ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ УСЛУГИ СУПЕРВАЙЗИНГА В НЕФТЕГАЗОДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ

Рассматриваются проблемы организации и управления трудом лиц, занятых обеспечением исполнения сервисными компаниями услуг супервайзинга по договорам, заключенным с нефтегазовыми организациями. Предлагаются рекомендации относительно выбора той или иной модели организации их труда с учетом особенностей производственной деятельности сервисных компаний. Обозначается круг основных проблем регулирования труда работников с разъездным характером труда, в том числе в районах Крайнего Севера.

Ключевые слова: организация труда супервайзеров; вахтовый метод; разъездной характер труда; северные гарантии и компенсации.

Введение

Развитие специализированного сервиса в нефтегазодобывающей отрасли, внедрение эффективных технологий и оптимизация управления производственными проектами актуализируют проблемы применения супервайзинга как вида предпринимательской деятельности [1]. Об интересе профессионального сообщества к проблемам супервайзинга в нефтегазовой сфере свидетельствуют научные публикации и проводимые научно-практические конференции [2]. Исследования проводятся в основном в области управления процессами, связанными с супервайзингом [3]. Не меньший интерес, на наш взгляд, вызывают процессы, складывающиеся внутри компаний, представляющих услуги супервайзинга, по организации и управлению трудом соответствующих специалистов.

Материалы, позволившие обобщить проблемы правового регулирования труда лиц, обеспечивающих оказание сервисными компаниями супервайзинговых услуг в нефтегазовом секторе, были получены автором при непосредственном юридическом консультировании подобных компаний и выполнении ряда НИР по соответствующей тематике.

Влияние профессионального стандарта супервайзера на затраты сервисных компаний, оказывающих услуги супервайзинга

В ноябре 2014 г. был утвержден профессиональный стандарт бурового супервайзера [4], который предусматривает достаточно высокие требования к профессиональным компетенциям работника. Помимо требований к высшему образованию, повышению квалификации и стажу работы в должности инженерно-технического работника, профессиональный стандарт устанавливает особые условия допуска к работе:

- прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- аттестация по охране труда, промышленной и экологической безопасности;

- проверка знаний по курсу «Контроль скважины. Управление скважиной при газонефтеводопроявлениях (ГНВП) и открытых фонтанах»;

- прохождение профессиональной переподготовки на курсах повышения квалификации буровых супервайзеров – один раз в три года.

Поскольку обеспечение надлежащих условий для допуска к работам является обязанностью работодателя, то на сервисные компании, предоставляющие услуги супервайзинга, ложатся существенные затраты, связанные с профессиональной переподготовкой, аттестацией и проверкой знаний, а также контролем за состоянием здоровья работников соответствующей категории. Этот вывод проистекает из следующих норм российского трудового законодательства.

Часть 13 ст. 212 Трудового кодекса РФ [5] (далее – ТК РФ) устанавливает обязанность работодателя в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

В Перечень работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников [6], входят работы в нефтяной и газовой промышленности, выполняемые в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, пустынных и других отдаленных и недостаточно обжитых районах, а также при морском бурении (периодичность 1 раз в год). В Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, при наличии которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) [Там же], включен целый ряд химических и физических факторов, которые могут присутствовать в рабочей зоне супервайзерных работ.

При этом наличие тех или иных вредных факторов на разных месторождениях и при разной организации технологических процессов может существенно различаться. Это влечет за собой не только выявление различных вредных производственных факторов при специальной оценке условий труда на каждом отдельно взятом конкретном производственном объекте, но и дифференцирует основания, условия и периодичность прохождения работниками первичных и периодических медицинских осмотров. Поскольку супервайзеры сервисных компаний осуществляют свою деятельность на различных объектах разных нефтегазовых компаний, то возникает проблема соответствия проведенного в их отношении медицинского осмотра конкретным условиям труда, для работы в которых они привлекаются. Представляется, что в этом случае в связи с наличием пробела в правовом регулировании следует по аналогии применять норму ч. 3 ст. 341.1 ТК РФ, устанавливающую, что компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник направляется на работу в соответствующих условиях, устанавливаются на основании информации о характеристике условий труда на рабочем месте, предоставляемой принимающей стороной. Следовательно, и направление на медосмотр должно учитывать условия труда по месту фактического выполнения работ.

Однако здесь возникает другая сложность. В течение года супервайзер может направляться на работу к разным заказчикам – нефтегазодобывающим компаниям, условия труда на рабочих местах которых могут существенно различаться, а значит, могут различаться и требования к периодичности медосмотра и перечню врачей-специалистов, участвующих в обследовании, лабораторных и функциональных исследований и возможных дополнительных медицинских противопоказаний для занятия той или иной деятельностью в тех или иных условиях труда. Сервисной компании или придется в направлении на медосмотр указывать совокупность вредных производственных факторов, имеющих место на соответствующих рабочих местах всех своих заказчиков на текущий момент, или направлять супервайзера на новый медосмотр, если по результатам специальной оценки условий труда в организации – заказчике супервайзерных услуг, выявлены «новые» вредные факторы производственного процесса, которые ранее не учитывались при прохождении работником первичного или периодического медосмотра, срок которого к началу работ на новом для него объекте не истек. И тот и другой случай чреват для сервисной компании дополнительными издержками на прохождение супервайзерами медосмотра (освидетельствования). Особую актуальность данный вопрос приобретает при представлении сервисных услуг крупным компаниям, которые в договорах об оказании услуг супервайзинга предусматривают не только обязанность исполнителя допускать к работам персонал, прошедший необходимый медосмотр и не имеющий медицинских противопоказаний, но и право заказчика не допускать (отстранять) персонал исполнителя при отсутствии у него должного медицинского

заключения об отсутствии медицинских противопоказаний.

Аттестация по охране труда, промышленной и экологической безопасности, а также проверка знаний по курсу «Контроль скважины. Управление скважиной при ГНВП и открытых фонтанах» являются обязанностью работодателя – сервисной организации – в силу ст. 212 ТК РФ.

Прохождение профессиональной переподготовки на курсах повышения квалификации буровых супервайзеров – один раз в три года – также организационно и финансово обеспечивается их работодателями, поскольку ч. 4 ст. 196 ТК РФ устанавливает, что «в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности».

Особые методы организации труда супервайзеров сервисных компаний

Организация труда супервайзеров сервисных компаний в нефтегазовой отрасли, прежде всего, определяется следующими обстоятельствами. Во-первых, сервисная компания может и, как правило, располагается вне территории нахождения нефтегазовых месторождений. Как минимум место фактического оказания услуг супервайзинга удалено от места расположения компании, их оказывающих. Сервисная компания, например, расположена в г. Тюмени, а обслуживает буровые в ХМАО, ЯНАО или других субъектах РФ, в том числе отнесенных к территориям Крайнего Севера. Получается, что фактическая работа конкретного работника осуществляется на Севере и он вправе рассчитывать на «северные» гарантии и компенсации, при этом его работодатель расположен на территории, где отсутствуют экстремальные природно-климатические условия, там же заключен и трудовой договор, который не учитывает возможного выполнения работ на Севере, поскольку на момент его заключения договоры об оказании услуг супервайзинга нефтегазодобывающим компаниям таких районов отсутствовали.

Во-вторых, супервайзер при отсутствии в месте расположения организации – работодателя объектов нефтегазодобывающей отрасли – не будет иметь фактического стационарного рабочего места. Причем не только по месту нахождения своего работодателя, но и по факту выполнения работ, поскольку велика вероятность выполнения им трудовой функции в рамках выполнения обязательств работодателя на разных объектах одного или разных заказчиков.

По вышеобозначенным причинам у сервисной компании при выборе модели организации труда супервайзеров возникнет ряд вопросов.

1. При рассмотрении услуг по супервайзингу как аутсорсинга со стороны компании – заказчика, следует ли применять к нему правила о временном предоставлении персонала?

2. Можно ли применить вахтовый метод организации труда супервайзеров сервисной компании?

3. Следует ли считать направление супервайзера на объект для оказания услуг служебной командировкой? Или следует обеспечить организацию его труда с разъездным характером работы?

4. Нужно ли предоставлять трудовые гарантии и компенсации в связи с выполнением работы в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях?

Почему не заемный труд и не временное предоставление персонала?

В последнее время в литературе [7. С. 286; 8. С. 98] заемный труд часто рассматривали через призму гражданско-правового регулирования и относили его к аутсорсингу в этом широком его понимании, в ряду таких договоров, как оказание услуг или выполнение строительных работ на объекте заказчика с привлечением подрядчика [9. С. 108] и т.п.

С 1 января 2015 г. в Российской Федерации вступил в силу Федеральный закон от 05.05.2014 № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», который внес изменения в Закон РФ «О занятости населения в РФ» [10] (далее – Закон о занятости) и ТК РФ. Сегодня ст. 56.1 ТК РФ запрещает заемный труд. Вместе с тем в ТК РФ внесена отдельная глава 53.1 «Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)». Статья 18.1 Закона о занятости позволяет осуществлять деятельность по предоставлению труда работников:

1) аккредитованным частным агентствам занятости (ЧАЗ);

2) другим юридическим лицам, в том числе иностранным и их аффилированным лицам (за исключением физических лиц), на условиях и в порядке, которые установлены федеральным законом, в случаях, если работники с их согласия направляются временно:

– юридическому лицу, являющемуся аффилированным лицом по отношению к направляющей стороне;

– юридическому лицу, являющемуся акционерным обществом, если направляющая сторона является стороной акционерного соглашения об осуществлении прав, удостоверенных акциями такого акционерного общества;

– юридическому лицу, являющемуся стороной акционерного соглашения с направляющей стороной.

Как видим, сервисные компании, предоставляющие услуги супервайзинга, не являются ЧАЗ. Будучи «иными юридическими лицами» (не ЧАЗ), сервисная компания могла бы осуществлять временное предоставление труда работников, если являлась бы частью холдинга и передача осуществлялась в случаях, указанных выше и обозначенных в п. 2 ч. 3 ст. 18.1 Закона о занятости. Но на день написания настоящей статьи в России не принято отдельного закона, который в соответствии с процитированными нормами Закона о

занятости определял бы правила временного предоставления труда персонала иными юридическими лицами, не являющимися ЧАЗ. Поэтому у отдельных сервисных компаний, которые являются частью холдингов, появятся ограниченные законом возможности по временному предоставлению труда своих работников только после издания соответствующего специального федерального закона. Следует отметить, что существуют проблемы согласования норм трудового и гражданского законодательства в части отнесения юридических лиц к числу аффилированных, а также другие не решенные концептуальные вопросы, начиная от универсального нормативного закрепления понятия аффилированности, заканчивая закреплением принципиального подхода недопущения аутстаффинга как наихудшей формы заемного труда [9. С. 111].

Причины, которые могут сделать невозможным применение вахтового метода организации работ к супервайзерам сервисных компаний

Казалось бы, вахтовый метод, признаки которого, как особого способа организации труда работников и режима труда, определены ст. 297 ТК РФ, наиболее оптимальным образом подходят для организации труда супервайзеров, трудовая деятельность которых осуществляется вне места их проживания при невозможности обеспечить их ежедневное возвращение домой. Но есть ряд причин, которые могут поставить под сомнение оптимальность такой организации их труда, да и саму возможность.

Во-первых, согласно ч. 3 ст. 297 ТК РФ работники, привлекаемые к работам вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ проживают в специально создаваемых работодателем вахтовых поселках, представляющих собой комплекс зданий и сооружений, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности указанных работников во время выполнения ими работ и междусменного отдыха, либо в приспособленных для этих целей и оплачиваемых за счет работодателя общежитиях, иных жилых помещениях [11. С. 219].

Конечно, сервисная компания может, заключив соответствующий договор с заказчиком своих услуг, компенсировать проживание своего сотрудника в вахтовом поселке заказчика. Но это возможно только в случае, когда услуги супервайзера осуществляются непрерывно и на одном и том же производственном объекте. Чаще соответствующие работники сервисных компаний в рамках производственных заданий посещают несколько разных объектов одного или нескольких заказчиков. Поэтому их междусменный отдых организуется или в гостиницах, находящихся между обслуживаемыми объектами, или в арендованном жилье, находящемся в населенном пункте, расположенном в максимальной близости от нескольких обслуживаемых объектах.

Во-вторых, при принятии сервисной компанией решения о введении для отдельных категорий своих работников вахтового метода возникают стационарные рабочие места вне территории расположения

юридического лица, что влечет за собой необходимость регистрации в качестве налогоплательщика и страхователя в государственных внебюджетных фондах по месту расположения стационарных рабочих мест с дальнейшей уплатой налогов и взносов, а также соответствующей отчетностью.

Конечно, с точки зрения полноты правового регулирования и уровня гарантированности прав работников предпочтительным представляется вахтовый метод. Но при организации производственного процесса на разных месторождениях, у разных заказчиков, при выполнении служебных заданий в рамках одного периода на различных объектах, отстоящих на значительном расстоянии друг от друга, применение вахтового метода невозможно.

Командировка или разъездной характер труда?

В случае, если сервисная компания, оказывающая услуги супервайзинга, не применяет вахтовый метод для организации труда своих работников, находясь при этом в значительном удалении от объектов оказания услуг, то возникает вопрос о порядке и размере компенсаций работников в связи со служебными поездками.

Командировка как служебная поездка по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы могла бы рассматриваться как основание для соответствующих решений о компенсациях, если бы не словосочетание «вне места постоянной работы». В классическом понимании у командированного работника есть постоянное (стационарное) рабочее место в месте расположения работодателя, куда он возвращается после выполнения служебного поручения. У работников, которые осуществляют услуги супервайзинга, а также обеспечивающих их труд лиц, такого рабочего места нет. Им некуда возвращаться после такой «командировки». Они всегда выполняют свою трудовую функцию вне места расположения работодателя и потому применение к ним, например, ст. 167 ТК РФ о гарантированном сохранении на период командировки места работы (должности) и среднего заработка выглядит абсурдным.

Представляется наиболее удачным и соответствующим логике организации труда работников, оказывающих услуги супервайзинга от сервисных компаний, установление для них разъездного характера труда. К сожалению, ТК РФ не содержит определение разъездного характера труда, но упоминает его в ст. 57, 166, 168.1. В п. 2 Постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 01.06.1989 № 169/10-87 «Об утверждении Положения о выплате надбавок, связанных с подвижным и разъездным характером работ в строительстве» [12] разъездной характер труда определен как выполнение работы на объектах, расположенных на значительном расстоянии от места размещения организации, в связи с поездками в нерабочее время от места нахождения организации (сборного пункта) до места работы на объекте и обратно. Под сборным пунктом в нашем случае можно понимать арендован-

ное для работников помещение (жилье) в населенном пункте, расположенном на минимально возможном расстоянии от объектов оказания услуг супервайзинга.

В отличие от командировок, носящих временный характер и ограниченных определенным сроком, работа, связанная с разъездами, должна носить постоянный характер [13].

Гарантии и компенсации лицам, работающим с разъездным характером труда

Перечень работ, профессий, должностей работников, постоянная работа которых имеет разъездной характер, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя (например, правилами внутреннего трудового распорядка).

Согласно ст. 57 ТК РФ условие, определяющее в необходимых случаях характер работы (в том числе разъездной характер работы), является обязательным для включения в трудовой договор.

В соответствии со ст. 168.1 ТК РФ работодатель в связи с разъездным характером труда возмещает работнику расходы по проезду; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома работодателя.

Порядок возмещения работнику расходов в связи с разъездным характером работы и размеры такого возмещения определяются коллективным договором или локальным нормативным правовым актом работодателя (положением о разъездном характере труда, положением об оплате труда и т.п.). Издание соответствующих локальных нормативных правовых актов осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с требованиями ст. 8 и 372 ТК РФ.

Размеры и порядок возмещения указанных расходов могут также устанавливаться трудовым договором.

Проблемы с установлением соответствующих компенсаций связаны с тем, что ТК РФ фактически предусматривает два вида компенсационных выплат. Первый вид – составная часть заработной платы, связанная с особыми условиями труда (ст. 129 ТК РФ), второй – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей (164 ТК РФ) [10, 14]. В первом случае выплата (например, надбавка за разъездной характер труда) установлена коллективным договором, локальным нормативным актом и (или) трудовым договором. Для её начисления не требуется никаких документальных подтверждений фактического исполнения работником трудовых обязанностей, сопряженных со служебными поездками. Размер таких выплат определен фиксированно в рублевом исчислении или, чаще, в процентном отношении к окладу. Компенсации, определенные в ст. 164 ТК РФ, не входят в состав заработной платы работника, их цель – возместить дополнительные расходы, возникающие в связи с исполнением трудовых обязанностей [15]. Эти ком-

пенсации выплачиваются исключительно на основании документов, подтверждающих соответствующие расходы, понесенные работником. К ним относятся: документы, подтверждающие факт служебной поездки (маршрутный лист, путевой лист, служебное задание, разъездная ведомость, журнал учета поездок и т.п.); документы, подтверждающие оплату расходов (билеты, квитанции, чеки на бензин и т.п.). Если такие документы отсутствуют, то суммы выплат в пользу работников не могут признаваться компенсационными в связи с разъездным характером работы работников [16] и подлежат обложению страховыми взносами в государственные фонды обязательного социального страхования. Этот вывод Минтруда России представляется сформулированным не вполне корректно. Его следует понимать в общем контексте всего разъяснения. Надбавка за разъездной характер труда не считается компенсацией в связи с работой в этих условиях лишь с точки зрения применения ст. 164 и 168.1 ТК РФ. Её выплата не компенсирует фактических расходов, хотя и компенсирует неудобства от самого характера работы, риски, связанные с постоянной или периодической необходимостью совершать служебные поездки.

Можно и иначе определить различия между двумя видами компенсаций, что актуально для понимания логики налогового законодательства и законодательства о тарифах на обязательное социальное страхование. Если надбавки или доплаты определяются в процентном отношении от фиксированной части зарплаты или дифференцированы иным образом в зависимости от занимаемой должности, выполняемой работы, то они считаются частью зарплаты работника со всеми вытекающими отсюда последствиями для налогообложения и начисления страховых взносов. Компенсации же, признаваемые для целей налогообложения по налогу на прибыль, не учитываемые при исчислении НДФЛ [17] и взносов в ПФР, ФСС и ФФОМС [18], направлены на возмещение фактических, документально подтвержденных затрат работника и их размер никак не связан с размером их заработной платы и не произведен от неё.

Основания для предоставления «северных» гарантий и компенсаций

Гарантии и компенсации в связи с работой в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях устанавливаются гл. 50 ТК РФ, другими федеральными законами, подзаконными нормативными правовыми актами РФ, коллективными договорами и соглашениями.

В отношении командированных на Север работников по данному поводу вопросов, как правило, не возникает, поскольку за период командировки за работником сохраняется средняя заработная плата (ст. 167 ТК РФ), исчисленная исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих направлению в командировку. И поскольку командировка носит временный характер,

не предполагает долговременных последствий для здоровья работника в связи с пребыванием в неблагоприятных природно-климатических условиях, то максимально, что на этот случай может устанавливаться коллективным договором или локальным нормативным актом конкретного работодателя, – увеличенный размер суточных за пребывание в командировке на соответствующих территориях.

Вопрос о предоставлении гарантий и компенсаций в связи с работой в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях вахтовикам регулируется ст. 302 ТК РФ.

Для работников с разъездным характером труда законодательство отдельно не регулирует порядок предоставления «северных» гарантий и компенсаций. Но, как было отмечено, работник с разъездным характером труда может постоянно работать на Севере даже если его работодатель находится в более благоприятных южных широтах. За выполнение обязанностей в разъездах по объектам заказчиков работнику начисляется заработная плата, а не сохраняется «место работы (должность) и средний заработок», потому что другого места работы попросту нет.

В разъяснениях Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 указано, что если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т.п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу части шестой ст. 209 ТК РФ рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя [19].

Сегодня, основываясь на таком аргументе, суды выносят решения об удовлетворении требований работников с разъездным характером работы о выплатах районного коэффициента и северной надбавки в случае фактического выполнения работ в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях [20, 21].

Работникам с разъездным характером труда соответствующие гарантии и компенсации начисляются пропорционально отработанному в таких районах времени [22]. Поэтому у работодателя возникает обязанность по раздельному учету дней, отработанных на территориях с разными районными коэффициентами. Для этого приказом работодателя в форму табеля учета рабочего времени вносят дополнительные графы.

Выводы

Организация и регулирование труда работников, занимающихся супервайзингом в сервисных компаниях, обслуживающих нефтегазовый сектор, имеют ряд особенностей, которые обязан учитывать работодатель. В зависимости от особенностей производственной деятельности их труд может быть организован вахтовым методом или их работа может иметь

разъездной характер. Сервисные компании, предоставляющие услуги супервайзинга, несут дополнительные затраты в связи с необходимостью выполнения требований законодательства о медицинском освидетельствовании и обучении супервайзеров, а также о гарантиях и компенсациях в связи с их фактической работой на Севере. В отсутствие закона, устанавливающего правила временного предоставления труда персонала не частными агентствами занятости, аутсорсинг персонала от сервисной компании к нефтегазовой компании сегодня находится вне закона. После принятия соответствующего федерального закона возможности временного предоставления персонала будут доступны очень немногим сервисным компаниям, при этом вероятны существенные ограничения по такому виду деятельности.

Трудовое законодательство имеет ряд пробелов и противоречий, которые создают условия для нарушений прав работников сервисных компаний, предоставляющих услуги супервайзинга.

Во-первых, это недостаточное правовое регулирование труда с разъездным характером. В законе не только отсутствует легальное определение такого

особого характера труда, но и нормы о гарантиях и компенсациях в связи с фактической работой с разъездным характером в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях.

Во-вторых, бессистемное применение в трудовом законодательстве категории «компенсации» создает правовую неопределенность и провоцирует нарушения в области налогообложения и уплаты обязательных страховых платежей на цели обязательного социального страхования.

В-третьих, трудовое законодательство недостаточно регулирует нетипичные трудовые отношения в тех случаях, когда работник выполняет работу вне непосредственного управления и контроля работодателя (исключения составляют дистанционные работники и работники, направленные временно работодателем по договору о временном предоставлении труда персонала).

Представляется, что дальнейшее усовершенствование законодательства позволило бы упорядочить трудовые отношения в сервисных компаниях, предоставляющих услуги супервайзинга, обеспечило бы усиление уровня правовой защиты трудовых прав и законных интересов работников и работодателей.

ЛИТЕРАТУРА

1. Сизов А.В., Третьяков К.Н. Предмет договора супервайзинга. URL: <http://www.lib.tpu.ru/fulltext/c/2014/C94/055.pdf> (Загл. с экрана) (дата обращения: 25.01.2016).
2. Конференция «Супервайзинг бурения и нефтегазодобычи» // Современные технологии автоматизации. URL: <http://www.cta.ru/news/479182.htm> (Загл. с экрана) (дата обращения: 25.01.2016).
3. Гаврилов А.А. ГеоИнТЭК: применение услуг супервайзинга позволяет оптимизировать затраты и снизить риски при проведении буровых работ // Бурение & нефть. 2011. № 6. С. 56–57.
4. Приказ Минтруда России от 27.11.2014 № 942н «Об утверждении профессионального стандарта “Буровой супервайзер в нефтегазовой отрасли”» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2015. № 29.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
6. Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н (ред. от 05.12.2014) «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» // Российская газета. 2011. № 243; 2012. № 73.
7. Аникин Б.А., Рудая И.Л. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента. М.: ИНФРА-М, 2009. 320 с.
8. Шиткина И. Договор предоставления персонала: что это такое? // Хозяйство и право. 2004. № 1. С. 98–103.
9. Чукреев А.А. Совершенствование правового регулирования заемного труда в России // Вестник Пермского университета. 2015. № 2. С. 108.
10. Закон РФ от 19 апреля 1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (ред. от 29.12.2015) // СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.
11. Пучков А.Л. Организация труда вахтовым методом на нефтегазодобывающих предприятиях западной Сибири // Вестник Томского университета. 2007. № 296. С. 219–222.
12. Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 01.06.1989 № 169/10-87 «Об утверждении Положения о выплате надбавок, связанных с подвижным и разъездным характером работ в строительстве» // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1989. № 9.
13. Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 12 декабря 2013 г. № 4209-ТЗ // Официальные документы (приложение к «Учет. Налоги. Право»). 2013. № 48.
14. Колинко А. Разъездной сотрудник // ЭЖ-Юрист. 2015. № 34. С. 10.
15. Письмо Минфина России от 14.07.2014 № 03-03-06/4/34093 // Оплата труда: акты и комментарии для бухгалтера. 2014. № 10.
16. Письмо Минтруда России в письме от 30.09.2014 № 17-4/В-462 // Бюджетные организации: акты и комментарии для бухгалтера. 2015. № 2.
17. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998 № 146-ФЗ (ред. от 29.12.2015) // СЗ РФ. 1998. № 31. Ст. 3824.
18. Федеральный закон от 24 июля 2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» // СЗ РФ. 2009. № 30. Ст. 3738.
19. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 3.
20. Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 24.11.2015 по делу № 33-9570/2015 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 05.02.2016).
21. Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 27.08.2015 по делу № 33-7184/2015 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 05.02.2016).
22. Определение Верховного Суда от 06.05.2011 № 78-В11-16 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 05.02.2016).

Статья представлена научной редакцией «Право» 31 марта 2016 г.

SOME ASPECTS OF LEGAL LABOR REGULATION IN ORGANIZATIONS ENGAGED IN SUPERVISING SERVICES FOR THE OIL AND GAS INDUSTRY

Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta – Tomsk State University Journal, 2016, 406, 202–209.

DOI: 10.17223/15617793/406/31

Zaitseva Larisa V. Tyumen State University (Tyumen, Russian Federation). E-mail: larisa_zaitseva72@mail.ru

Keywords: organization of supervisor's work; traveling method of work; remote work; guarantees and compensations for work in northern conditions.

Development of specialized services in the oil and gas industry, introduction of effective technologies and optimization of industrial project management update the problem of supervising as a form of entrepreneurial activity. The problems of organization and management of work of service companies' employees engaged in supervising activities in the oil and gas industry are discussed in the article. The reasons causing the increase of labor costs of employees engaged in supervising activities are substantiated. The influence of the new professional standard of a supervisor on the maintenance of labor relations in the part of medical examinations and mandatory training is discussed. Specific methods of supervisor's labor process organization were examined. Some arguments explaining the inability to use outsourcing as a practice for temporary representation of their staff by service companies today are mentioned. Several possible ways of supervisor's work organization in the areas remote from the employer's location are suggested. Remote or roving methods of work are considered the most appropriate for the oil and gas industry. Guarantees and compensations related to the traveling nature of the work and actual work in the regions of Far North provided in the current labor law are analyzed. In conclusion, the findings on the legal ways possible for the organization of supervisor's labor process in service companies are summarized and the main directions for improvement of labor legislation in this field are determined and considered. The materials that allowed generalizing the problems of legal regulation of employment in companies providing supervising services in the oil and gas sector were obtained by the author as a result of providing legal advice to similar companies and performing some research projects on relevant topics. The author concludes that the labor legislation has a number of gaps and contradictions that create conditions for violations of the rights of employees of service companies providing supervising services. This is lack of legal regulation of labor activities with a traveling nature, the absence of rules on guarantees and compensations in connection with the work with a traveling nature in the Far North and similar regions, unsystematic use of labor legislation "compensation" category, lack of resolution of atypical labor relations in cases where the employee performs work outside the direct control and supervision of the employer. A further improvement of the legislation in the following area would help to streamline labor relations in companies providing supervising services, and enhance the level of legal protection of labor rights and interests of workers and employers.

REFERENCES

1. Sizov, A.V. & Tret'yakov, K.N. (2014) *Predmet dogovora supervayzinga* [Subject of the supervision contract]. [Online]. Available from: <http://www.lib.tpu.ru/fulltext/c/2014/C94/055.pdf>. (Accessed: 25th January 2016).
2. Sovremennyye tekhnologii avtomatizatsii. (2013) *Konferentsiya "Supervayzing bureniya i neftegazodobychi"* [Conference "Supervising Drilling and Oil and Gas Production"]. [Online]. Available from: <http://www.cta.ru/news/479182.htm>. (Accessed: 25th January 2016).
3. Gavrilov, A.A. (2011) GeoInTEK: primeneniye uslug supervayzinga pozvolyaet optimizirovat' zatraty i snizit' riski pri provedenii burovnykh rabot [GeoInTEK: Supervising services allow to optimize costs and reduce risks during drilling operations]. *Burenie & nef'*. 6. pp. 56–57.
4. Byulleten' normativnykh aktov federal'nykh organov ispolnitel'noy vlasti. (2015) Prikaz Mintruda Rossii ot 27.11.2014 № 942n "Ob utverzhdenii professional'nogo standarta "Burovoy supervayzer v neftegazovoy otrasli"" [Order of the Russian Ministry of Labor on 27.11.2014 no. 942n On Approval of the Professional Standard "Drilling Supervisor in the Oil and Gas Industry"]. *Byulleten' normativnykh aktov federal'nykh organov ispolnitel'noy vlasti*. 29.
5. Sobranie zakonodatel'stva Rossiyskoy Federatsii. (2002) Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii ot 30 dekabrya 2001 № 197-FZ (red. ot 30.12.2015) [The Labour Code of the Russian Federation of December 30, 2001 no. 197-FZ (ed. on 30.12.2015)]. *Sobranie zakonodatel'stva Rossiyskoy Federatsii*. 1 (Pt. 1). Art. 3.
6. Rossiyskaya gazeta. (2011, 2012) Prikaz Minzdravotsrazvitiya Rossii ot 12.04.2011 № 302n (red. ot 05.12.2014) "Ob utverzhdenii perechney vrednykh i (ili) opasnykh proizvodstvennykh faktorov i rabot, pri vypolnenii kotorykh provodyatsya obyazatel'nye predvaritel'nye i periodicheskie meditsinskie osmotry (obsledovaniya), i Poryadka provedeniya obyazatel'nykh predvaritel'nykh i periodicheskikh meditsinskikh osmotrov (obsledovaniy) rabotnikov, zanyatykh na tyazhelykh rabotakh i na rabotakh s vrednymi i (ili) opasnymi usloviyami truda" [Order of the Health Ministry of Russia of 12.04.2011 no. 302n (ed. on 05.12.2014) "On approval of lists of harmful and (or) hazardous production factors and works, under which compulsory preliminary and periodic medical examinations are to be held, and the Order of mandatory preliminary and periodic medical examinations of workers engaged in heavy work or work in harmful and (or) dangerous working conditions"]. *Rossiyskaya gazeta*. 243; 73.
7. Anikin, B.A. & Rudaya, I.L. (2009) *Autsorsing i autstaffing: vysokie tekhnologii menedzhmenta* [Outsourcing and outstaffing: high technology management]. Moscow: INFRA-M.
8. Shitkina, I. (2004) Dogovor predostavleniya personala: chto eto takoe? [The staffing contract: what is it?]. *Khozyaystvo i pravo*. 1. pp. 98–103.
9. Chukreev, A.A. (2015) Improvement of Legal Regulation of Contingent Labour in Russia. *Vestnik Permskogo universiteta. Yuridicheskie nauki – Perm University Bulletin. Juridical Sciences*. 2. pp. 108. (In Russian). DOI: 10.17072/1995-4190-2015-2-106-118
10. Sobranie zakonodatel'stva Rossiyskoy Federatsii. (1996) Zakon RF ot 19 aprelya 1991 № 1032-1 "O zanyatosti naseleniya v Rossiyskoy Federatsii" (red. ot 29.12.2015) [RF Law of April 19, 1991 no. 1032-1 "On employment in the Russian Federation" (ed. on 29.12.2015)]. *Sobranie zakonodatel'stva Rossiyskoy Federatsii*. 17. Art. 1915.
11. Puchkov, A.L. (2007) Organizatsiya truda vakhtovym metodom na neftegazodobyvayushchikh predpriyatiyakh zapadnoy Sibiri [Organization of labor on a rotational basis at oil and gas enterprises of Western Siberia]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta – Tomsk State University Journal*. 296. pp. 219–222.
12. Byulleten' Goskomtruda SSSR. (1989) Postanovlenie Goskomtruda SSSR, Sekretariata VTsSPS ot 01.06.1989 № 169/10-87 "Ob utverzhdenii Polozheniya o vyplate nadbavok, svyazannykh s podvizhnym i raz'ezdnykh kharakterom rabot v stroitel'stve" [Resolution of the USSR State Committee, the Secretariat of the All-Union Central Soviet of Trade Unions of 01.06.1989 no. 169 / 10-87 "On approval of the payment of allowances associated with moving and traveling nature of work in the construction"]. *Byulleten' Goskomtruda SSSR*. 9.
13. Ofitsial'nye dokumenty. (2013) Pis'mo Federal'noy sluzhby po trudu i zanyatosti ot 12 dekabrya 2013 g. № 4209-TZ [Letter of the Federal Service for Labour and Employment of December 12, 2013 no. 4209-TK]. *Ofitsial'nye dokumenty. Ppilozhenie k "Uchet. Nalogi. Pravo"*. 48.
14. Kolin'ko, A. (2015) Raz'ezdnoy sotrudnik [A mobile employee]. *EZh-Yurist*. 34. pp. 10.
15. Oplata truda: akty i kommentarii dlya bukhgaltera. (2014) Pis'mo Minfina Rossii ot 14.07.2014 № 03-03-06/4/34093 [Letter to the Russian Finance Ministry of 14.07.2014 no. 03-03-06/4/34093]. *Oplata truda: akty i kommentarii dlya bukhgaltera*. 10.

16. Byudzhetye organizatsii: akty i kommentarii dlya bukhgaltera. (2015) Pis'mo Mintruda Rossii v pis'me ot 30.09.2014 № 17-4/V-462 [Letter of the Russian Ministry of Labour in a letter of 30.09.2014 № 17-4/B-462]. *Byudzhetye organizatsii: akty i kommentarii dlya bukhgaltera*. 2.
17. Sobranie zakonodatel'stva Rossiyskoy Federatsii. (1998) Nalogovyy kodeks Rossiyskoy Federatsii (chast' pervaya) ot 31.07.1998 № 146-FZ (red. ot 29.12.2015) [The Tax Code of the Russian Federation (Part One) of 31.07.1998 no. 146-FZ (ed. on 29.12.2015)]. *Sobranie zakonodatel'stva Rossiyskoy Federatsii*. 31. Art. 3824.
18. Sobranie zakonodatel'stva Rossiyskoy Federatsii. (2009) Federal'nyy zakon ot 24 iyulya 2009 № 212-FZ "O strakhovykh vznosakh v Pensionnyy fond Rossiyskoy Federatsii, Fond sotsial'nogo strakhovaniya Rossiyskoy Federatsii, Federal'nyy fond obyazatel'nogo meditsinskogo strakhovaniya" [Federal Law of July 24, 2009 no. 212-FZ "On Insurance payments to the Pension Fund of the Russian Federation, the Social Insurance Fund of the Russian Federation, the Federal Compulsory Medical Insurance Fund"]. *Sobranie zakonodatel'stva Rossiyskoy Federatsii*. 30. Art. 3738.
19. Byulleten' Verkhovnogo Suda RF. (2007) Postanovlenie Plenuma Verkhovnogo Suda RF ot 17.03.2004 № 2 (red. ot 24.11.2015) "O primenении sudami Rossiyskoy Federatsii Trudovogo kodeksa Rossiyskoy Federatsii" [Resolution of the Plenum of the Supreme Court of 17.03.2004 no. 2 (ed. on 24.11.2015) "On application by the courts of the Russian Federation of the Labor Code of the Russian Federation"]. *Byulleten' Verkhovnogo Suda RF*. 3.
20. Konsul'tantPlyus. (2015) Apellyatsionnoe opredelenie Novosibirskogo oblastnogo suda ot 24.11.2015 po delu № 33-9570/2015 [Appellate decision of the Novosibirsk Regional Court on 24.11.2015, case 33-9570/2015]. [Online]. Available from: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=1390788>. (Accessed: 05th February 2016).
21. Konsul'tantPlyus. (2015) Apellyatsionnoe opredelenie Novosibirskogo oblastnogo suda ot 27.08.2015 po delu № 33-7184/2015 [Appellate decision of the Novosibirsk Regional Court on 27.08.2015, case 33-7184/2015]. [Online]. Available from: http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ&n=1299143&rnd=208987.8334966161196921&SEARCHPLUS=%C0%EF%F5%EB%EB%FF%F6%E8%EE%ED%ED%EE%E5%20%EE%EF%F0%E5%E4%E5%EB%E5%ED%E8%E5%20%CD%EE%E2%EE%F1%E8%E1%E8%F0%F1%EA%EE%E3%EE%20%EE%E1%EB%E0%F1%F2%ED%EE%E3%EE%20%F1%F3%E4%E0%20%EE%F2%2027.08.2015%20%EF%EE%20%E4%E5%EB%F3%20%B9%2033-7184/2015&EXCL=PBUN%2CQSB0%2CKRBO%2CPKBO&SRD=true&SRDSMODE=QSP_GENERAL. (Accessed: 05th February 2016).
22. Konsul'tantPlyus. (2015) Opredelenie Verkhovnogo Suda ot 06.05.2011 № 78-V11-16 [Decision of the Supreme Court of 06.05.2011 no. 78-V11-16]. [Online]. Available from: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ARB;n=196177>. (Accessed: 05th February 2016).

Received: 31 March 2016