

В рамках реализации программы «Воспроизводство и использование природных ресурсов» на 2017 г. сохраняются главные направления и задачи, решаемые в предшествующие годы. Проведение геологоразведочные работы на углеводородное сырье планируется в пределах наиболее перспективных зон нефтегазоносных провинций России. В перечень 2017 г. рекомендуется включить 46 объектов, в том числе, 30 переходящих и 16 новых.

Предварительный объем финансирования составляет 12047,3 млн руб., а основная доля приходится на Сибирский, Дальневосточный и Уральский округа, что представлено в таблице 2.

Предстоит работа по 7 объектам параметрического бурения, в том числе, по 4 новым (Центрально-Сибирский, Уральский, Северо-Западный федеральные округа).

Таблица 2

*Наиболее финансируемые округа на проведение ГРП по углеводородному сырью*

Федеральные округа	Объем финансирования	Доля от общего финансирования ГРП по углеводородному сырью
Сибирский	4,85млрд. руб.	40%
Дальневосточный	2,27млрд. руб.	18,8%
Уральский	1,54млрд. руб.	12,8%

**Литература**

1. Итоговый доклад «О результатах и основных направлениях деятельности Роснедр за 2015 год и задачах на 2016 год». [Электронный документ]. URL: <http://www.rosnedra.gov.ru/article/8472.html>. (Дата обращения: 22.03.2016).
2. Постановление Правительства РФ № 322 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Воспроизводство и использование природных ресурсов»». [Электронный документ]. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70540950/>. (Дата обращения: 29.04.2014).
3. Протокол заседания Научно-технического совета Федерального агентства по недропользованию. [Электронный документ]. URL: <http://www.rosnedra.gov.ru/article/8920.html>. (Дата обращения: 25.11.2016).

**ОГРАНИЧЕНИЕ ПРИНЦИПА СВОБОДЫ ДОГОВОРА  
В ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОМ ПАРТНЕРСТВЕ**

**К.О. Кириллов**

*Научный руководитель профессор Е.С. Болтанова*

*Национальный исследовательский Томский государственный университет, г. Томск, Россия*

Государственно-частное партнерство (далее также – ГЧП) достаточно тесно связано с природными ресурсами, так как для возведения подавляющего большинства объектов в рамках ГЧП необходимо использование земельных участков и водных объектов. Кроме того, ГЧП является важным инструментом, позволяющим развивать экономику при помощи привлечения частных средств. Согласно данным Ассоциации «Центра развития ГЧП» на 2016 г. в России на разных стадиях реализации находилось порядка 1 300 проектов на общую сумму 640,3 млрд. руб., что составляет около 1 % ВВП. В специальном исследовании («Развитие государственно-частного партнерства в России в 2015–2016 годах. Рейтинги регионов по уровню развития ГЧП») сделан вывод, что ожидаемый рост инвестиций должен составить до 4–5 % от ВВП, но указывается на необходимость совершенствования ФЗ, регулирующего ГЧП [1]. В связи с этим, рассмотрение договора и ограничений его свободы в сфере ГЧП является весьма актуальной задачей.

Принцип свободы договора закреплен в качестве одного из начал гражданского законодательства. Более детально данный принцип закреплен в ст. 421 ГК РФ. Анализируя положения данной статьи, можно сделать вывод, что данный принцип предоставляет свободу в заключении договора, выборе контрагента, определении вида и конструкции договора, установлении условий договора, а также простой порядок заключения договора (оферта-акцепт). При этом стоит отметить, что согласно ст. 422 ГК РФ договор должен соответствовать требованиям закона.

Проанализировав законодательство, можно сделать вывод, что ограничение принципа свободы договора необходимо для одной из следующих целей: защита более слабой стороны договора (например, ст. 426 ГК РФ – публичный договор), защита интересов третьих лиц (например, право кредитора требовать признания договора продажи предприятия недействительным), либо защита интересов общества и государства.

При рассмотрении ограничения принципа свободы договора в государственно-частном партнерстве стоит отметить, что в п. 6 ст. 4 ФЗ от 13.07.2015 г. № 224-ФЗ «О государственно-частном партнерстве, муниципально-частном партнерстве в Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее – ФЗ «О государственно-частном партнерстве») содержится принцип свободы заключения соглашения. В литературе существует позиция, согласно которой, данный принцип включает в себя недопустимость понуждения и право сторон на определение условий [2]. Представляется, что данная

позиция не совсем верна, так как, во-первых, в формулировке данного принципа отсутствует указание на свободу в определении условий, а во-вторых, в п. 3 ст. 3 ФЗ «О государственно-частном партнерстве» говорится, что соглашение о государственно-частном партнерстве заключается на условиях, установленных названным законом. Таким образом, можно сделать вывод, что принцип свободы договора, закрепленный в гражданском кодексе, шире принципа свободы заключения соглашения, нашедшего отражение в специальном законе «О государственно-частном партнерстве».

Анализ действующего законодательства позволяет сделать вывод, что в договорных отношениях при государственно-частном партнерстве ограничиваются три элемента свободы договора: свободное определение вида и конструкции договора, свободное установление условий, свободный (общий) порядок заключения.

Во-первых, что касается свободы определения вида и конструкции договора, то здесь стоит отметить, что по общему правилу, законодатель предоставляет участникам гражданских правоотношений достаточное для основных экономических отношений количество поименованных договоров. Для специфических отношений участникам позволено создать особый вид соглашения со своей юридической конструкцией (непоименованный договор). При этом оформление отношений государственно-частного партнерства возможно лишь соглашением о партнерстве. Данное ограничение объясняется необходимостью единообразия вида оформляемых взаимоотношений. Следовательно, у потенциальных партнеров отсутствует возможность выбирать вид договора. Как представляется, такой подход законодателя справедлив, поскольку наличие свободы в выборе договорной конструкции приведет к усложнению в достижении целей государственно-частного партнерства.

Во-вторых, возможность субъектов договора определять его условия является важным элементом принципа свободы договора, так как в частности обеспечивает достижение согласования интересов сторон, а в целом – позволяет эффективно развиваться экономике. Общее ограничение данного принципа в гражданском праве заключается в том, что условия договора должны соответствовать правилам, действующим в момент его заключения. При этом используются диспозитивный и императивный методы в формировании условий соглашения. В соответствии с первым методом применяется условие, предусмотренное определенной нормой законодательства, поскольку стороны не исключили или не изменили его в своем соглашении, императивный же метод заключается в запрете на установление определенных условий в договоре, нарушение которого ведет к признанию недействительным этого условия или договора в целом. В регулировании отношений, возникающих при государственно-частном партнерстве, наблюдается преобладание императивного метода. Так, в ст. 12 ФЗ «О государственно-частном партнерстве» приведен обширный перечень существенных условий, без которых соглашение будет считаться недействительным. Кроме того, у частного партнера практически отсутствует возможность влиять на эти условия. Можно говорить о существовании такой возможности только, если предложение о партнерстве исходит от частного партнера, который может предложить проект соглашения о партнерстве. При участии в конкурсе на заключение соглашения частный партнер также предлагает свои условия, однако, чтобы победить, они должны быть наиболее выгодны для публичного партнера. Что касается возможности изменения условий после победы на конкурсе, то здесь у частного партнера есть возможность предложить изменить только факультативные элементы соглашения. Изменение же существенных условий допустимо лишь при невозможности реализовать соглашение в установленные сроки из-за непреодолимой силы, либо существенного изменения обстоятельств, исходя из которых, стороны заключали соглашение, либо при невозможности исполнения обязательств из-за действия, бездействия органов государственной власти, местного самоуправления или должностных лиц.

Таким образом, в государственно-частном партнерстве наблюдается значительное ограничение возможности влиять на условия соглашения. Однако, принимая во внимание, что в качестве частных партнеров выступают профессиональные участники рынка, данное ограничение позволяет государству эффективно распоряжаться принадлежащими ему объектами.

И, наконец, проявлением ограничения свободы договора является порядок заключения соглашения. В силу объемности этого вопроса, отмечу только порядок заключения соглашения о реализации проекта, предложенного частным партнером, так как в целом система заключения договора на основании торгов не является новой для нашего законодательства. Итак, для того, чтобы заключить соглашение, частный партнер должен предоставить своей проект публичному партнеру, тот, в случае возможности реализации, направляет проект уполномоченному органу, который в свою очередь проводит оценку эффективности и определяет его сравнительное преимущество. Если получено положительное заключение, то проект направляется в орган государственной власти или орган местного самоуправления, которым принимается решение о реализации проекта, на основании которого публичный партнер проводит конкурс.

Таким образом, для того чтобы частному партнеру заключить соглашение о партнерстве, необходимо проделать объемную, а также затратную работу по разработке предложения, после чего необходимо выиграть конкурс, предложив самые выгодные условия. При этом срок без учета времени на начальную разработку проекта частным партнером может составить до одного года. Можно предположить, что данное ограничение создано для того, чтобы избавить государство от убыточных или ненужных проектов. Представляется, что данное решение является чрезмерно громоздким. В литературе справедливо предлагается дифференцировать процедуры по содержанию на федеральные, региональные, муниципальные [3].

Подводя итог, стоит заметить, что существование государственно-частного и муниципально-частного партнерства основано на том факте, что: публичный партнер обладает большим количеством объектов, но ему недостаточно административных и финансовых ресурсов для реализации успешных проектов с имеющимися объектами; частный партнер имеет имеет финансы и (или) профессиональные знания для реализации проекта.

При этом для дополнительной защиты таких объектов государство через специальные нормы устанавливает специальные (во многом императивные) нормативно-правовые правила, ограничивающие общий принцип свободы договора. В том числе и по этой причине не стоит забывать о необходимости строгого контроля за реализацией проектов, предложенных частными партнерами.

#### Литература

1. Исследование «Развитие государственно-частного партнерства в России в 2015–2016 годах. Рейтинг регионов по уровню развития ГЧП» / Ассоциация «Центр развития ГЧП», Министерство экономического развития Российской Федерации. – М.: Ассоциация «Центр развития ГЧП», 2016. – 36 с.
2. Комментарий к Федеральному закону «О государственно-частном партнерстве, муниципально-частном партнерстве в Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (научно-практический, постатейный) / Е. В. Гриценко, Е.А. Дмитрикова, А.К. Долгов и др.; под ред. В. Ф. Попондопуло, В. В. Килинкарлова. – М.: Инфотропик Медиа, 2016. – 352 с.
3. Шарапов В. В. О государственном (муниципальном) частном партнерстве // СПС КонсультантПлюс. 2016.

### МЕТОДЫ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА

**А.А. Кирягина**

*Научный руководитель старший преподаватель Е.М. Вершкова*

*Национальный исследовательский Томский политехнический университет, г. Томск, Россия*

Из-за интенсивного развития и постоянного совершенствования технологий в организациях нефтяной и газовой промышленности увеличивается и количество обслуживающего персонала, меняется его состав по профессиям, категориям, специальностям. В докладе глобального института Mc Kinsey (MGI) «Эффективная Россия», в котором дана оценка по уровню отставания Российских компаний от мировых лидеров в области производительности труда, на примере различных отраслей экономики, замечено, что именно неэффективная организация труда, низкий уровень управленческих компетенций, наличие ненужных функций и дефицит профессиональных компетенций не позволяют нам повысить производительность труда до уровня мировых лидеров [4]. Что же такое компетенция? Компетенция – это рабочее поведение, эффективно влияющее на работу организации в целом. Исполнитель работы должен проявить определенные знания, умения, поведенческие навыки, гибкие способности и профессионально-важные качества личности. Руководители ставят перед собой задачу привлечь и удержать талантливых специалистов. Для этого необходим эффективный метод оценки персонала. Применение оценки компетенций возникает на всех этапах жизни сотрудника – при приеме на работу, при продвижении по карьерной лестнице и увольнении, когда происходит оценка фактических компетенций и их сравнение с требуемыми [5]. На каждом из этапов руководителям компании важно иметь измеримые показатели уровня компетентности сотрудников и руководителей для принятия грамотных управленческих решений. Из всех инструментов оценки уровня развития профессиональных компетенций наивысшую точность при оптимальной стоимости дают тесты профессиональных знаний.

Основные современные методы оценки персонала впервые стали применяться компаниями США в начале XX века. Стоит отметить такие как Management by Objectives (MBO), Performance management (PM), система под названием «360 градусов», Assessment Center (Ассесмент-центр), завоевавший наибольшую популярность. Процедуры данного метода предполагают полную оценку сотрудника по компетенциям по результатам наблюдения за работником в рабочих условиях. Эта методика напоминает деловые игры, часто применяемые во время бизнес тренингов. Чтобы оценить профессиональные компетенции используется психологические тесты, краткая презентация сотрудника перед экспертами и другими участниками, биографическое анкетирование, описание достижений, индивидуальный анализ бизнес-кейсов и интервьюирование, после которого подводится итог. Но эта методика приводит к большим материальным и временным затратам, что в свою очередь подталкивает на сопротивление проведения мероприятия [6].

Традиционным способом оценки персонала в России является аттестация. Аттестация – это процедура определения соответствия сотрудников своей должности. Рассмотрим проведение аттестации на примере «ООО Газпром». Основными ценными качествами для сотрудника в компании «ООО Газпром», являются профессионализм, инициативность, бережливость, открытость к диалогу, преемственность, уважение друг к другу, имидж. Но должностные инструкции для сегодняшнего работника не позволяют, отклоняться от своих непосредственных обязанностей, что мешает определить полный потенциал и увеличить результативность. Поэтому компания каждый год проводит оценку персонала. В компании разработано Положение о проведении аттестации руководителей, специалистов и других служащих в соответствии с действующими законодательными актами РФ. Система компетенций разработана для каждого структурного подразделения «Газпрома». Несмотря на то, что периодичность проведения аттестации работников на соответствие занимаемой должности в 2016г, как и ранее, устанавливается внутренними актами организации, каждая проверка предваряется изданием соответствующего приказа или распоряжения руководителя.

Процесс аттестации представляет собой оценку результативности труда работника, выявление его потенциальных возможностей и выработку рекомендаций по его дальнейшему профессиональному развитию. Процесс должен носить характер многостороннего взаимодействия. Оценка результативности труда используют