

2. Основы экономического поведения и благосостояния населения: мотивы, факторы, ожидания: монография / О.А. Александрова [и др.]; отв. ред. А.В. Ярашева. М.: ФНИСЦ РАН, 2024. 351 с.
3. Рогачев Д.Ю. Характеристики финансового поведения российских студентов: дис. ... канд. соц. наук: 22.00.03. Н. Новгород, 2021. 221 с.
4. Смирнов В.А. Феномены финансового поведения россиян (на примере клиентов ПАО Сбербанк России) // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2020. Т. 26. № 1. С. 97–121.
5. Тихонова Н.Е. Особенности финансового поведения россиян в условиях внешних шоков последних лет // Экономическая социология. 2025. Т. 26. № 1. С. 11–38.
6. Финансовое поведение населения (мониторинговое исследование): монография / О.А. Александрова [и др.]; отв. ред. Е.И. Медведева, С.В. Крошилин. М.: ФНИСЦ РАН, 2023. 270 с.

УДК 331.103

**ШИПОВ Александр Викторович** – к. физ.-мат. н., доцент, доцент кафедры социологии и социальных технологий ТвГТУ, Тверь (a.v.shipov@mail.ru)

## **РЕГЛАМЕНТАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ**

© Шипов А.В., 2025

**Аннотация.** Рассмотрены вопросы регламентации и нормирования труда в нефтяных и газовых компаниях в РФ, нормативно-правовые источники по нормированию труда в этой сфере. Показано, что современные модели организации и нормирования труда нефтяных и газовых компаний в РФ строятся на использовании нормативно-правовых актов, разработанных еще в конце XX века, и применении современных систем нормирования труда, спроектированных самими компаниями. Сделан вывод, что на смену государственной системе организации и нормирования труда приходит система, которую можно назвать корпоративной.

**Ключевые слова:** нормирование труда, типовые межотраслевые нормы труда, корпоративные модели, организация, регламентация, нефтяные компании, нефтегазовая отрасль.

**Shipov A.V.** – Ph.D., Associate Professor, Associate Professor of the Department of Sociology and Social Technologies of TvSTU, Tver (a.v.shipov@mail.ru)

## **REGULATION AND STANDARDIZATION OF LABOR AT OIL AND GAS INDUSTRY ENTERPRISES**

**Abstract.** The article considers the issues of regulation and labor rationing in oil and gas companies in the Russian Federation, normative-legal sources on labor rationing in this sphere. It is shown that modern models of organization and labor rationing of oil and gas companies in the Russian Federation are based on the use of regulations developed in the late XX century, and the use of modern labor rationing systems designed by the companies themselves. It is concluded that the state system of organization and labor rationing is being replaced by a system that can be called corporate.

**Keywords:** labor standards, standard inter-industry labor standards, corporate models, organization, regulation, oil companies, oil and gas industry.

Регламентация и нормирование труда играют важную роль в обеспечении деятельности предприятий и сохранении различных форм собственности. Наличие в организации прогрессивных норм труда дает возможность рационально использовать рабочее время, оптимизировать численность персонала, устанавливать нормальный темп работы, оптимальные режимы функционирования оборудования и т. д. Отрегулированная взаимосвязь установленных норм труда и уровня оплаты труда сотрудников повышает трудовую мотивацию и удовлетворенность трудом, уменьшает текучесть кадров в организации, предотвращает возникновение конфликтов, связанных с недовольством работников существующей системой оплаты труда в компании. Инновационная система нормирования труда на предприятии формирует условия для увеличения производительности труда, что является одним из важнейших, приоритетных направлений развития страны [6; 8].

В современных рыночных условиях хозяйствования руководитель компании может разработать объективную систему оценки и нормирования труда, зависящую от сферы деятельности фирмы, рыночной доли, реализуемой стратегии, форм организации труда, методов контроля, стиля управления и множества других факторов. При этом данная система должна опираться на научную организацию труда и специфику самого предприятия [7, с. 47].

Одна из проблем организации и нормирования труда связана с недостаточным нормативно-методическим обеспечением работы предприятия, то есть с применением устаревших норм труда. В эпоху всеобщей компьютеризации также обостряется вопрос об обновлении

методики расчета численности управленческого персонала. Внедрение передовых технологий делает актуальной разработку новых норм выработки, обслуживания и количества основных и вспомогательных работников, а дополнительные функции, связанные с развитием рыночных отношений, требуют совершенствования общероссийского классификатора профессий [5, с. 347].

Зарубежный опыт нормирования труда также свидетельствует о тесной взаимосвязи нормирования труда со всеми сторонами деятельности предприятий и организаций: экономической, социальной, технико-технологической, финансовой и пр. Особенностью зарубежной практики организации нормирования труда является централизация нормирования, то есть усиление координирующей роли центральной службы нормирования труда в рамках всей компании, что позволяет через сопоставление результатов исследований в области труда установить одинаковые по нагрузке нормы времени на одни и те же виды работ, создать единую нормативно-информационную базу [5, с. 348].

Сегодня на смену государственной системе организации труда приходит так называемая корпоративная. Старые информационные связи уступают место новым. Вопросами организации труда все чаще занимаются корпоративные органы управления. Самостоятельные предприятия активно включаются в систему повышения квалификации, а финансово успешные компании привлекают консалтинговые фирмы. Достоинство новой системы – ее построение во многих случаях на автоматизированной основе с привлечением новых информационных технологий [5, с. 350].

В настоящее время много внимания нормированию численности персонала уделяют крупные предприятия газовой и нефтяной отрасли. Так, например, в последние годы в ПАО «Газпром» реализуется работа по повышению эффективности производства, снижению производственных затрат за счет оптимизации организационных структур управления; составляются и внедряются прогрессивные нормативы труда, рационального использования трудовых ресурсов, рабочих мест.

На предприятиях акционерного общества воссоздана сеть нормативно-исследовательских подразделений, сформирована единая система управления нормированием труда, осуществляются разработка и корреляция отраслевых нормативных материалов для регламентации и нормирования труда. В структуре администрации ПАО «Газпром» (в составе департамента по управлению персоналом) было создано управление нормирования и оплаты труда, а также были восстановлены Центральная нормативно-исследовательская станция и нормативно-исследовательские станции и лаборатории в различных регионах [4, с. 332]. Затем учреждение «Центральная нормативно-исследовательская станция» (НУ «ЦНИСГазпром») было «переименовано в Частное учреж-

дение “Центр планирования и использования трудовых ресурсов Газпрома” (ЧУ “Газпром ЦНИС”). Изменение наименования учреждения ... отражено в новой редакции Устава, зарегистрированного 13 ноября 2015 года в установленном законодательством порядке» [9].

Были осуществлены подготовка и утверждение важнейших корпоративных нормативно-правовых актов по управлению нормированием труда в ПАО «Газпром», а именно:

- положения по организации и планированию нормативно-исследовательских работ по труду;

- типового положения о нормативно-исследовательской станции (лаборатории) организации;

- единой системы управления нормированием труда;

- положения о порядке разработки нормативных материалов для нормирования труда;

- методических рекомендаций по разработке типовых организационных структур управления и нормативов численности служащих организаций указанного акционерного общества и др. [5, с. 352].

Межотраслевые типовые нормы труда для нефтяных и газовых компаний, разработанные в конце XX века, остаются актуальными и могут использоваться в том числе в структурных подразделениях ПАО «Газпром». К таким документам относятся:

- «Типовые нормативы численности рабочих нефтегазодобывающих управлений нефтяной промышленности» (утв. Министерством нефтяной промышленности СССР 10 августа 1987 года) [3];

- «Единые нормы времени на испытание разведочных и эксплуатационных скважин» (утв. Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 7 марта 1986 года № 82/5-87) [1];

- «Постановление Министерства труда Российской Федерации от 19 декабря 1996 года № 20 “Об утверждении Межотраслевых норм времени на геофизические исследования в скважинах, пробуренных на нефть и газ”» и др. [2].

Типовые нормативы численности рабочих нефтегазодобывающих управлений нефтяной промышленности разработаны по видам работ и независимо от организационной структуры нефтегазодобывающих управлений. Они охватывают:

- обслуживание наземного оборудования скважин и оборудования объектов, «привязанных» к скважинам;

- сбор, подготовку и перекачку нефти;

- поддержание пластового давления (применение вторичных методов эксплуатации) и подготовку технологической жидкости для закачки в пласт;

- промыслово-исследовательские работы, замер дебита и отбор проб;

- обслуживание оборудования и объектов по сбору и утилизации газа;

ремонт эксплуатационного оборудования, электрооборудования и электропогружных установок;  
подземный (текущий) и капитальный ремонт скважин;  
эксплуатацию средств и систем автоматизации и телемеханизации;  
пароводоснабжение;  
производство лабораторных анализов;  
прочие работы [3].

Нормативы численности рабочих нефтегазодобывающих управлений нефтяной промышленности по методике расчета делятся на три группы:  
рассчитанные методом прямого нормирования рабочего времени;  
определенные по основным показателям систем планового ремонта оборудования;

найденные методом статистических группировок (анализ фактической расстановки рабочих и выбор оптимальных величин) [3].

Так, например, расчет нормативов численности методом прямого нормирования рабочего времени осуществляется следующим образом [3]. По типовому набору работ и действующим нормам времени определяется трудоемкость выполняемых работ. Переход от трудоемкости к нормативам численности производится делением трудоемкости на фонд рабочего времени одного рабочего в год. Эта величина принята равной

$$2\,083 \text{ ч} / (365 - 52 - 7_1) \cdot 6,83 - 7_2, \\ \text{или } 305 \text{ дня} / 365 - 52 - 7_1,$$

где 2 083 ч – фонд рабочего времени одного рабочего в год; 365 – число дней в году; 52 – число воскресных дней; 7<sub>1</sub> – число праздничных дней; 6,83 – средняя продолжительность рабочего дня при 41-часовой неделе, ч; 7<sub>2</sub> – сумма сокращенных рабочих часов перед праздничными днями.

Следует отметить, что данные показатели разрабатывались еще на основе Кодекса законов о труде РФ, утратившего силу с 1 февраля 2002 года, и требуют корректировки на базе современного трудового законодательства.

Единые нормы времени на испытание разведочных и эксплуатационных скважин подготовлены на работы, выполняемые при испытании нефтяных, газовых и гидрогеологических объектов разведочных и эксплуатационных скважин, и приведены в специальном сборнике единых норм времени (далее – сборник) [1].

Приведенные нормы времени на испытание разведочных и эксплуатационных скважин являются обязательными для применения на предприятиях и в организациях, выполняющих указанные работы (независимо от их ведомственного подчинения), и служат для нормирования труда рабочих, находящихся на сдельной оплате труда, а также для разработки нормированных заданий при повременной оплате труда [1].

В основу единых норм времени были положены следующие материалы: фотохронометражные наблюдения; паспорта, технические характеристики оборудования; результаты анализа организации труда и мероприятия по ее совершенствованию.

В сборнике подробно представлена нормативная часть. Например, параграф 3.1.1 посвящен подготовительным работам перед испытанием объекта. В нем изложены все этапы мероприятий, даны содержание работы и нормативное время. Так, описан механизм выгрузки и подноски к месту работы комплекта рабочего инструмента и приспособлений в таком виде:

1. Содержание работы. Выгрузить и поднести к месту работы комплект рабочего инструмента и приспособлений.

2. Норма времени – 0,31 ч [1].

Следующий тип работы – заключительные работы после исследования объектов в скважине. Они представлены следующим образом:

1. Содержание работы. Закрыть задвижку на фонтанной арматуре, снять давление с лубрикатора, отвернуть сальниковую головку. Извлечь прибор из лубрикатора, отсоединить его от рабочей проволоки и разобрать. Записать показания давления и температуры. Снять направляющий ролик. Установить верхний буфер на фонтанной арматуре. Собрать измерительные приборы, погрузить их в автомашину.

2. Норма времени для объектов: нефтяных – 0,40 ч; газовых – 0,91 ч; гидрогеологических – 0,30 ч [1].

Аналогичным образом изложены «Межотраслевые нормы времени на геофизические исследования в скважинах, пробуренных на нефть и газ» [2].

Можно сделать предварительное заключение о том, что на данный момент модели организации и нормирования труда нефтяных и газовых компаний в РФ строятся на использовании нормативно-правовых актов, разработанных в конце XX века, и современных систем нормирования труда, составленных самими организациями. Имеют место тенденции, позволяющие сделать вывод, что на смену государственной системе организации и нормирования труда приходит система корпоративная.

### **Библиографический список**

1. Единые нормы времени на испытание разведочных и эксплуатационных скважин (утв. Постановлением Государственным комитетом СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 7 марта 1986 г. № 82/5-87). URL: <https://files.stroyinf.ru/Data2/1/4293783/4293783185.pdf> (дата обращения: 27.01.2025).
2. Об утверждении «Межотраслевых норм времени на геофизические исследования в скважинах, пробуренных на нефть и газ»:

- Постановление М-ва труда Рос. Федерации от 19 декабря 1996 г. № 20. URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=12879> (дата обращения: 28.01.2025).
3. Типовые нормативы численности рабочих нефтегазодобывающих управлений нефтяной промышленности (утв. Министерством нефтяной промышленности СССР 10 августа 1987 г.). URL: <https://base.garant.ru/71664816/89300effb84a59912210b23abe10a68f/> (дата обращения: 27.01.2025).
  4. Переладов А.М. Оптимизация человеческих ресурсов организации в ходе освоения крупного инвестиционного проекта в условиях крайнего севера (на примере ООО «Газпром добыча Надым») // Трофимуковские чтения – 2017: материалы Всероссийской молодежной научной конференции с участием иностранных ученых, 8–14 октября 2017 года, Новосибирск. Новосибирск: Институт нефтегазовой геологии и геофизики имени А.А. Трофимука Сибирского отделения РАН, 2017. С. 332–334.
  5. Симонова И.Ф., Исламгалиева Е.Р., Арушанян Н.С. Современные модели организации труда нефтяных и газовых компаний // Нефть и газ – 2017: сборник трудов 71-й Международной молодежной научной конференции. М.: РГУ нефти и газа им. И.М. Губкина, 2017. С. 347–354.
  6. Шипов А.В. Нормирование труда и времени на предприятиях сервиса в сфере информационных технологий // Образование в XXI веке: сборник научных трудов / под общ. ред. Э.Ю. Майковой. Тверь: ТвГТУ, 2022. С. 143–151.
  7. Шипов А.В. Нормирование труда работников гостиничного сервиса в РФ // Сервису и туризму – инновационное развитие: материалы XIII Всероссийской научно-практической конференции / отв. ред. Т.С. Комиссарова. СПб.: ЛГУ им. А.С. Пушкина, 2022. С. 47–50.
  8. Шипов А.В. Регламентация и нормирование труда на работы по кадровому делопроизводству и управлению персоналом в организации // Проблемы управления в социально-гуманитарных, экономических и технических системах: одиннадцатый ежегодный сборник научных трудов преподавателей, аспирантов, магистрантов, студентов факультета управления и социальных коммуникаций ТвГТУ: в 2 ч. / под общ. ред. И.И. Павлова. Тверь: ТвГТУ, 2023. Ч. 1. С. 111–118.
  9. О переименовании «ЦНИСГазпром». URL: <https://www.gazprom.ru/about/subsidiaries/news/2015/november/article252571/> (дата обращения: 15.02.2025).