РФ, работникам нефтегазового комплекса в зависимости от условий работы могут предоставляться ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска - занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей вправе самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено ТК РФ. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**Охрана труда.** Большинство работников нефтегазовой экономики трудятся на вредных и/или опасных, а также тяжелых работах, поэтому охрана их труда имеет исключительно важное значение. Государственные нормативные требования по охране труда, содержащиеся в ТК РФ, конкретизируются в специальных нормативных правовых актах, действующих на отраслевом уровне.

**Понятно, что дополнительные гарантии, предоставляемые работникам, работающим в нефтегазовом комплексе, не могут не учитываться в качестве составляющей цены производимого продукта. Эта проблема становится особенно актуальной, когда речь заходит об иностранных инвестициях, о деятельности транснациональных корпораций (в т.ч. – на территории Российской Федерации), но без этих**

**гарантий трудно рассчитывать на эффективность данной важнейшей отрасли национальной экономики.**