

Министерство образования и науки Российской Федерации
Филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения
высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»
в г. Нижневартовске
Кафедра «Общепрофессиональные и специальные дисциплины по юриспруденции»

Направление 40.03.01
«Юриспруденция»

РАБОТА ПРОВЕРЕНА
Рецензент, (должность)

Артеменко А.В., судья Нижневартовского
городского суда ХМАО-Югры (И.О.Ф.)

19 мая 2017г.

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Заведующий кафедрой

Морозков В.А (И.О.Ф.)

31 мая 2017г.

Особенности трудового договора лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к
ним местностям

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА
К ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ
ЮУрГУ 40.03.01.2017. ___ ПЗ ВКР

(№ удост. три цифр.)

Руководитель ВКР, (должность)

Давыденко, Е. А. к.ю.н., доцент (И.О.Ф.)

19 мая 2017г.

Автор ВКР

студент группы _НвФл-525

Касаева, Е. Н. (И.О.Ф.)

19 мая 2017г.

Нормоконтролер, (должность)

Салимгареева А.Р., к.ю.н., доцент

_____(И.О.Ф.)

19 мая 2017г.

Нижневартовск 2017

АННОТАЦИЯ

Касаева Е.Н. Особенности трудового договора лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям — Нижневарттовск: ЮУрГУ, НвФл – 525, 85 с., библиогр. список — 57 наим., 17 л. слайдов.

В данной работе рассмотрена тема: «Особенности трудового договора лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям».

Актуальность темы исследования обусловлена проблемой применения и сохранения законодательства о государственных гарантиях, льготах и компенсациях лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностям. Наблюдается тенденция явного сокращения государственной поддержки северян, отсутствует четкий механизм правовых норм, регулирующих трудовые отношения работников Крайнего Севера. Это приводит к массовому отъезду трудоспособного населения из этих районов, их опустению и значительному снижению жизненного уровня северян.

Целью данной выпускной квалифицированной работы является исследование особенностей, выявление проблем в области заключения трудового договора лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностям.

Для достижения указанной цели были поставлены следующие задачи:

1. Изучить историю развития законодательства об особенностях работы в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностям
2. Исследовать порядок приема на работу, особенности заключения, изменения и прекращения трудового договора лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностям
3. Проанализировать порядок оплаты труда, начисления гарантий и компенсаций

лицам, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностям

4.Разработать предложения по решению правовых проблем оплаты труда северян, путем внесения изменений в законодательство, регулирующего труд работников Крайнего Севера и приравненных к нему местностям.

Дана полная характеристика особенностям трудового договора лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям литературы, нормативно-правовых актов и научных статей. Сделано заключение, которое обобщает и систематизирует, все полученные и выявленные данные в работе, позволяющие сделать вывод о главных особенностях, проблемах и состоянии рассматриваемых понятий.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1 ОСОБЕННОСТИ СТАНОВЛЕНИЯ И ДЕЙСТВИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И ПРИРАВНЕННЫХ К НЕМУ МЕСТНОСТЯМ.....	6
1.1 История развития законодательства об особенностях работы в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностям.....	6
1.2 Порядок приема на работу и особенности заключения трудового договора лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностям.....	20
1.3 Изменение и прекращение трудового договора лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностям.....	26
2 ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ГАРАНТИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ ЛИЦАМ РАБОТАЮЩИХ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И ПРИРАВНЕННЫХ К НЕМУ МЕСТНОСТЯМ.....	31
2.1 Порядок оплаты труда лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностям.....	31
2.2 Гарантии и компенсации лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностям.....	44
2.2 Правовые проблемы оплаты труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностям.....	66
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	71
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	73
ПРИЛОЖЕНИЕ А. Предложения по внесению изменений в действующее российское законодательство в области предоставления государственных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностям.....	83
ПРИЛОЖЕНИЕ Б. Таблицы	81

ВВЕДЕНИЕ

Север — особый объект государственного регулирования, требующий специальных мер государственной поддержки.

Крайний Север и приравненные к нему местности — значительная часть территории Российской Федерации, занимающая более 60 процентов всей территории нашей страны. Здесь сосредоточены неисчерпаемые богатства: лес, газ, нефть, алмазы, золото и многое другое, то есть все то, от чего зависят темпы социально-экономического развития, а также будущее нашей страны.

Живя и работая в экстремальных природно-климатических условиях Севера, люди производят дополнительные материальные и физиологические затраты. Поэтому государство должно устанавливать правовые нормы, регулирующие условия труда, а также специальные льготы, гарантии и компенсации для данной категории граждан, смягчающие влияния суровых климатических условий Севера на здоровье и работоспособность людей, с целью наиболее приблизить качество их жизни к общему нормальному уровню.

Актуальность темы исследования обусловлена проблемой применения и сохранения законодательства о государственных гарантиях, льготах и компенсациях лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях. Наблюдается тенденция явного сокращения государственной поддержки северян, отсутствует четкий механизм правовых норм, регулирующих трудовые отношения работников Крайнего Севера. Это приводит к массовому отъезду трудоспособного населения из этих районов, их опустению и значительному снижению жизненного уровня северян.

Сложившаяся ситуация требует пересмотра государственной поддержки Северян, внимательного пересмотра и изменений законодательства в области предоставления государственных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностям.

Объектом исследования являются трудовые отношения, складывающиеся в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Предметом исследования данной работы являются нормативные правовые акты, посвященные правовому регулированию труда лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, специальная юридическая литература, посвященная рассмотрению данного вопроса, материалы правоприменительной практики.

Целью данной выпускной квалифицированной работы является исследование особенностей, выявление проблем в области заключения трудового договора лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностям.

Для достижения указанной цели были поставлены следующие **задачи**:

1. Изучить историю развития законодательства об особенностях работы в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностям
2. Исследовать порядок приема на работу, особенности заключения, изменения и прекращения трудового договора лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностям
3. Проанализировать порядок оплаты труда, начисления гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностям
4. Разработать предложения по решению правовых проблем оплаты труда северян, путем внесения изменений в законодательство, регулирующего труд работников Крайнего Севера и приравненных к нему местностям.

Теоретическую основу выпускной квалификационной работы составляют труды следующих авторов: Анисимова Л.Н., Багаева В.Л., Багaley Д.И., Васильевой М. Ж, Гагиева В.Н., Головиной С.Ю., Горшковой Н. Е., Зариповой М. Г., Карсеткой Д.Г., Маринидзе Ф.Р. , Чижов Б.А. и других.

Эмпирической базой исследования являются нормативно-правовые акты Российской Федерации: Конституция Российской Федерации, Гражданский Кодекс Российской Федерации, Трудовой Кодекс Российской Федерации., а также Постановления и опубликованные материалы судебной практики.

Методологическая основа исследования. В процессе написания работы применялись общенаучные, частно-научные и специальные методы проведения исследования, а именно исторический, сравнительно-правовой, системно-структурный, формально-логический, формально-юридический и иные методы научного исследования, позволившие глубже познать особенности трудового договора лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностям, выявить проблемы при начислении оплаты труда северян.

Практическая применимость полученных результатов состоит в том, что содержащиеся выводы и предложения могут быть использованы для последующего совершенствования Трудового Кодекса Российской Федерации и внесения изменений в Федеральный Закон от 19.02.1993г. № 4520-1 (ред. от 31.12.2014) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», а также в процессе преподавания учебных дисциплин.

Структура выпускной квалификационной работы обусловлена целью и задачами исследования. Работа состоит из введения, трех глав, содержащих, восемь параграфов, заключения, библиографического списка и приложений.

1.1 ОСОБЕННОСТИ СТАНОВЛЕНИЯ И ДЕЙСТВИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ В

РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И ПРИРАВНЕННЫХ К НЕМУ МЕСТНОСТЯМ

1.1 История развития законодательства об особенностях работы в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностям

Содержание трудовых договоров, заключаемых с общей категорией работников отличается от содержания трудовых договоров, заключаемых с рядом отдельных категорий работников. В ряде случаев это обусловлено их отличительными особенностями, спецификой условий их труда.

Трудовое право выделяет отдельные категории работников, которые отличаются своим правовым статусом, а также условиями, в которых им приходится выполнять трудовую функцию, предусмотренную трудовым договором. Например, женщины, лица с семейными обязанностями, работники в возрасте до 18 лет, бесспорно, отличаются от общей категории работников и нуждаются в установлении для них дополнительных гарантий в целях обеспечения равенства прав и возможностей.¹

В отдельные категории выделены работники, условия труда которых значительно отличаются от условий труда иных работников. Должного внимания заслуживают те, кто работает в условиях Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним. Суровые природно-климатические условия, в которых приходится трудиться указанной категории работников, предопределили необходимость установления особых правил регулирования трудовых отношений.

Особенности правового регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним, установленные трудовым законодательством, не могут не сказаться на содержании трудовых договоров, заключаемых с такими работниками.²

¹ Маринидзе Ф.Р. Академия труда и социальных отношений // Москва, 2015. — 185 с.

² Чижов Б.А. Особенности применения трудового законодательства для отдельных категорий граждан. Учебник. — М., 2014

Развитие северного законодательства распространило свое влияние не только на экономическую, но и на социальную, культурную, политическую сферы жизнедеятельности людей на окраине страны. В этом смысле оно предстало как специфический регулятор трудовых отношений лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера, показав, что условия их труда существенно отличаются от условий труда в других регионах страны, вызывающих необходимость установления дополнительных правовых гарантий и компенсаций за трудовую деятельность в экстремальных условиях Севера.¹

Главная задача, которая должна была бы решаться системами льгот для переселенцев в регионах Крайнего Севера, заключалась в привлечении населения на постоянное жительство и удержании его в обживаемых районах до тех пор, пока там не будут созданы условия жизни, соответствующие трудностям осваиваемых территорий. Долгое время льготы получали только лица, направленные или командированные в районы Крайнего Севера. Местные уроженцы, а также лица, прибывшие из других областей самостоятельно, льготами обычно не пользовались.

В связи с этим появилась острая необходимость усовершенствовать законодательство о северных льготах.

Период с 1917 по 1940 гг.

Анализ советского и российского законодательства свидетельствует о том, что освоение северных регионов было раньше приоритетной задачей государства, а следовательно, приоритетным было нормативное регулирование гарантий и льгот, предоставляемых работникам Крайнего Севера и местностей, приравненных к нему. Особая государственная забота в полной мере соответствовала и принципу справедливости, поскольку предусматривала нормативное закрепление дополнительных гарантий работникам указанных

¹ Силин А.Н. Социальное доверие северян: уровень и тенденции его изменения // Вектор науки Тольяттинского Государственного Университета. Специальный выпуск «Правоведение». — Тольятти: Изд-во ТГУ. — 2015.

регионов по сравнению с гарантиями работникам, работающим в благоприятных климатических условиях.

Развитие законодательства о льготах работникам Крайнего Севера и приравненных к нему местностей прошло несколько этапов, каждый из которых имеет свои особенности. Можно говорить о следующих этапах:

1) период с 1917 по 1940 г.;

2) период предвоенного времени и Великой Отечественной войны;

3) третий период охватывает значительно больший отрезок времени и в календарном исчислении совпадает с окончанием Великой Отечественной войны (1945 г.) и завершается 1.02.2002 г.;

4) последний, четвертый этап — это современный период развития законодательства (с 1.02.2002 г. и по настоящее время).

Одними из первых документов, закреплявшими гарантии работникам, переезжавшим на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, были Постановление ЦИК и СНК Союза ССР от 09.11.1927 «О компенсациях при переводах и при найме на работу в другие местности».¹ А также Постановление ЦИК СССР и СНК СССР от 23.11.1931 №23/937 «О компенсациях и гарантиях при переводе, приеме вновь и направлении на работу в другие местности».² 10 мая 1932 года ЦИК РСФСР и СНК РСФСР своим совместным Постановлением утвердили Положение «О льготах для лиц, работающих в районах Крайнего Севера».³ Указанное Постановление предусматривало порядок и условия установления надбавок к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера в размере 10% за год работы в районах Крайнего Севера, но не более чем 100% от тарифной ставки работника. Закреплялось право работников Крайнего Севера на дополнительные отпуска

¹ Постановление ЦИК и СНК Союза ССР «О компенсациях при переводах и при найме на работу в другие местности» от 09 ноября 1927 г. // Российская газета. — 1927. — № 44

² Постановление ЦИК СССР и СНК СССР №23/937 «О компенсациях и гарантиях при переводе, приеме вновь и направлении на работу в другие местности» от 23 ноября 1931 // Российская газета. — 1931. — № 17.

³ Указ Президиума Верховного Совета СССР «О льготах для лиц, работающих в районах Крайнего Севера» от 1 августа 1945 [Электронный ресурс] // <http://www.consultant.ru>

сверх установленного двухнедельного отпуска продолжительностью 18 рабочих дней, а работающим в районах Крайнего Севера с ненормированным рабочим днем — дополнительный отпуск продолжительностью 30 рабочих дней. Допускалось во исполнение данного Положения соединение отпусков за период работы на Крайнем Севере, но не более чем за три года. При этом стоимость проезда к месту отдыха и обратно один раз в три года оплачивалась работодателем, а время нахождения в пути к месту отдыха и обратно не включалось в продолжительность отпуска и предоставлялось сверх времени отпуска.¹ Год работы в районах Крайнего Севера в этот период времени засчитывался за два года работы. Размер единовременной компенсации работникам, переезжающим в районы Крайнего Севера, был увеличен по сравнению с Постановлением ЦИК СССР и СНК СССР от 23.11.1931 №23/937 «О компенсациях и гарантиях при переводе, приеме вновь и направлении на работу в другие местности» в два раза. На весь период работы по трудовому договору за работниками, переехавшими на Крайний Север, сохранялось право на жилую площадь по месту прежнего жительства, независимо от того, оставались или нет на указанной жилой площади другие члены семьи работника.²

Из содержания Постановления ЦИК РСФСР и СНК РСФСР от 10 мая 1932 г. видна направленность государственной политики по привлечению трудоспособного населения в районы с неблагоприятными климатическими условиями.

В последующие годы объем гарантий работникам, переезжающим на работу в районы Крайнего Севера, уменьшался и полностью отменялся нормативными актами СССР. Причины, послужившие основанием для изменения нормативного регулирования, были разные, одной из них стала Великая Отечественная война 1941-1945 гг.

¹ Губина О.В., Проворова А.А. Формирование региональной социально-экономической политики в условиях Севера России. А.А. Проворова // Ежедневная юридическая газета «Право». — 2016. — №9. — С.3—42.

² Постановление ЦИК СССР и СНК СССР №23/937 «О компенсациях и гарантиях при переводе, приеме вновь и направлении на работу в другие местности» от 23 ноября 1931 // Российская газета. — 1931. — № 17.

Период с 1940 по 1945 гг.

Общая направленность законодательного регулирования в предвоенные и военные годы может быть охарактеризована как политика свертывания социальных гарантий и ограничений гарантий и льгот в области трудовых отношений.

В связи с недостаточным наличием финансов в отношении работников Крайнего Севера в этот период устанавливаются более жесткие правила. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 03.10.1942 «О прекращении начисления процентных надбавок к заработной плате рабочим и служащим и предоставления им других льгот, связанных с работой в отдаленных местностях, вне крупных городских поселений и на Крайнем Севере», Положение о льготах для лиц, работающих в районах Крайнего Севера РСФСР, утвержденное Постановлением ЦИК СССР и СНК СССР от 10 мая 1932 г., отменяется практически для всех категорий работников.¹ Исключение было сохранено только для работников Главного управления Северного морского пути, работающих за Полярным кругом.²

Период с 1945 по 1.02.2002 гг.

После окончания Великой Отечественной войны постепенно начинают восстанавливаться трудовые гарантии и льготы. 1 августа 1945 г. были восстановлены довоенные льготы на основании Указа Президиума Верховного Совета СССР «О льготах для лиц, работающих в районах Крайнего Севера» северянам.³ В ноябре 1945 г. льготы работников Крайнего Севера были распространены и на работников местностей, приравненных к районам Крайнего

¹ Указ Президиума Верховного Совета СССР «О прекращении начисления процентных надбавок к заработной плате рабочим и служащим и предоставления им других льгот, связанных с работой в отдаленных местностях, вне крупных городских поселений и на Крайнем Севере» от 3 октября 1942 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

² Постановление ЦИК СССР и СНК СССР №23/937 «О компенсациях и гарантиях при переводе, приеме вновь и направлении на работу в другие местности» от 23 ноября 1931 // Российская газета. — 1931. — № 17.

³ Указ Президиума Верховного Совета СССР «О льготах для лиц, работающих в районах Крайнего Севера» от 1 августа 1945 [Электронный ресурс] // <http://www.consultant.ru>

Севера. Им также устанавливались надбавки к заработной плате за работы в этих местностях и предоставлялись дополнительные отпуска, но несколько меньшей продолжительности — 12 рабочих дней для работающих с нормированным рабочим днем и, соответственно, 24 рабочих дня для работников с ненормированным рабочим днем. Перечень районов, приравненных к районам Крайнего Севера, был утвержден Постановлением СНК СССР от 18 ноября 1945 г. №2927 «О перечне отдаленных местностей, приравненных к районам Крайнего Севера».¹

На данный перечень распространяется действие Указа Президиума Верховного Совета СССР от 1 августа 1945 г. «О льготах для лиц, работающих в районах Крайнего Севера».²

В 1946 г. Постановлением Совета Министров СССР от 25 августа были установлены районные коэффициенты к заработной плате работников Урала, Сибири и Дальнего Востока от 1,15 до 1,7. Однако в последующие практически десять лет наблюдается тенденция отраслевого регулирования величин районных коэффициентов. Так, например, Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 27.07.1959 №527/13 установлены районные коэффициенты для работников нефтяной и газовой промышленности, другое постановление устанавливало районные коэффициенты для работников строительства, третье - для работников здравоохранения и т.п. Наличие такого количества документов, фактически регулирующих сходные или даже однородные общественные отношения, негативно сказывалось на правоприменительной практике и усложняло работу кадровикам, создавало

¹ Постановление СНК СССР №2927 «О перечне отдаленных местностей, приравненных к районам Крайнего Севера» от 18 ноября 1945 // Российская газета. — 1946. — № 9.

² Указ Президиума Верховного Совета СССР «О льготах для лиц, работающих в районах Крайнего Севера» от 1 августа 1945 [Электронный ресурс] // <http://www.consultant.ru>

условия для дискриминации по роду занятий, хотя степень воздействия неблагоприятных производственных факторов чаще всего была одна и та же.¹

В целях упорядочения законодательства о льготах работников Крайнего Севера и приравненных к нему местностей был принят Указ Президиума Верховного Совета СССР от 10 февраля 1960 г. «Об упорядочении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера», однако совместные постановления Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС 1960 г. по-прежнему предполагали отраслевой подход при установлении величины районного коэффициента.²

В соответствии с этим Указом были установлены льготы и гарантии указанным работникам в области заработной платы, времени отдыха, порядка исчисления стажа работы, гарантий при переезде, а также в области права на жилище.

В последующие годы происходит дальнейшее расширение льгот работникам Крайнего Севера и приравненных местностей. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 26 сентября 1967 г. №1908-VII «О расширении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера» увеличены размеры надбавок за работу в неблагоприятных климатических условиях и изменен порядок исчисления стажа, дающего право на ее установление». ³ Начиная с 1 января 1968 г. лицам, работающим в Чукотском автономном округе и Северо-Эвенском районе Магаданской области, Корякском автономном округе и Алеутском районе Камчатской области, а также на островах Северного Ледовитого океана и его морей (за исключением островов Белого моря), - надбавка устанавливалась в размере 10% по истечении уже первых шести

¹ Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС №527/13 от 27 июля 1959 // Российская газета. — 1959. — № 17

² Указ Президиума Верховного Совета СССР «Об упорядочении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера» от 10 февраля 1960 [Электронный ресурс] // <http://www.consultant.ru>

³ Указ Президиума Верховного Совета СССР №1908-VII «О расширении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера» от 26 сентября 1967 [Электронный ресурс] // <http://www.consultant.ru>

месяцев работы, с увеличением на 10% за каждые последующие шесть месяцев работы.¹

Данным Указом предусматривалось не только закрепление дополнительных гарантий в период работы лицам, работающим в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к Крайнему Северу, но и закреплялось снижение пенсионного возраста лицам, длительное время работавшим в местностях с неблагоприятными климатическими условиями. Так, рабочим и служащим, проработавшим в районах Крайнего Севера не менее 15 календарных лет, а в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, — не менее 20 календарных лет, право на назначение пенсии по старости возникало у мужчин по достижении 55 лет, у женщин — по достижении 50 лет.

Постановлением Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 г. №1029 «О порядке применения Указа Президиума Верховного Совета СССР от 26 сентября 1967 г. «О расширении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера» был утвержден новый перечень районов Крайнего Севера и приравненных к нему местностей. В перечень были включены дополнительные районы, работа в которых предоставляет право работникам на льготы.²

Новая попытка унификации подхода к порядку предоставления гарантий и льгот работникам Крайнего Севера и приравненных к нему регионов была предпринята в 1990 году. Совет Министров РСФСР принимает 22 октября 1990 г. Постановление №458 «Об упорядочении компенсаций гражданам, проживающим в районах Севера». Данным Постановлением уточняется порядок исчисления и сохранения непрерывного трудового стажа для получения права на надбавку за работу в неблагоприятных климатических условиях. Особый упор делается на

¹ Хрусталёв Е.Ю., Боташева А.С. Сетевое планирование и управление региональным развитием как важнейший фактор обеспечения национальной безопасности России // Институт права. — СПб., 2013. — С.72.

² Постановление Совета Министров СССР №1029 «О порядке применения Указа Президиума Верховного Совета СССР от 26 сентября 1967 «О расширении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера» от 10 ноября 1967 // Российская газета. — 1967. — № 34.

привлечение в районы Крайнего Севера и закрепления на предприятиях, расположенных в данных регионах, молодежи, а также семей, имеющих детей. Молодежи, прожившей не менее одного года в районах Крайнего Севера и вступающей в трудовые отношения, надбавки к заработной плате устанавливались с 1 января 1991 г. в размере 20% по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 20% за каждые последующие шесть месяцев, и по достижении 60% надбавки выплачивались в размере 20% - за один год работы, а в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и в районах, где надбавки выплачиваются в порядке и на условиях, предусмотренных ранее.¹

Во исполнение Постановления Совета Министров РСФСР от 22 октября 1990 г. №458 утвердило Инструкцию о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера в соответствии с действующими нормативными актами.² Инструкция, утвержденная Приказом Министерства труда РСФСР от 22 ноября 1990 г., с учетом произошедших изменений в действующем законодательстве действует и сегодня, что и было подтверждено письмом Федеральной службы по труду и занятости от 13 сентября 2006 г. №1597-6-0.

1993 год ознаменовался принятием специального Закона РФ от 19 февраля №4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (далее - Закон о Северах).³ Принятие специального Закона имело большое

¹ Постановление Совета Министров РСФСР № 458 «Об упорядочении компенсаций гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера» от 22 октября 1990 // Российская газета. — 1990. — № 74.

² Постановление Совета Министров РСФСР № 458 «Об упорядочении компенсаций гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера» от 22 октября 1990 // Российская газета. — 1990. — № 74.

³ Федеральный Закон от 19.02.1993г. № 4520-1 (ред. от 31.12.2014) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» // Собрание законодательства РФ. — 1993. — № 36. — Ст. 149.

правоприменительное значение, с момента его принятия все прочие нормативные документы (акты Совета Министров СССР) действуют в части, не противоречащей законодательству РФ, а это, в свою очередь, способствовало упорядочению предоставления льгот северянам.

Однако в последующие годы постепенно происходит изменение законодательства в рассматриваемой области, при этом имеет место и сокращение льгот. В этой связи хотелось бы остановиться на изменениях, внесенных в законодательные акты в 2002 и последующие годы.

Период с 1 февраля 2002 г. по настоящее время

Начиная с 1 февраля 2002 г. постепенно изменяется подход к льготам работникам Севера. Принятый Трудовой кодекс РФ в целом сохранил подходы к регулированию, однако в части сокращенного рабочего времени для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях, императивная норма, закреплявшая данное право, сменилась диспозитивной, предполагающей только договорное установление такого режима рабочего времени (сокращенная рабочая неделя для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях, может устанавливаться коллективным договором или трудовым договором с работницей — ст. 320 ТК РФ), что при отсутствии коллективного договора, отсутствии деятельной профсоюзной организации добиться предоставления сокращенного времени женщины, вряд ли смогут. Статья 321 Трудового кодекса РФ закрепила право на дополнительный отпуск только работников Крайнего Севера (24 календарных дня) и для работников местностей, приравненных к районам Крайнего Севера (16 календарных дней), но уже в этой статье ничего не говорится о прочих районах Севера, в которых заработная плата работникам выплачивается с районным коэффициентом.¹

Однако уже 22 августа 2004 г. законодатель предпринимает новый шаг к «упорядочению» предоставления льгот северянам. Так, внося Федеральным

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.01.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Российская газета. — 2001. — № 496.

законом от 22.08.2004 №122-ФЗ всего несколько уточнений в ТК РФ, законодатель закрепил право на многие социальные льготы только за работниками, работающими в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета: в статье 323 Трудового кодекса РФ слова «работающих» дополнить словами «в организациях, финансируемых из федерального бюджета», после слова «оплата» дополнить словами «за счет средств организации»; дополнить часть вторую третьей следующего содержания: «Гарантии медицинского обслуживания для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджетов субъектов Российской Федерации и бюджетов муниципальных образований, устанавливаются органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления. Гарантии медицинского обслуживания для работников других организаций устанавливаются коллективными договорами». В отношении закрепленного ст. 325 Трудового кодекса РФ порядка компенсации затрат работника на проезд к месту отпуска и обратно, компенсации затрат работника на переезд в районы Крайнего Севера и приравненных местностей также внесено уточнение о действии данной нормы по кругу лиц — опять только работники организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета.¹

Остальные работники могут теперь рассчитывать только на гарантии, закрепленные в коллективном договоре или локальных актах работодателя, при этом законодатель не говорит, что закрепленные сегодня в ст. 325, 326 Трудового кодекса РФ гарантии являются минимальными. Соответственно, исходя из финансового положения работодателя, гарантии работникам негосударственного сектора экономики могут быть больше или меньше указанных выше, а могут и полностью отсутствовать. Что вряд ли соответствует конституционным принципам и нормам.

¹ Головина С.Ю. Региональные факторы удорожания стоимости жизни населения на Севере // Институт права. — СПб., 2014. — С.163.

Однако «реформирование» законодательства на этом не завершилось, и 30 июня 2006 г. в Трудовой кодекс РФ вновь были внесены изменения, в том числе в части гарантий и льгот работникам Крайнего Севера и приравненных к нему местностей.

Ранее работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации-работодателя в районах Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, выплачивалось выходное пособие в размере среднего заработка, и сохранялась средняя заработная плата на период трудоустройства, но не более чем за шесть месяцев с учетом выплаченного выходного пособия. Теперь же с вступлением 6 октября 2006 г. внесенных в Трудовой кодекс РФ изменений работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).¹

Итак, в настоящее время работники, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях, независимо от формы собственности работодателя и источника финансирования его деятельности, имеют гарантированное государством право на повышение заработной платы на установленный районный коэффициент, надбавку к заработной плате, сокращенную продолжительность рабочего дня для женщин, дополнительный выходной день, дополнительно 24 дня отпуска.²

По закону пенсионеры — получатели страховых пенсий, проживающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.01.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Российская газета. — 2001. — № 496

² Горшкова Н. Е. Государственные гарантии и компенсации лицам, работающим в организациях, финансируемых из федерального бюджета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях / Под редакцией Н.Е. Горшковой. Приложение к журналу «Северная Пальмира» // СПб., 2014. — 148 с.

получение повышенного размера фиксированной выплаты к страховой пенсии. Размер выплаты увеличивается на соответствующий районный коэффициент.

Теперь, в связи с изменениями в законодательстве (Постановление Правительства Российской Федерации от 28.04.2016 №367 «О внесении изменений в Правила установления и выплаты повышения фиксированной выплаты к страховой пенсии лицам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»), к этой группе относятся и фактически проживающие в районах Крайнего Севера граждане, а не только те пенсионеры, которые имеют постоянную или временную регистрацию на территории районов Крайнего Севера. Фиксированная выплата к страховой пенсии по старости, по инвалидности и по случаю потери кормильца северян увеличивается на соответствующий районный коэффициент, который устанавливает Правительство Российской Федерации в зависимости от местности проживания, на весь период проживания указанных лиц в этих районах (местностях).¹

Это же правило распространяется на пенсионеров, которые переехали из района с обычными природно-климатическими условиями в районы Крайнего Севера либо в местности, приравненные к ним.

Если пенсионер переезжает из района Крайнего Севера или местности, приравненной к районам Крайнего Севера, в местность с обычными природно-климатическими условиями, фиксированная выплата определяется без районного коэффициента.

При этом, из них лишь тем гражданам, которые проживают в районах Крайнего Севера или в местностях, приравненных к ним, предоставляется право выбора: увеличение фиксированной выплаты с применением соответствующего

¹ Постановление Совета Министров СССР №1029 «О порядке применения Указа Президиума Верховного Совета СССР от 26 сентября 1967 «О расширении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера» от 10 ноября 1967 // Российская газета. — 1967. — № 34.

районного коэффициента либо установление повышенной фиксированной выплаты к страховой пенсии.¹

Повышенный размер фиксированной выплаты устанавливается на основании сведений о месте фактического проживания на Крайнем Севере, которые гражданин указывает в заявлении при обращении в соответствующий территориальный орган ПФР. Это может быть любое заявление, в котором гражданин указывает свое место жительства, к примеру, заявление об установлении пенсии, ее перерасчете, изменении способа ее доставки и др., либо отдельная форма заявления.²

К примеру, если гражданин подал заявление о назначении или перерасчете пенсии в мае 2016 года, в следующий раз подтвердить фактическое проживание на Крайнем Севере соответствующим заявлением ему необходимо в любое время до конца апреля 2017 года. Если же подтверждение будет подано раньше, например, в феврале или марте 2017 года, то 12 месяцев для последующего подтверждения начинают отсчитываться с февраля или марта 2017 года соответственно.

Важно отметить, что ежегодное подтверждение места фактического проживания на Крайнем Севере требуется только от пенсионеров, которые получают страховую пенсию через кредитную организацию. Если доставку пенсии осуществляют организации почтовой связи или иные организации, занимающиеся доставкой страховой пенсии, ежегодное подтверждение места фактического проживания на Крайнем Севере не требуется.³

¹ Сутягина А.В. Работа по совместительству: особенности регулирования труда, гарантии и компенсации. М.: Юриспруденция, 2017. — С.148—163.

² Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 07.02.2017) // Собрание законодательства РФ. — 1994. — № 32. — Ст. 3301.

³ Анисимов Л. Н. Новое в трудовом законодательстве / Л.Н. Анисимов // Юрист. — 2014. — №18. — С.8—17.

Если пенсионер не подтверждает в установленные сроки фактическое проживание на Крайнем Севере, размер фиксированной выплаты пересматривается в сторону уменьшения.¹

1.2. Порядок приема на работу и особенности заключения трудового договора лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностям

Правила приема на работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям имеют определенные особенности. Трудовой договор с работником организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях заключается в установленном порядке. Общее правило о том, что трудовой договор со всеми работниками заключается в письменной форме, распространяется и на трудовой договор с лицами, прибывшими в районы Крайнего Севера. Преимущество письменной формы заключается в том, что:

1) права, обязанности и ответственность сторон трудового договора (контракта) фиксируются в едином акте;

2) оформление трудового договора (контракта) в письменной форме обеспечивает правовую и социальную защищенность работника в реализации достигнутых договоренностей по важнейшим условиям труда с учетом территориальных и природно-климатических особенностей Севера;

3) устанавливаются индивидуальные условия трудовой деятельности, дополнительных гарантий, льгот и компенсаций;

4) она способствует более эффективному использованию трудового потенциала работника, его индивидуальных способностей и профессиональных

¹ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 23.05.2016) // Собрание законодательства РФ. — 1996. — №5. — Ст. 410.

навыков, а также повышает ответственность работника и работодателя за неисполнение обязательств, предусмотренных трудовым договором (контрактом).¹

В трудовом договоре с лицами, прибывшими в районы Крайнего Севера, предусматриваются:

- сведения о работнике и работодателе, заключивших трудовой договор;
- место работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу;
- наименование должности (специальности, профессии с указанием квалификации) работника в соответствии со штатным расписанием организации. В случае если федеральным законом для лиц, работающих на определенных должностях (специальностях, профессиях), установлены льготы, то наименование этих должностей (специальностей, профессий) производится в соответствии с тарифными квалификационными справочниками;
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- размер должностного оклада (тарифной ставки) работника;
- достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы, предоставляемые работнику за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда;
- доплаты, районные коэффициенты, надбавки и поощрительные выплаты работнику, прибывшему в районы Крайнего Севера;
- режим работы;
- продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, дополнительные отпуска;

¹ Топорнин Б.Н. Юридическая энциклопедия // Юристь. — М., 2016. — 156 с.

- дата начала работы, а также дата ее окончания, если заключается срочный трудовой договор (контракт);

- гарантии и компенсации, связанные с работой в районах Крайнего Севера.¹

Закон предусматривает дополнительные требования при приеме на работу в местности с особыми климатическими условиями. Одно из них — наличие медицинского заключения о том, что работнику не противопоказаны работа и проживание в этих районах и местностях.

Периодические медосмотры должны проходить все, кто работает по трудовому договору в РКС. Перечень работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302Н.²

Организация обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медосмотров возложена на работодателя.

В трудовом договоре оговариваются обязанности работодателя по предоставлению работнику льгот, гарантий и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством.

Закон запрещает спрашивать у лица, поступающего на работу документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами.³

Относительно заключения трудового договора следует отметить, что граждане стран Содружества Независимых Государств, работающие в районах

¹ Головина С.Ю., Кучина Ю.А. Организационная природа трудового договора // Москва, 2017. — 477 с.

² Приказ Минздравсоцразвития РФ № 302 «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» от 12 апреля 2011 (ред. от 05.12.2014) // Собрание законодательства РФ. — 2011. — № 7. — Ст. 28

³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.01.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Российская газета. — 2001. — № 496.

Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, заключают срочные трудовые договоры с работодателем в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и двусторонними межправительственными соглашениями о трудовой деятельности и социальной защите граждан, работающих за пределами границ своих государств.

Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок, а также на время выполнения определенной работы. При этом срочный трудовой договор может заключаться только в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом.

Кроме того, в подобных трудовых договорах необходимо указывать причины, по которым ограничивается их срок.¹

Некоторые работодатели Севера помимо основного трудового договора заключают ежегодно с работниками дополнительные контракты, определяющие гарантии и компенсации, предоставляемые в текущем рабочем году (например, о дополнительных гарантиях, действующих в той или иной организации).

Статья 324 ТК РФ предусматривает особое условие заключения трудового договора с работником Севера — это обязательное наличие у потенциального работника медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы и проживания в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Необходимость наличия такого медицинского заключения предусматривается лишь для лиц, прибывших в суровые северные районы.²

Особенность комментируемого вида трудового договора, заключаемого с работником организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, заключается в том, что он должен отражать

¹ Карсетская Е., Михайлов И.Р. Трудовой договор // Норма. — М., 2016. — 156 с.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.01.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Российская газета. — 2001. — № 496.

льготы и компенсации, предоставляемые ему в соответствии с Законом Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», а именно:

1) выплату районного коэффициента к заработной плате в размере, установленном в соответствии с законодательством, по месту постоянной фактической работы;

2) выплату работнику процентных надбавок к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Молодежи, прожившей в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее 5 лет, процентные надбавки к заработной плате выплачиваются в полном размере с первого дня работы в этих районах и местностях. Проживание в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях учитывается независимо от того, когда это имело место.¹

Главой 50 ТК РФ установлены особенности регулирования трудовых отношений в зависимости от специфических условий местности, в которой трудится работник, - экстремальных природно-климатических условий в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (см. ст. ст. 313 - 327).

Статья 313 ТК РФ очерчивает систему законодательных актов, регулирующих труд в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, среди них:

1) государственные гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Трудовым кодексом и иными федеральными законами;

2) дополнительные гарантии и компенсации, указанным лицам могут устанавливаться законами субъектов РФ, коллективными договорами,

¹ Шептулина Н.Н. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников // Институт права. — СПб., 2016. — С.163.p

соглашениями исходя из финансовых возможностей соответствующих субъектов РФ и работодателей.¹

Условия, оговариваемые в трудовом договоре, определяются соглашением сторон с учетом отраслевой специфики конкретных задач, стоящих перед производством, территориальных и природно-климатических особенностей, а также материально-финансовых возможностей предприятий, учреждений, организаций, но не могут содержать положений, противоречащих действующему законодательству и другим нормативным актам, ущемляющих права одной из сторон по заключенному трудовому соглашению и ухудшающих положение работника по сравнению с законодательством о труде.²

1.3. Изменение и прекращение трудового договора лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностям

Общие основания прекращения трудового договора перечислены в ст. 77 Трудового кодекса.³

В ней приведено 11 общих оснований прекращения трудового договора. Это такие основания, как соглашение сторон, истечение срока договора, расторжение трудового договора по инициативе работника или работодателя, перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность), отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора или перемещением работодателя в другую местность, отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации,

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.01.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Российская газета. — 2001. — № 496.

² Гайдукова Л.Н. Комментарий к изменениям в Трудовой кодекс Российской Федерации [Текст] / Л.Н. Гайдукова // Адвокат. — 2013. — №4. — С.9

³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.01.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Российская газета. — 2001. — № 496.

изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, а также обстоятельства, не зависящие от воли сторон, нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор в любое время. Главное отличие увольнения по собственному желанию от увольнения по соглашению сторон заключается в том, что для расторжения трудового договора по этому основанию достаточно волеизъявления только одной стороны трудовых отношений — работника. Работодатель обязан расторгнуть с ним договор. Однако чтобы не ставить работодателя в заведомо неудобное положение, когда у него нет профессионального работника на замену, Трудовым кодексом введено обязательное предварительное предупреждение.¹ В общем случае работник должен подать заявление об увольнении по собственному желанию за две недели до даты увольнения.

При увольнении по собственному желанию у работника есть право в одностороннем порядке отозвать свое заявление до истечения срока указанного в заявлении. При этом если работодатель издал указ об увольнении раньше, чем срок увольнения истек, работник имеет право обжаловать это решение в суде и требовать оплаты ему вынужденного прогула или, если он отозвал заявление после издания приказа, но до истечения срока предупреждения, требовать восстановления на работе с выплатой вынужденного прогула за весь период вплоть до восстановления.

Однако работник в течение срока действия предупреждения об увольнении по собственному желанию может быть уволен по другим основаниям, например по инициативе работодателя.

При изменении существенных условий договора или при отказе работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.01.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Российская газета. — 2001. — № 496.

медицинским заключением работодатель обязан в письменной форме предложить работнику иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья. В случае отсутствия такой работы или отказа работника от предложенной работы он может быть уволен по пунктам 7 или 8 соответственно ст. 77 Трудового кодекса.

Иногда прекращение трудового договора возможно по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Они перечислены в ст. 83 Трудового кодекса. К ним относятся:

1. Призыв работника на военную службу или направление ее на заменяющую ее гражданскую альтернативную службу. «Призыв работника на военную службу» означает не только собственно призыв, но и поступление на воинскую службу, в т.ч. добровольное.

2. Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу по решению государственной инспекции труда или суда. Увольнение по этому основанию возможно только в случае, если нет возможности перевести работника с его согласия на другую работу.

3. Неизбрание на должность.

4. Осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу. При этом следует учитывать, что если на приговор суда принесена кассационная жалоба и кассационная инстанция не признала договор вступившим в силу, то увольнять по этому основанию нельзя. К наказаниям, исключающим возможность продолжения работы, относятся: лишение права занимать определенные должности, лишение права заниматься определенными видами деятельности, арест, дисквалификация. Дисквалификация заключается в лишении физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению

юридическим лицом, а также осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

5. Признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением.

6. Смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим.

7. Наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений, если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации.¹

Как уже было сказано, в ст. 77 Трудового кодекса основания прекращения трудового договора перечислены неисчерпывающе. Для некоторых категорий работников Трудовым кодексом и другими федеральными законами вводятся дополнительные основания прекращения трудового договора, вот некоторые из них:

- неудовлетворительный результат испытания при приеме на работу, для работников, работающих на испытательном сроке;
- для руководителя организации: отстранение от должности руководителя организации-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности;
- принятие уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора;

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.01.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Российская газета. — 2001. — № 496.

- трудового договор для лиц, работающих по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной;

- для педагогических работников: повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения; применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника; достижение ректором, проректором, деканом факультета, руководителем филиала (института);

- для государственных служащих существует несколько дополнительных оснований прекращения трудового договора: выход гражданского служащего из гражданства Российской Федерации;

- несоблюдение ограничений и невыполнение обязательств, установленных Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и другими федеральными законами; нарушение запретов, связанных с гражданской службой; отказ гражданского служащего от замещения прежней должности гражданской службы при неудовлетворительном результате испытания и другие.

Таким образом, большинство оснований расторжения трудового договора представлены в ст. 77 - 81, 83 - 84 Трудового кодекса. Однако иные федеральные законы могут вводить основания прекращения трудового договора для некоторых категорий работников. Прекращение трудового договора по основаниям, не регламентированным законодательством Российской Федерации или трудовым договором в исключительных случаях запрещено и предусматривает ответственность, которая будет описана в следующем пункте.¹

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.01.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Российская газета. — 2001. — № 496.

2 ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ГАРАНТИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ ЛИЦАМ РАБОТАЮЩИХ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И ПРИРАВНЕННЫХ К НЕМУ МЕСТНОСТЯМ

2.1. Порядок оплаты труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностям

Особенности оплаты труда работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях заключаются, в первую очередь, в районных коэффициентах и надбавках к заработной плате (ст. 315 ТК РФ).

Районные коэффициенты и надбавки к заработной плате позволяют повысить уровень оплаты труда работающих в этих районах и местностях, где уровень цен, прожиточный минимум значительно выше, чем во многих других местностях.¹

Если районный коэффициент начисляется не на все выплаты, производимые работнику, то надбавки начисляются на весь заработок.

В ст. 316 ТК РФ говорится о том, что районный коэффициент начисляется на заработную плату работников Севера. Он устанавливается в цифровом выражении. Размер коэффициента зависит от климатических условий местности, в которой работает и проживает работник, и составляет от 1,1 до 2,0. Районный коэффициент применяется к заработной плате работников Севера независимо от вида собственности, организационно-правовой формы работодателя, отрасли деятельности (производственной или непроизводственной).²

Районный коэффициент работающим в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к этим районам, не начисляется на такие виды выплат, как вознаграждение за выслугу лет, персональные надбавки. Применение районных коэффициентов не должно изменять размера тарифных ставок. Вместе с тем, если законодатель предусматривает выплаты из расчета тарифных ставок, районный коэффициент не может применяться.

При расчете среднего заработка районный коэффициент также учитывается.

Порядок и условия оплаты труда работников Севера регулируются действующим трудовым законодательством, соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами, действующими в организации, а также непосредственно трудовым договором, заключенным с работником.

В этой связи в трудовом договоре необходимо указать размер установленного работнику должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), квалификационному разряду, предусмотренным соответствующим

¹ Маврин С.П. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации // Адвокат. — 2013. — №4. — С.9

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.01.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Российская газета. — 2001. — № 496.

нормативным правовым актом или локальным нормативным актом организации (предприятия, учреждения).

Кроме размера должностного оклада (тарифной ставки), в трудовом договоре рекомендуется указывать размеры установленных работнику процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надбавки за сложность и особые условия труда, за выслугу лет, за работу в ночное время, районного коэффициента к заработной плате и др.

В том случае, если трудовым договором предусматривается выполнение работником дополнительной работы в порядке совмещения должностей (профессий), то в нем следует указать также размер доплат за совмещение. Конкретный размер доплат определяется по соглашению сторон исходя из сложности выполняемой работы, ее объема, занятости работника по основной и совмещаемой должности (профессии) и максимальным размером не ограничивается.¹

Режим рабочего времени «северных» работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности и иными локальными нормативными актами организации, которые базируются на действующем законодательстве РФ. В трудовом договоре необходимо указать также продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника, продолжительность ежегодного дополнительного отпуска, предоставляемого ему за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в зависимости от местности, а также порядок соединения отпусков и их предоставления.

Ежегодный оплачиваемый отпуск лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляется продолжительностью не менее 28 календарных дней.

¹ Смирнова О.В., Снигирева И.О., Условия трудового договора / О.В. Смирнова // Журнал российского права. — 2015. — №4. — С.9

Статьей 322 ТК РФ установлен порядок предоставления и соединения ежегодных оплачиваемых отпусков.

В соответствии со ст. 122 ТК РФ право на отпуск за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в той или иной организации, а по соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев.

Часть 1 ст. 322 ТК РФ также допускает предоставление «северному» работнику отпуска по истечении тех же 6 месяцев работы у того же работодателя. То, что шестимесячный срок должен быть непрерывным, законодатель не установил.

Суммируются ежегодные оплачиваемые отпуска работникам районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к ним, по общим правилам ст. 120 ТК РФ. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного отпуска и всех полагающихся работнику дополнительных оплачиваемых отпусков.

Обязательность ежегодного предоставления работнику оплачиваемого отпуска закреплена в ст. 124 ТК РФ. Соединение отпусков является своего рода исключением из этого общего правила, а потому допускается лишь в исключительных случаях.

Законодателем ограничен срок пребывания северян в отпуске, считая, что для наиболее полного отдыха общая его продолжительность не должна превышать 6 месяцев (ч. 3 ст. 322 ТК РФ).¹

Помимо установленных законодательством ежегодного основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, лицам, работающим в северных районах России, устанавливается также в качестве компенсации ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 321 ТК РФ).

Как основной ежегодный (ст. 115 ТК РФ), так и дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 321 ТК РФ), предоставляемые работающим в районах

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.01.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Российская газета. — 2001. — № 496.

Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, с введением в действие Трудового кодекса РФ исчисляются не в рабочих, а в календарных днях.

Продолжительность «северных» дополнительных оплачиваемых ежегодных отпусков варьируется и ставится в зависимость от местности, в которой трудится и проживает работник: в районах Крайнего Севера - 24 календарных дня; в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней.

Теперь остановимся на гарантиях и компенсациях, распространяющихся на работников Севера.

Во-первых, ст. 319 ТК РФ предусмотрено предоставление данной категории работников дополнительного выходного дня.

Так, одному из родителей, работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы, если их ребенок не достиг возраста 16 лет (по письменному заявлению работника).¹

Предоставление дополнительного выходного дня без оплаты рассматривается как право работника. В этой связи работодатель не должен отказывать в его предоставлении, а работник, в свою очередь - соблюсти условия, прописанные в ст. 319 ТК РФ (это возраст ребенка - до 16 лет и подача работником письменного заявления).

Вместе с тем ст. 319 ТК РФ не обязывает работника подтверждать тот факт, что другой родитель этот день не получал.

Во-вторых, ст. 320 дает право на сокращенную рабочую неделю.

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным или трудовым договором может быть установлена рабочая неделя меньшей продолжительности (до 36 ч), по сравнению с общей (40 ч).

¹ Мурнина И.Д. Заблуждения кадровых работников // Институт права. — СПб., 2016. — С.163.

При этом сокращение продолжительности работы не должна уменьшать (снижать) уровень оплаты труда, т. е. заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

В-третьих, ст. 323 ТК РФ устанавливает гарантии медицинского обслуживания для данной категории работников.¹

Медицинское обслуживание населения РФ осуществляется на основе медицинского страхования (обязательного и дополнительного) - по месту жительства граждан.

Поскольку районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, где работают и проживают граждане, далеко не всегда обеспечены необходимым медицинским учреждением, специалистами соответствующей квалификации, что необходимо для наиболее полного диагностирования и лечения заболевшего. В таких случаях человек вынужден ехать за свой счет в другую местность, где имеются соответствующие квалифицированные специалисты, могущие оказать необходимые медицинские услуги, а это далеко не всегда возможно в силу высокой стоимости.

Поэтому вышеупомянутая статья предусматривает возможность оплаты стоимости проезда в пределах территории РФ для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания.

Такая гарантия должна быть прописана в коллективном договоре организации-работодателя, а в отдельных случаях и в трудовом договоре непосредственно.

В-четвертых, ст. 325 ТК РФ прописывает возможность компенсации расходов работника на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно один раз в два года за счет средств работодателя. При этом работником может быть использован любой вид

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.01.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Российская газета. — 2001. — № 496.

транспорта, в том числе и личный (за исключением такси). Оплата стоимости проезда личным транспортом ограничена и производится по наименьшей стоимости кратчайшим путем.¹

Кроме того, гарантируется право на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов, а также на оплату за счет работодателя стоимости проезда к месту использования отпуска работника и обратно и провоза багажа неработающим членам его семьи независимо от времени использования отпуска (мужу, жене, несовершеннолетним детям).

Порядок оплаты проезда работника и членов его семьи к месту использования отпуска и обратно сводится к следующему:

1) оплата производится перед отъездом в отпуск исходя из примерной стоимости проезда;

2) окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании представленных билетов и других документов.

При отъезде в отпуск работник вправе получить компенсацию расходов лишь в связи с использованием именно этого отпуска.

Если работник состоит в трудовых отношениях с несколькими работодателями, он имеет право на получение перечисленных выше компенсаций только по основному месту работы.

В-пятых, ст. 326 ТК РФ предусматривает право работника на компенсацию расходов, связанных с переездом.²

Из смысла данной статьи следует, что для работников, заключивших трудовые договоры о работе в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним, если они находятся (проживают) в другой местности, предусмотрены дополнительные гарантии и компенсации, связанные с переездом.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.01.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Российская газета. — 2001. — № 496.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.01.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Российская газета. — 2001. — № 496.

На практике наблюдается частичное авансирование работника на предстоящие расходы. Окончательный расчет производится по прибытии к месту жительства на Севере.

Работник вправе рассчитывать на компенсацию расходов, понесенных в связи с переездом на работу в районы Крайнего Севера, сохраняется в течение года со дня заключения с ним трудового договора с организацией, расположенной в этих районах, если компенсация не была произведена непосредственно после переезда.

В-шестых, Трудовой кодекс РФ (ст. 327) не исчерпывает всех гарантий, компенсаций и льгот, на которые могут рассчитывать лица, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.¹

Согласно Федеральному закону от 22 августа 2004 г. №122-ФЗ (в редакции Федерального закона от 27 сентября 2005 г. № 123-ФЗ) работникам, высвобожденным до 1 января 2005 года при ликвидации расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях организаций угольной промышленности и имеющим стаж работы не менее чем десять лет в организациях угольной промышленности, предоставляются жилищные субсидии на приобретение (строительство) жилья по новому месту жительства.

В-седьмых, государство гарантирует работникам, уволенным в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников (ст. 318 ТК РФ).

Законодатель установил более высокий уровень гарантий для лиц, уволенных из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (в связи с удаленностью и возникновением дополнительных трудностей с трудоустройством высвобождаемых работников):

- 1) в связи с ликвидацией организации либо
- 2) сокращением численности или штата работников.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.01.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Российская газета. — 2001. — № 496.

При таких обстоятельствах работнику сохраняется средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев (ст. 178 ТК РФ).

При этом выплата месячного выходного пособия и сохраняемой средней заработной платы производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя.

Исчисление северного стажа

Необходимо отметить, что при назначении трудовой пенсии по старости северянам правоустанавливающим является термин «работа», таким образом, иные виды общественно-полезной деятельности не включаются в подсчет северного стажа.¹

В подсчет стажа работы в РКС, МКС не включаются следующие периоды:

- прохождение военной службы, а также иной приравненной к ней службы;
- учебные отпуска;
- командировки за пределами северных регионов;
- получение пособия по безработице, период участия в оплачиваемых общественных работах и период переезда по направлению государственной службы занятости в другую местность для трудоустройства;

Дополнительно после 23 июля 2002г. (с даты вступления в законную силу Постановления Правительства № 516 от 11. 07. 2002 г. «Об утверждении правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со ст. 27 и 28 ФЗ « О трудовых пенсиях в РФ») не засчитываются:

- отпуска без сохранения заработной платы;
- прогулы;

¹ Васильева М. Ж, Карсетская Е. Г. Условия трудового договора // Юристь. — М., 2015. — 147 с.

- забастовки;
- отбывание наказания в виде лишения свободы;
- простой, как по вине работодателя, так и по вине работника.¹

При подсчете стажа работы в РКС, МКС подтверждение выполнения работы (деятельности) в течение полного рабочего дня производится, начиная с 23 июля 2002 г., что связано с датой вступления в действие постановления № 516. До указанной даты эти требования в отношении стажа работы в РКС, МКС отсутствовали.²

Необходимо отметить, что продолжительность полного рабочего дня (смены) определяется, исходя из нормальной или сокращенной продолжительности рабочего времени в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

При назначении трудовой пенсии по старости периоды работы в РКС и МПКС включаются в страховой стаж и стаж на соответствующих видах работ в календарном порядке.

Пенсионное обеспечение граждан проработавших в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям

В настоящее время в Российском пенсионном законодательстве предусмотрено 5 оснований назначения трудовых пенсии лицам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним районах ранее общеустановленного пенсионного возраста в соответствии с ФЗ «О трудовых пенсиях».

Федеральный закон от 17.12.2001 № 173-ФЗ сохранил право на досрочное назначение трудовой пенсии отдельным категориям граждан. Среди них граждане, работавшие на Крайнем Севере.

¹ Федеральный закон от 17.12.2001 № 173-ФЗ (ред. от 04.06.2014) «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 19.11.2015) // Российская газета. — 2001. — № 743.

² Мошкович М.Д. Трудовой договор // Норма. — М., 2016. — 143с.

Так, мужчинам по достижений возраста 55 лет и женщинам по достижении 50 лет назначается трудовая пенсия по старости, если они проработали не менее 15 календарных лет в районах Крайнего Севера либо не менее 20 календарных лет в местностях, приравненных к Крайнему Северу, и имеют страховой стаж не менее 25 и 20 лет соответственно. Существенное отличие нового законодательства от Закона 1990 г. заключается в том, что с 1 января 2002 г. учитывается не общий трудовой стаж, а страховой, который во всех случаях исчисляется календарно.¹

В настоящее время в пенсионном обеспечении применяются Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, утвержденный постановлением Совета Министров СССР от 3 января 1983 г. № 12 (с последующими изменениями и дополнениями). Однако в случае внесения в него иных территорий новые районы уже учитываться не будут, так как в п. 2 ст. 28 оговорено, что трудная пенсия по старости назначается исходя из перечня районов Крайнего Севера и приравненным к ним местностей, применявшегося при назначения государственных пенсий по старости в связи с работой на Крайнем Севере по состоянию на 31 декабря 2001 года.

В Федеральный закон от 17.12.2001 № 173-ФЗ сохранен порядок преобразования стажа на Севере. Так, гражданам, работавшим как в районах Крайнего Севера, так и в приравненных к ним местностях, трудовая пенсия устанавливается за 15 календарных лет работы на Крайнем Севере. При этом каждый календарный год работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, считаются за 9 месяцев работы в районах Крайнего Севера.

Однако если вся работа протекала только в местностях, приравненных к ним районам Крайнего Севера, указанное преобразование стажа не производится. В Федеральном законе от 17.12.2001 № 173-ФЗ перенесено ранее установленное

¹ Федеральный закон от 17.12.2001 № 173-ФЗ (ред. от 04.06.2014) «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 19.11.2015) // Российская газета. — 2001. — № 743.

правило: гражданам, проработавшим в районах Крайнего Севера не мене 7 лет 6 месяцев, трудовая пенсия по старости назначается с уменьшением обусловленного возраста на 4 месяца за каждый полный календарный год работы в этих районах.

При назначении пенсии по подп. 6 п. 1 ст. 28 Федерального закона от 17.12.2001 № 173-ФЗ период работы на Крайнем Севере исчисляется календарно.¹К ней приравняются периоды работы, указанные в подп. 1 - 10 п. 1 ст. 27 этого Закона (постановление Правительства РФ от 11 июля 2002 г. № 516).

Время работы вахтовым методом за период до регистрации в качестве застрахованного лица включается в специальный стаж на основании справок тех предприятий, в которых работал заявитель. Эти справки должны содержать сведения о периодах работы на Крайнем Севере, а также о периодах нахождения в пути до вахты и обратно.

Период работы после регистрации в качестве застрахованного лица подтверждается данными персонифицированного учета, в которых отражается фактически отработанное время.

Новое пенсионное законодательстве не предусматривает всех льгот, которые предоставлялись «северянам» до 1 января 2002 г. Среди них исчисление трудового стажа в полуторном размере.

Вместе с тем постановлением Минтруда России от 25 марта 2002г. №21 разъяснен порядок применения п. 2 ст. 31 Федерального закона от 17.12.2001 № 173-ФЗ.² Так, с 1 января 2002 г. подлежат применению нормы о снижении пенсионного возраста, предусмотренные ст. 29 Федерального Закона РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520 - 1.

¹ Федеральный закон от 17.12.2001 № 173-ФЗ (ред. от 04.06.2014) «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 19.11.2015) // Российская газета. — 2001. — № 743.

² Федеральный закон от 17.12.2001 № 173-ФЗ (ред. от 04.06.2014) «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 19.11.2015) // Российская газета. — 2001. — № 743.

При конвертации пенсионных прав застрахованных лиц в соответствии со ст. 30 Закона предусмотрено повышенное отношение заработков для граждан, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.¹

Если к заработной плате установлены районные коэффициенты, то отношение среднемесячного заработка застрахованного лица к среднемесячной заработной плате в Российской Федерации учитывается в следующих размерах.

- не свыше 1, 4, если к заработной плате установлен районный коэффициент в размере до 1, 5;
- не свыше 1, 7 если к заработной плате установлен районный коэффициент в размере от 1, 5 до 1, 8;
- не свыше 1, 9, если районный коэффициент составляет 1, 8 и выше.

При этом, если установлены разные районные коэффициенты к заработной плате, учитывая коэффициент к заработной плате, действующий в данном районе или местности для рабочих и служащих непромышленных отраслей.²

В случае выезда пенсионера, которому на 1 января 2002г. было установлено повышенное отношение заработков, на жительство в другой район сохраняется страховая часть пенсии и повышенное отношение заработков, установленные по прежнему месту жительства (независимо от возраста пенсионера).

Пенсионерам, проживающим за пределами районов Крайнего Севера и приравненных к нему местностей, указанная льгота применяется при наличии следующих условий:

¹ Федеральный Закон от 19.02.1993г. № 4520-1 (ред. от 31.12.2014) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» // Собрание законодательства РФ. — 1993. — № 36. — Ст. 149.

² Бахнов М. С. Трудовой кодекс Российской Федерации: правовые новеллы / М.С. Бахнов // Журнал российского права. — 2014. — №13. — С.45.

- если они проработали не менее 15 календарных лет в районах Крайнего Севера либо не менее 20 календарных лет в приравненным к ним местностям;

- достижение возраста 55 и 50 лет (соответственно мужчины и женщины) наличие страхового стажа не менее 25, 20 лет (соответственно у мужчин и женщин);

- для пересчета пенсии должен быть представлен заработок за работу на Крайнем Севере, на который начислялся районный коэффициент по решению органов государственной власти в СССР или федеральных органов государственной власти. Районные коэффициенты, установленные решениями местных (региональных) органов власти, не учитываются.

При наличии всех перечисленных условий на 1 января 2002 г. право на повышенное отношение заработков имеют лица, получающие пенсию по старости, в том числе на льготных основаниях по ст. 27, 28 Закона или по инвалидности.

Необязательно, чтобы весь период, за который представлены документы о заработной плате, приходился на работу на Крайнем Севере.

В тех случаях, когда в учитываемом периоде представлен «северный» заработок с различными по размеру районами коэффициентами, а также при смешанном заработке для определения отношения заработков и размера пенсии учитывается последний по времени районный коэффициент.¹

2.2. Гарантии и компенсации лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностям

¹ Сафонов В.А. Ответственность за преддоговорные нарушения / В.А. Сафонов // Законодательство. — 2015. — №2. — С.7.

В ч.1 ст. 164 Трудового кодекса РФ гарантии определены как средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. Итак, в качестве цели применения установленных законодательством гарантий указано осуществление имеющихся у работников прав. Следовательно, гарантии выполняют обеспечительную функцию по отношению к установленным работникам правам.

Права работников могут носить как имущественный, так и неимущественный характер. Существующие гарантии для осуществления этих прав могут быть также имущественного и неимущественного характера.

В связи с изложенным можно выделить следующие юридически значимые обстоятельства, которые характеризуют правовое понятие гарантий в сфере труда.

Во-первых, установление гарантий в законодательстве, соглашениях, коллективном договоре, иных локальных нормативных актах организации, трудовом договоре.

Во-вторых, непосредственное обеспечение предусмотренных в законодательстве трудовых прав.

В-третьих, обеспечение осуществления как неимущественных, так и имущественных прав работников в сфере труда.¹

В ч. 2 ст. 164 Трудового кодекса РФ компенсации определены как денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных законодательством обязанностей. Из действующего законодательства можно выделить следующие обстоятельства, характеризующие компенсации как правовое понятие.²

Компенсации имеют возмездный характер, они призваны возместить работнику определенные затраты. Тогда как гарантии, которые предоставляются

¹ Снигирева И.О. Особенности регулирования трудовой деятельности Северян // Норма. — М., 2014. — 87 с

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.01.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Российская газета. — 2001. — № 496.

работникам, не имеют возмездного характера. Гарантии призваны обеспечить работников реализацию трудовых прав работников, а компенсации имеют своей целью возмещение понесенных работниками затрат при исполнении установленных обязанностей, а также при использовании отдельных прав.

Применение понятия «компенсация» предполагает доказывания наличия непосредственной связи понесенных или предполагаемых затрат работника с исполнением трудовых или иных, предусмотренных законом обязанностей.

Не оспаривая правомерность данных понятий, в отношении северных территорий можно применить следующую формулировку термина «компенсация»: это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам повышенных материальных и физиологических затрат, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей и проживанием в суровых природно-климатических условиях Севера.

Работа в тяжелых климатических условиях, которые характерны для районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, на протяжении десятков лет компенсировалась предоставлением гарантий и компенсационных выплат работнику.

Основные государственные гарантии и компенсации по возмещению дополнительных материальных и физиологических затрат гражданам в связи с работой и проживанием в экстремальных природно-климатических условиях Севера установлены Трудовым Кодексом РФ и Законом РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях». «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».¹

Особо следует отметить, что действие соответствующих льгот, гарантий и компенсаций распространяется только на территории, предусмотренные

¹ Федеральный Закон от 19.02.1993г. № 4520-1 (ред. от 31.12.2014) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» // Собрание законодательства РФ. — 1993. — № 36. — Ст. 149.

Перечнем районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, утвержденным постановлением Совмина СССР от 10.11.1967 г. № 1029.

С 2005 г. перечень районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей для целей предоставления гарантий и компенсаций устанавливается Правительством РФ.

За прошедший с 30-х годов прошлого столетия период в список территорий Крайнего Севера и приравненных к ним местностей внесены значительные изменения. В настоящее время на практике применяется Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, утвержденный постановлением Совета Министров СССР от 10.11.1967 г. № 1029. Этот перечень был существенно расширен в 90-е годы¹.

Государственные гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установлены сегодня Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, в частности, Законом РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» с последующими дополнениями и изменениями, внесенными в том числе Федеральным законом от 22.08.2004 г. № 122-ФЗ №О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием Федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

¹ Постановление Совета Министров СССР №1029 «О порядке применения Указа Президиума Верховного Совета СССР от 26 сентября 1967 «О расширении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера» от 10 ноября 1967 // Российская газета. — 1967. — № 34.

В главе 50 Трудового кодекса РФ предусмотрены гарантии и компенсации только для работающих, а для других жителей северных районов и местностей, приравненных к ним - пенсионеров, студентов, членов семей работающих, они регулируются иным законодательством: Законом РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»,¹ Федеральными законами «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации от 15.01.2001г. № 166-ФЗ, «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» от 17.12.2001 г. № 173-ФЗ».² А также иными законами и нормативно-правовыми актами Российской Федерации.³

В связи с разграничением полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ и муниципальных образований ст. 26 Федерального закона № 122-ФЗ от 22.08.2004 г. были внесены изменения в ст. 4 Закона «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», Федеральными законами», в которой уточнены источники финансирования выплаты гарантий и компенсаций.

Федеральным законом от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании недействующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» внесены изменения во вторую часть ст. 313 Трудового кодекса, касающуюся установления дополнительных

¹ Федеральный Закон от 19.02.1993г. № 4520-1 (ред. от 31.12.2014) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» // Собрание законодательства РФ. — 1993. — № 36. — Ст. 149.

² Федеральный закон от 17.12.2001 № 173-ФЗ (ред. от 04.06.2014) «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 19.11.2015) // Российская газета. — 2001. — № 743.

³ Федеральный закон от 15.12.2001 № 166-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Российская газета. — 2001. — № 646.

гарантий и компенсаций.¹ Согласно новой редакции дополнительные гарантии и компенсации работающим могут устанавливаться законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, коллективными договорами, соглашениями и т.д., исходя из финансовых возможностей соответствующих субъектов РФ, органов местного самоуправления и работодателей.

В Трудовом кодексе РФ для получения гарантий и компенсаций предусмотрены определенные требования к работникам, прибывающим на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности:

- заключение трудового договора на срок до 5 лет по инициативе работника либо работодателя, если это связано с переездом к месту работы, согласно ст. 59 Трудового кодекса;

- наличие у работника, прибывшего на Север из других регионов, заключения об отсутствии медицинских противопоказаний для работы и проживания в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, согласно ст. 324 Трудового кодекса;

- продолжительность трудового стажа, необходимого для получения гарантий и компенсаций, согласно ст. 314 Трудового кодекса.²

В Законе РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», Трудовой кодекс РФ и других нормативных правовых актах к гарантиям и компенсациям для работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, помимо районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы, отнесены:

¹ Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ (ред. от 22.12.2014) «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» // Российская газета. — 2006. — № 87.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.01.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Российская газета. — 2001. — № 496.

- ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска;
- дополнительный выходной день для работников, имеющих детей в возрасте до 16 лет;
- сокращенная рабочая неделя для женщин;
- компенсации семьям, имеющим детей;
- гарантии медицинского обслуживания;
- оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работнику и членам его семьи;
- гарантии и компенсации расходов, связанных с переездом;
- государственные гарантии работникам, уволенным в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата сотрудников;
- компенсация расходов на оплату стоимости проезда пенсионерам, являющимся получателями трудовых пенсий по старости и инвалидности, к месту отдыха и обратно.¹

Районный коэффициент к заработной плате

До настоящего времени применение районных коэффициентов было установлено законодательно в Законе РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», в ст. 316 Трудового кодекса, а размеры районных коэффициентов определены нормативными правовыми актами СССР, постановлениями Правительства РФ и Указами Президента РФ.²

¹ Федеральный Закон от 19.02.1993г. № 4520-1 (ред. от 31.12.2014) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» // Собрание законодательства РФ. — 1993. — № 36. — Ст. 149.

² Федеральный Закон от 19.02.1993г. № 4520-1 (ред. от 31.12.2014) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» // Собрание законодательства РФ. — 1993. — № 36. — Ст. 149.

Размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также базовой части трудовой пенсии, пенсий по государственному пенсионному обеспечению, пособий, стипендий и компенсаций лицам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Правительством РФ. Из положений данного закона вытекает, что Правительство устанавливает размеры районного коэффициента к заработной плате работников организаций, финансируемых из федерального бюджета, а субъекты РФ и органы местного самоуправления решают вопрос об их установлении самостоятельно, но не ниже, чем на федеральном уровне. Работодатели организаций, не относящихся к бюджетной сфере, устанавливают к заработной плате работников районные коэффициенты в размерах, предусмотренных для территории, где расположена организация.

Районный коэффициент — это мера (степень) повышения заработной платы, компенсаций и выплат, призванная компенсировать различия в стоимости жизни населения по регионам. Районные коэффициенты первоначально были установлены к заработной плате работников производственных отраслей постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 19.09.59г. № 1120 в районах «с тяжелыми природно-климатическими условиями, недостаточно обеспеченных рабочей силой».

Размер районного коэффициента указывает на какую часть, превышающую единицу, должен быть увеличен заработок работника. При величине районного коэффициента равного 1.15, заработная плата подлежит увеличению на 15%.¹

Статьей 13 постановления Совета Министров РСФСР от 04.02.1991г. № 76 «О некоторых мерах по социально-экономическому развитию районов Севера» было предоставлено право Советам Министров республик, входящим в состав РСФСР, крайисполкомам, облисполкомам, исполкомам Советов народных

¹ Карсеткая Д.Г. Правовое регулирование труда работников Крайнего Севера и приравненных к нему местностям / Д.Г. Карсеткая // Законодательство. — 2016. — №22. — С.74.

депутатов автономных округов по согласованию с соответствующими профсоюзными органами устанавливать районные коэффициенты к заработной плате рабочих и служащих в пределах, действующих на территории минимальных и максимальных размеров этих коэффициентов.¹

Предоставленным правом воспользовались многие субъекты РФ, установив размер районного коэффициента на уровне применяемых в производственных сферах.²

По действующему законодательству районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок без ограничений его максимального размера, в который включаются:

- заработная плата, начисленная по тарифным ставкам (должностным окладам) за отработанное время, по сдельным расценкам, в процентах от выручки при реализации продукции или в долях;
- премии и вознаграждения, предусмотренные системами оплаты труда или положениями о премировании работников;
- надбавки и доплаты к тарифным ставкам о (должностным окладам);
- компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда.³

В состав заработка, на который начисляется районный коэффициент, не включаются:

- процентные надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям;
- все виды выплат по среднему заработку (отпускные суммы, выплаты по временной нетрудоспособности, оплата учебных отпусков, оплата

¹ Постановление Совета Министров РСФСР № 76 «О некоторых мерах по социально-экономическому развитию районов Севера» от 04 февраля 1991 // Российская газета. — 1991. — № 9.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.01.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Российская газета. — 2001. — № 496.

³ Гагиев В.Н. Взгляды российских и зарубежных ученых на проблему районирования и делимитации северных территорий // Норма. — М., 2015. — 105 с.

простоя по вине работодателя, оплата при направлении в командировку, оплата при направлении на повышение квалификации, оплата при направлении на медицинские осмотры, материальная помощь, единовременные выплаты, носящие компенсационный характер, не предусмотренные системой оплаты труда организации).

Процентная надбавка за стаж работы

В соответствии со ст. 317 Трудового кодекса лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях.¹

Процентная надбавка выражается в процентах к заработной плате и устанавливается в зависимости от группы местности, к которой отнесен тот или иной район, местность, стажа работы и возраста.

В отличие от районного коэффициента процентная надбавка является не компенсацией, а стимулирующей выплатой заработной платы, гарантированной государством.²

Федеральным законом от 22.08.2004 г. № 122-ФЗ внесены изменения в статью 2 Закона о Севере, которые предусматривают, что перечень районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей для целей предоставления гарантий и компенсаций устанавливается Правительством РФ. Однако соответствующее постановление до настоящего времени не подготовлено и в связи с этим действует перечень северных районов, установленный ранее.

Для возникновения права на получение процентной надбавки к заработной плате имеет существенное значение:

- отнесение данной территории к районам Крайнего Севера или приравненной к ним местности.
- наличие стажа работы в данных районах и местностях.¹

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.01.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Российская газета. — 2001. — № 496.

² Багaley Д. И. История Северной земли до половины XIV века [Текст] // Государство и право. — 2013. — №14. — С.44.

Размеры и шкала начисления процентных надбавок в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определены Указом Президиума Верховного Совета СССР от 26.09.1967 г. Максимальные размеры надбавок дифференцированы по трем группам регионов, при этом во всех регионах максимальный размер процентной надбавки может быть начислен после пяти лет работы:

- в наиболее суровых районах Крайнего Севера - Чукотском автономном округе и Северо-Эвенкийском районе Магаданской области, Корякском автономном округе и Алеутском районе Камчатской области, а также на островах Северного Ледовитого океана и его морей - 10% заработка, по истечении первых 6 месяцев работы с увеличением на 10% за каждые последующие 6 месяцев работы при максимальном размере 100% заработка;
- в остальных районах Крайнего Севера - 10 % заработка по истечении первых 6 месяцев работы с увеличением на 10 % за каждые последующие 6 месяцев работы, а по достижении 60 % надбавки - 10 % заработка за каждый год работы. Предельный размер надбавок для данной группы районов составляет 80 % заработка;
- в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера - 10 % заработка по истечении первого года работы с увеличением на 10 % за каждые последующий год работы при максимальном размере надбавки - 50 % заработка.²

Начисление и выплата процентной надбавки (и первой, и последующих) к заработной плате производится со дня возникновения у работника права на нее, а не со следующего месяца или года. Надбавки начисляются на фактический заработок работника за месяц (без применения районного коэффициента). Ограничение размера заработка при начислении надбавок определенной суммой

¹ Миронов В.И. Трудовое право России // Институт права. — СПб., 2014. — С.154.

² Багаев В. Л. Обзор практики о трудовых спорах на Крайнем Севере // Юристъ. — М., 2016. — 326 с.

(предельная сумма в 400 рублей была названа в постановлении Совета Министров РСФСР от 22.10.1990 г. № 458) было снято постановлением Правительства РФ от 31.05.1995 г. № 537 «О признании утратившими силу отдельных положений постановления Совета Министров РСФСР от 22.10.1990 г. № 458 «Об упорядочении компенсаций гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера». «О признании утратившими силу отдельных положений постановления Совета Министров РСФСР от 22.10.1990 г. № 458 «Об упорядочении компенсаций гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера».¹

Для закрепления молодежи на Севере применяется «ускоренная» шкала начисления процентных надбавок по сравнению с общеустановленными правилами. В подпункте «е» пункта 1 Постановления Совета Министров РСФСР от 20.10.1990 г. № 458 установлено, а в Инструкции «О порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными актами», утвержденной приказом Минтруда РСФСР от 22.11.1990 г. № 2, разъяснено, что для молодежи, прожившей в районах Крайнего Севера не менее 1 года и вступающей в трудовые отношения, надбавки устанавливаются с 1 января 1991 г. в размере 20 % заработка по истечении первых 6 месяцев работы, а по достижении 60 % надбавки — последние 20 %-за один год работ, а в местности, приравненной к районам Крайнего Севера — в размере 10 % заработка за каждые 6 месяцев работы.²

Максимальный размер выплачиваемых надбавок не может превышать пределов, общепринятых пределов, т.е. 100%, 80%, 50%.

Согласно ч. 2. ст. 11 Закона о Севере, молодежи в возрасте до 30 лет надбавка выплачивается в полном размере с первого дня работы в районах

¹ Постановление Совета Министров РСФСР № 458 «Об упорядочении компенсаций гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера» от 22 октября 1990 // Российская газета. — 1990. — № 74.

² Постановление Совета Министров РСФСР № 458 «Об упорядочении компенсаций гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера» от 22 октября 1990 // Российская газета. — 1990. — № 74.

Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если на момент трудоустройства они прожили не менее 5 лет. Но Федеральным законом от 22.08.2004 г. № 122-ФЗ часть вторая данного Закона была отменена. Но вместе с тем, в соответствии с преамбулой и пунктом 2 ст. 153 Федерального Закона № 122-ФЗ следует, что если молодежь в возрасте до 30 лет, которая прожила в этих районах и местностях не менее 5 лет по состоянию на 31 декабря 2004 г., т.е. исполнила все требования ранее действовавшего законодательства, имеет право на выплату процентной надбавки к заработной плате в полном объеме с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

При этом не имеет значения, проживало ли данное лицо в указанных районах и местностях в течение 5 лет или одного года непрерывно или выезжал в другие регионы и потом вернулся обратно на Север.

Юридическое значение для возникновения права на получение надбавки в повышенном размере имеют три факта:

- возраст работника до 30 лет;
- время проживания на Севере до поступления на работу в течение пяти лет или одного года непрерывно или суммарно;
- поступление на работу в одном из районов Севера впервые.

Для сохранения права молодежи в возрасте до 30 лет на получение преимуществ в получении процентных надбавок с первого дня работы в северных регионах, предусмотренные ранее ч. 2 ст. 11 Закона о Севере, необходимо включение данного положения в соглашения, коллективные или трудовые договоры.

Процентные надбавки начисляются работникам, постоянно работающим и проживающим в северных районах, а также работникам, выполняющим работу вахтовым методом, согласно ст. 302 Трудового кодекса РФ¹ в редакции Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ.

Ежегодные дополнительные отпуска. Порядок предоставления.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.01.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Российская газета. — 2001. — № 496.

Особые природные характеристики Севера, действующие в отдельности или в совокупности, оказывают неблагоприятное влияние на здоровье северных работников.

Известно, что необходимость дополнительного отпуска обусловлена физиологическими и гигиеническими факторами, а его продолжительность определялась экономическими возможностями государства.

Законом РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» продолжительность дополнительного отпуска была увеличена для работающих в районах Крайнего Севера с 18 до 21 рабочего дня, в приравненных местностях — с 12 до 14 рабочих дней.¹

Статьей 321 Трудового кодекса РФ установлена продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях, т.е. 24 и 16 календарных дней.

Изменения, внесенные в законодательство о Севере Федеральным законом № 122-ФЗ, не затронули ст. 14 Закона о Севере и ст. 321 Трудового кодекса, в которых отражены продолжительность, порядок предоставления и соединения основного и дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.

В соответствии со ст. 322 Трудового кодекса ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск устанавливается сверх всех дополнительных отпусков как компенсация за работу и проживание в суровых природно-климатических условиях. Сохранена ранее действовавшая юридическая норма: общая продолжительность оплачиваемых отпусков лицам, работающим по совместительству, устанавливается на общих основаниях, т.е. одновременно с отпуском по основному месту работы.²

В статье 322 Трудового кодекса «Порядок предоставления и соединения ежегодных оплачиваемых отпусков» предусмотрено, что ежегодный

¹ Федеральный Закон от 19.02.1993г. № 4520-1 (ред. от 31.12.2014) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» // Собрание законодательства РФ. — 1993. — № 36. — Ст. 149.

² Петров А. Я. Трудовой договор — институт современного российского трудового права и его совершенствование / А.Я. Петров // Журнал российского права. — 2016. — №3. — С.14.

дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется после шести месяцев работы у данного работодателя.¹

Право на получение ежегодного дополнительного отпуска у работника возникает одновременно с использованием основного отпуска. При этом полное или частичное соединение ежегодных отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается не более чем за два года. Чтобы воспользоваться данным правом, работник своевременно до утверждения графика отпусков на следующий год должен сообщить работодателю о намерении соединить отпуска.

Работодатель обязан, утверждая график отпусков, предусматривать предоставление отпуска каждому работнику не реже одного раза в два года.

Учитывая значительную продолжительность основного и ежегодного дополнительного отпусков предусмотрено ограничение: общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно.

Неиспользованная часть отпуска, превышающего шесть месяцев, присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год.

В соответствии со ст. 322 Трудового кодекса по просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности.²

Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.01.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Российская газета. — 2001. — № 496.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.01.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Российская газета. — 2001. — № 496.

Кроме того, в данной статье сказано, что размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда к месту использования и обратно лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджетов субъектов РФ, устанавливаются органами государственной власти субъектов РФ, в организациях, финансируемых из местных бюджетов — органами местного самоуправления, в организациях, не относящихся к бюджетной сфере - работодателем.

Вопрос о невозможности суммирования целевых выплат по компенсации стоимости проезда некоторыми субъектами решен таким образом, что неиспользованная своевременно льгота по оплате проезда к месту отпуска не пропадает, но срок ее предоставления сдвигается на период, прошедший с момента наступления указанного права до момента его реализации этого права.

В новой редакции ст. 325 Трудового кодекса (в связи с изменениями, внесенными Федеральным законом от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ) оставлено право на компенсацию расходов по проезду членов семьи работника, если они отдыхают не одновременно и в разных местах с работником.¹ Так как учет на данные компенсации ведется в организации по трудовому стажу самого работника, предполагается, что данная льгота должна использоваться в течение текущего двухлетнего периода и работником, и неработающими членами его семьи.

Кроме того, в этой же статье сделано уточнение, что оплата стоимости проезда к месту использования отпуска предоставляется членам семьи работника, фактически проживающим с работником.

Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату проезда к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих у работодателей, не

¹ Федерального закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ (ред. от 22.12.2014) «О внесении изменений в Трудовой кодекс российской федерации, признании не действующими на территории российской федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» // Российская газета. — 2006. — № 87.

относящихся к бюджетной сфере, устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

При разработке и принятии коллективных договоров, локальных нормативных актов гарантии и компенсации работников не должны быть ущемлены или уменьшены по сравнению с работающими в организациях, финансируемых из разных бюджетов.

Компенсация расходов, связанных с переездом в северные районы

Основанием для получения гарантий и компенсаций при переезде в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности (независимо из-за пределов указанных районов или внутри них) является факт заключения трудового договора между работником и работодателем.

В статье 326 Трудового кодекса, в отличие от статьи 169 Трудового кодекса, компенсации, связанные с переездом, сохранены в размерах, предусмотренных статьей 35 Закона о Севере, дополнениями и изменениями, внесенными Федеральными законами № 122-ФЗ от 22.08.2004 г. и № 90-ФЗ от 30.06.2006 г.¹

В соответствии с применением Закона № 122-ФЗ, ст. 35 «Гарантии и компенсации расходов, связанных с переездом» Закона о Севере в новой редакции устанавливает, что работникам, заключившим трудовые договоры о работе в организациях, финансируемых из федерального бюджета, расположенных в северных районах, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов РФ, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- единовременное пособие в размере двух должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого

¹ Федерального закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ (ред. от 22.12.2014) «О внесении изменений в Трудовой кодекс российской федерации, признании не действующими на территории российской федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» // Российская газета. — 2006. — № 87.

прибывающего с ним члена семьи в размере половины месячного оклада работника;

- оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории РФ по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше 5 тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом;

- оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней для обустройства на новом месте.¹

Право на оплату проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения трудового договора в данной организации в указанных районах и местностях.²

К числу компенсаций при переезде на работу в другую местность относится оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории России по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше 5 тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом. Такая же норма предусмотрена и в случае переезда работника к новому месту жительства. В преобладающем большинстве северных регионов отсутствует железнодорожное сообщение, в связи с этим по договоренности сторон могут быть оплачены расходы по провозу багажа воздушным транспортом до ближайшей железнодорожной станции или ближайшего морского или речного порта, открытого для навигации в данное время.

Данные гарантии и компенсации предоставляются работнику только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.01.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Российская газета. — 2001. — № 496.

² Гейхман В.Л. Учебно-практическое пособие для бакалавриата и магистратуры / В. Л. Гейхман // Трудовое право. — 2014. — №8. — С.8—17.

Согласно ст. 319 Трудового кодекса РФ одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы. Обязательным условием для получения дополнительного выходного дня является письменное заявление работника. Не использованные в том или ином месяце дни на другой срок не переносятся и не суммируются.

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в полном размере, что и при полной рабочей неделе.¹

Сокращенная рабочая неделя для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, была установлена Законом РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1 как компенсация за сложность воспитания детей в суровых климатических условиях и имела юридическую норму государственной гарантии.²

Для работающих в организациях, финансируемых из федерального бюджета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором может быть установлена оплата за счет средств организации стоимость проезда в пределах территории РФ для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, выданного в установленном законом порядке, если соответствующее лечение не могут быть предоставлены по месту проживания.

¹ Снигирева И.О. Особенности регулирования трудовой деятельности Северян // Норма. — М., 2014. — 87 с.

² Федеральный Закон от 19.02.1993г. № 4520-1 (ред. от 31.12.2014) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» // Собрание законодательства РФ. — 1993. — № 36. — Ст. 149.

По общему законодательству, согласно ст. 180 Трудового кодекса РФ, при ликвидации организации или сокращении численности штата работников организации работники предупреждаются работодателем о предстоящем увольнении персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения; работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения указанного срока, выплатить в ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Учитывая ограниченные возможности для трудоустройства работников ликвидируемых организаций или при значительном сокращении штата, особенно в моноструктурных городах и поселках, расположенных на Севере, для них установлены преимущества по сохранению среднего заработка и более длительный период на трудоустройство, но не свыше трех месяцев со дня увольнения.¹

В ст. 318 Трудового кодекса предусмотрено исключение из общего правила, в частности, средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что работник в месячный срок после увольнения обратился в данный орган и не был трудоустроен. Выплаты месячного выходного пособия и сохраняемой средней заработной платы производятся работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя.²

2.3. Правовые проблемы оплаты труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностям

¹ Гладков Н.Г. Трудовые споры / Н.Г. Гладков // Гражданское право. — 2015. — №6. — С.44.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.01.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Российская газета. — 2001. — № 496.

Российское законодательство, касающееся особенностей регулирования труда на территориях Крайнего Севера, нуждается в комплексном совершенствовании, которое может и должно осуществляться по нескольким направлениям.

В связи с принятием Федерального закона от 22.08.2004г. №122-ФЗ претерпел значительные изменения Закон Российской Федерации от 19 февраля 1993 года «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях». Исключено правовое регулирование на федеральном уровне ряда гарантий и компенсаций, предусмотренных ранее для работающих и проживающих на северных территориях, по ряду гарантий изменен механизм реализации.

Так, отменены нормы о выплате молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентной надбавки к заработной плате в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет, об установлении для лиц, обучающихся в учебных заведениях профессионального образования, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, процентной надбавки к стипендии и другие. При этом в принятой редакции закона установлены государственные гарантии и компенсации только для работников федеральных организаций, а порядок и условия предоставления социальных гарантий и компенсаций для работников организаций, финансируемых за счет средств бюджетов субъекта Российской Федерации, местного бюджета, организаций, не относящихся к бюджетной сфере, регулируются законами субъектов Российской Федерации, актами органов местного самоуправления, локальными актами работодателей.¹

¹ Зарипова М. Г. «Оплата труда лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» / М.Г. Зарипова // Современное право. — 2016. — №11. — С.28—34.

В результате, государство не гарантирует предоставление работникам Севера мер компенсаторного и стимулирующего характера за работу в экстремальных природно-климатических условиях, а работодатели считают, что предоставление таких компенсаций как оплата стоимости проезда к месту использования отпуска, оплата стоимости расходов, связанных с переездом к новому месту жительства в связи с заключением или расторжением трудового договора, и другие является их правом, а не обязанностью. Такая позиция работодателей заставляет граждан обращаться в суды, которые удовлетворяют требования северян.

Установленный порядок предоставления государственных гарантий и компенсаций за работу на Севере страны привел к снижению уровня материальной обеспеченности граждан и возникновению дискриминации прав граждан, работающих и проживающих в одних и тех же экстремальных природно-климатических условиях и получающих не одинаковый объем государственных гарантий и компенсаций. Так, предоставление ряда социальных гарантий и компенсаций предусмотрено законами большинства северных субъектов Российской Федерации и нормативными актами органов местного самоуправления, в то же время работники организаций, финансируемых из средств федерального бюджета, оказались лишены таких гарантий и компенсаций. В частности, такая норма как выплата молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентной надбавки к заработной плате в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет, реализуется только в отношении работников организаций, финансируемых из средств бюджетов субъектов Российской Федерации и муниципальных образований.¹

Аналогичная ситуация складывается с выплатой процентной надбавки к стипендии студентов, обучающихся в учреждениях профессионального образования в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

¹ Горшкова Н. Е. Государственные гарантии и компенсации лицам, работающим в организациях, финансируемых из федерального бюджета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях / Под редакцией Н.Е. Горшковой. Приложение к журналу «Северная Пальмира» // СПб., 2014. — 148 с.

Несмотря на то, что ассигнования федерального бюджета рассчитываются с целью компенсации студентам повышенных материальных затрат в связи с проживанием в тяжелых природно-климатических условиях, отсутствие такой нормы в законе не придает уверенности студенту в его предпочтении выбора такого учебного заведения. Вместе с тем, в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года одним из целевых ориентиров развития системы образования является предоставление стипендий, обеспечивающих возможность нуждающимся студентам самостоятельно прожить в регионе обучения.

Проблема, возникшая в связи с исключением из Трудового кодекса Российской Федерации понятия «минимальный размер оплаты труда», что привело к снижению уровня оплаты труда в связи с включением в минимальный размер оплаты труда районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В соответствии со статьями 10, 11 Закона от 19.02.1993г. № 4520-1 лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, к заработной плате выплачиваются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в данных районах и местностях.¹

Федеральным законом от 20 апреля 2007 года № 54-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты Российской Федерации» часть вторая статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации, формулирующая понятие «минимальный размер оплаты труда», была признана утратившей силу.²

¹ Федеральный Закон от 19.02.1993г. № 4520-1 (ред. от 31.12.2014) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» // Собрание законодательства РФ. — 1993. — № 36. — Ст. 149.

² Федеральный закон от 20.04.2007 № 54-ФЗ (ред. от 22.06.2007) «О внесении изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты Российской Федерации» [Текст] // Собрание законодательства РФ. — 2007. — № 186. — Ст. 68.

При этом статьей 5 данного Федерального закона было предусмотрено, что не допускается снижение доплат и надбавок компенсационного характера, в т. ч. за работу в особых климатических условиях. Следовательно, в понятие «минимальный размер оплаты труда» не должны включаться «северные» доплаты: районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы.

Указанная правовая коллизия не нашла своего разрешения в генеральном и региональных трехсторонних соглашениях по регулированию социально-трудовых отношений.

Статья 297 Трудового кодекса РФ определяет вахтовый метод как особую форму осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено их ежедневное возвращение к месту постоянного проживания¹. Вместе с тем, исходя из содержания названной статьи, можно выделить целый ряд признаков, характеризующих вахтовый метод. Во-первых, это (как уже было сказано) постоянное выполнение трудовой функции вне места постоянного проживания работника. Во-вторых, отсутствует объективная возможность обеспечить ежедневное возвращение работника к месту постоянного проживания. В-третьих, вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места нахождения работодателя. В-четвертых, вахтовый метод применяется в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения. В-пятых, такой метод организации работ применяется в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями.

Поскольку вахтовый метод организации работ широко применяется в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях, достаточно актуальными представляются проблемы предоставления вахтовикам «северных» гарантий и компенсаций. Безусловно, изменения, внесенные в Трудовой кодекс в

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.01.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Российская газета. — 2001. — № 496.

значительной степени снизили уровень государственных гарантий и компенсаций, лицам, работающим на Крайнем Севере, в том числе вахтовым методом, в организациях частной формы собственности. Это, прежде всего, коснулось порядка предоставления компенсаций за проезд к месту использования отпуска и обратно раз в два года, определения размеров надбавки за вахтовый метод работ и т.п. На практике возникают сложности при соотнесении отдельных норм, содержащихся в ч.2 и 3 ст. 302 ТК РФ.

С применением районного коэффициента к зарплате особых проблем не возникает. Исчисление процентной надбавки осуществляется по правилам, предусмотренным в ч. 3 ст. 302 ТК РФ, а именно, в стаж работы для исчисления этой надбавки включается лишь время работы в районах Крайнего Севера и фактические дни нахождения в пути. Более проблематичным является предоставление работникам вахтовым методом дополнительного отпуска за работу в районах Крайнего Севера.¹ Закон определяет, что в стаж работы, дающий право на получение льгот и компенсаций, включаются календарные дни работы в районах Крайнего Севера и фактические дни нахождения в пути. Следует ли это правило применять при расчете и предоставлении дополнительного отпуска за работу в районах Крайнего Севера?²

Одни работодатели (и их, вероятно, большинство) так и поступают, считая такой отпуск льготой и (или) компенсацией. Учитывая при этом и то, что частью 4 той же статьи иное правило (распространение общей нормы) установлено в части выплаты районного коэффициента.

Но, с другой стороны, отпуск — вид времени отдыха. Отпускные — гарантийная, а не компенсационная выплата. Кроме того, лицо, работающее вахтовым методом, за рабочий год отрабатывает норму рабочего времени (иногда ее и перерабатывает), причем в условиях Крайнего Севера. С точки зрения

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.01.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Российская газета. — 2001. — № 496.

² Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за I квартал 2015 года и III квартал 2016 года. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.vsrfl.ru/Show_pdf.php?Id=8352practice//

физиологической нагрузки (это общеизвестный и медицински установленный факт) работа вахтовым методом способна принести больший вред здоровью работника, чем работа на Севере, проживающих там постоянно. С этой точки зрения умаление прав на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера, определение его продолжительности пропорционально проведенному в этих районах времени, представляется не вполне справедливым и обоснованным.¹

Статья 298 Трудового кодекса содержит нормы, ограничивающие, а по существу запрещающие, применение труда несовершеннолетних работников, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет и лиц, имеющих медицинские противопоказания на работах, осуществляемых вахтовым методом. И хотя такой запрет можно считать обоснованным и традиционным для российского трудового законодательства, применение на практике этой статьи может создать некоторые проблемы. А именно, если вахтовым методом работает женщина и работодателю становится известно о ее беременности (а об этом ему может стать известно очень не скоро, если женщина сама не предоставит соответствующую справку), то ей предложат перевод на легкий труд, на весь период такого перевода будут доплачивать до среднего заработка по прежнему месту работы.

Описанная ситуация, безусловно, создает у работодателя некоторые неудобства и дополнительные финансовые затраты, и тем не менее, она хотя бы урегулирована законом. Более серьезный правовой вопрос может возникнуть в отношении женщины, с которой был заключен трудовой договор о работе вахтовым методом, после прекращения у нее отпуска по беременности и родам. Такая работница может пожелать воспользоваться своим правом выхода на прежнее место работы после рождения ребенка до достижения им возраста 3-х

¹ Гладков Н.Г. Трудовые споры / Н.Г. Гладков // Гражданское право. — 2015. — №6. — С.44.

лет. При этом, не оформляя отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 или 3-х лет вообще, либо используя такой отпуск частично.¹

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ действующего законодательства и выявленные правовые проблемы оплаты труда лиц работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностям позволяют сделать следующие выводы и предложения:

Действующая система стимулирования труда, основанная на районных коэффициентах и северных надбавках, нуждается в пересмотре. Новая система

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.01.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Российская газета. — 2001. — № 496.

государственных гарантий должна обеспечивать повышение мотивации к труду в экстремальных условиях.

Исследование данного института труда приобретает особую важность в связи с тем, что, с одной стороны, необходимо повышение эффективности централизованного (прежде всего законодательного) регулирования трудовых отношений, закрепляющего определенный уровень гарантий для работников, а с другой — расширение договорной сферы и судебной защиты, трудовых прав и свобод, обеспечения реализации законных интересов различных субъектов трудового права.

В связи с принятием Федерального закона от 22.08.2004г. №122-ФЗ претерпел значительные изменения Закон Российской Федерации от 19 февраля 1993 года «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях». Исключено правовое регулирование на федеральном уровне ряда гарантий и компенсаций, предусмотренных ранее для работающих и проживающих на северных территориях, по ряду гарантий изменен механизм реализации.

В законодательстве сложилась устойчивая тенденция, исключая обязанности государства по возмещению им расходов, связанных с предоставлением государственных гарантий и компенсаций, работникам северных территорий. Фактическое переложение государством своих обязанностей на другие субъекты негативно скажется и уже сказывается на состоянии бюджета северных субъектов федерации, муниципальных органов исполнительной власти и работодателей, а также на реализации основных правовых гарантий северян. Анализ нормативных актов, касающихся назначения, определения сумм социальных выплат, их выплаты, свидетельствует: и районный коэффициент, и северные надбавки влияют на суммы пенсий и многих пособий.

Подводя итог вышеуказанному, следует отметить: защищая интересы работника, осуществляющего трудовую деятельность в экстремальных природно-климатических условиях Севера, законодатель сохранил, а практика судов подтверждает его право на получение большей части северных льгот за работу в

данных условиях. Однако, к сожалению, условия, порядок и размеры предоставления льгот и гарантий поставлены в зависимость от источника финансирования организации и формирования соответствующей нормативно-правовой базы.

Север – особый объект государственного регулирования, требующий специальных мер государственной поддержки.

Работа Комитета Государственной Думы по региональной политике и проблемам Севера по выработке эффективных законодательных механизмов реализации социальной политики в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях должна быть направлена на решение общенациональной задачи – качественного повышения уровня жизни населения, значимый рост благосостояния граждан.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Нормативно-правовые акты

- 1.1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) [Текст] // *Собрание законодательства РФ*. — 2014. — № 15. — Ст. 1691.

- 1.2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 07.02.2017) [Текст] // Собрание законодательства РФ. — 1994. — № 32. — Ст. 3301.
- 1.3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 23.05.2016) [Текст] // Собрание законодательства РФ. — 1996. — №5. — Ст. 410.
- 1.4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.01.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) [Текст] // Российская газета. — 2001. — № 496.
- 1.5. Федеральный Закон от 19.02.1993г. № 4520-1 (ред. от 31.12.2014) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» [Текст] // Собрание законодательства РФ. — 1993. — № 36. — Ст. 149.
- 1.6. Федеральный закон от 15.12.2001 № 166-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) [Текст] // Российская газета. — 2001. — № 646.
- 1.7. Федеральный закон от 17.12.2001 № 173-ФЗ (ред. от 04.06.2014) «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 19.11.2015) [Текст] // Российская газета. — 2001. — № 743.
- 1.8. Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 23.05.2016) «О системе государственной службы Российской Федерации» [Текст] // Российская газета. — 2003. — № 113.
- 1.9. Федерального закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ (ред. от 22.12.2014) «О внесении изменений в Трудовой кодекс российской федерации, признании недействующими на территории российской федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» [Текст] // Российская газета. — 2006. — № 87.

- 1.10. Федеральный закон от 20.04.2007 № 54-ФЗ (ред. от 22.06.2007) «О внесении изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты Российской Федерации» [Текст] // Собрание законодательства РФ. — 2007. — № 186. — Ст. 68.
- 1.11. Постановление ЦИК и СНК Союза ССР «О компенсациях при переводах и при найме на работу в другие местности» от 09 ноября 1927 г. [Текст] // Российская газета. — 1927. — № 44.
- 1.12. Постановление ЦИК СССР и СНК СССР №23/937 «О компенсациях и гарантиях при переводе, приеме вновь и направлении на работу в другие местности» от 23 ноября 1931 [Текст] // Российская газета. — 1931. — № 17.
- 1.13. Указ Президиума Верховного Совета СССР «О прекращении начисления процентных надбавок к заработной плате рабочим и служащим и предоставления им других льгот, связанных с работой в отдаленных местностях, вне крупных городских поселений и на Крайнем Севере» от 3 октября 1942 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>
- 1.14. Указ Президиума Верховного Совета СССР «О льготах для лиц, работающих в районах Крайнего Севера» от 1 августа 1945 [Электронный ресурс] // <http://www.consultant.ru>
- 1.15. Постановление СНК СССР №2927 «О перечне отдаленных местностей, приравненных к районам Крайнего Севера» от 18 ноября 1945 [Текст] // Российская газета. — 1946. — № 9.
- 1.16. Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС №527/13 от 27 июля 1959 [Текст] // Российская газета. — 1959. — № 17.
- 1.17. Указ Президиума Верховного Совета СССР «Об упорядочении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера» от 10 февраля 1960 [Электронный ресурс] // <http://www.consultant.ru>

- 1.18. Постановление Совета Министров СССР №1029 «О порядке применения Указа Президиума Верховного Совета СССР от 26 сентября 1967 «О расширении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера» от 10 ноября 1967 [Текст] // Российская газета. — 1967. — № 34.
- 1.19. Указ Президиума Верховного Совета СССР №1908-VII «О расширении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера» от 26 сентября 1967 [Электронный ресурс] // <http://www.consultant.ru>
- 1.20. Постановление Совета Министров РСФСР № 458 «Об упорядочении компенсаций гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера» от 22 октября 1990 [Текст] // Российская газета. — 1990. — № 74.
- 1.21. Постановление Совета Министров РСФСР № 76 «О некоторых мерах по социально-экономическому развитию районов Севера» от 04 февраля 1991 [Текст] // Российская газета. — 1991. — № 9.
- 1.22. Постановление пленума Верховного Суда РФ № 4521-1 «О порядке введения в действие Закона Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» от 19 февраля 1993 г. [Текст] // Российская газета. — 1993. — № 74.
- 1.23. Постановление Правительства Российской Федерации №367 «О внесении изменений в Правила установления и выплаты повышения фиксированной выплаты к страховой пенсии лицам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» от 28 апреля 2016 [Текст] // Российская газета. — 2016. — № 144.
- 1.24. Приказ Минздравсоцразвития РФ № 302 «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» от 12 апреля 2011 (ред. от 05.12.2014) [Текст] // Собрание законодательства РФ. — 2011. — № 7. — Ст. 28.

2. Научная и учебная литература

- 2.1. **Анисимов Л. Н.** Новое в трудовом законодательстве [Текст] / Л.Н. Анисимов // Юрист. — 2014. — №18. — С.8—17.
- 2.2. **Багаев В. Л.** Обзор практики о трудовых спорах на Крайнем Севере [Текст] // Юристь. — М., 2016. — 326 с.
- 2.3. **Багалец Д. И.** История Северной земли до половины XIV века [Текст] // Государство и право. — 2013. — №14. — С.44.
- 2.4. **Бахнов М. С.** Трудовой кодекс Российской Федерации: правовые новеллы [Текст] / М.С. Бахнов // Журнал российского права. — 2014. — №13. — С.45.
- 2.5. **Боташева А.С., Хрусталёв Е.Ю.** Сетевое планирование и управление региональным развитием как важнейший фактор обеспечения национальной безопасности России [Текст] // Институт права. — СПб., 2013. — С.72.
- 2.6. **Васильева М. Ж, Карсетская Е. Г.** Условия трудового договора [Текст] // Юристь. — М., 2015. — 147 с.
- 2.7. **Гагиев В.Н.** Взгляды российских и зарубежных ученых на проблему районирования и делимитации северных территорий [Текст] // Норма. — М., 2015. — 105 с.
- 2.8. **Гайдукова Л.Н.** Комментарий к изменениям в Трудовой кодекс Российской Федерации [Текст] / Л.Н. Гайдукова // Адвокат. — 2013. — №4. — С.9

- 2.9. **Гейхман В.Л.** Учебно-практическое пособие для бакалавриата и магистратуры [Текст] / В. Л. Гейхман // Трудовое право. — 2014. — №8. — С.8—17.
- 2.10. **Гладков Н.Г.** Трудовые споры [Текст] / Н.Г. Гладков // Гражданское право. — 2015. — №6. — С.44.
- 2.11. **Головина С.Ю.** Региональные факторы удорожания стоимости жизни населения на Севере [Текст] // Институт права. — СПб., 2014. — С.163.
- 2.12. **Головина С.Ю., Кучина Ю.А.** Организационная природа трудового договора [Текст] // Москва, 2017. — 477 с. Зарипова М. Г. «Оплата труда лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» [Текст] / М.Г. Зарипова // Современное право. — 2016. — №11. — С.28—34.
- 2.13. **Горшкова Н. Е.** Государственные гарантии и компенсации лицам, работающим в организациях, финансируемых из федерального бюджета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях / Под редакцией Н.Е. Горшковой. Приложение к журналу «Северная Пальмира» [Текст] // СПб., 2014. — 148 с.
- 2.14. **Губина О.В., Проворова А.А.** Формирование региональной социально-экономической политики в условиях Севера России [Текст] / А.А. Проворова // Еженедельная юридическая газета «Право». — 2016. — №9. — С.3—42.
- 2.15. **Карсеткая Д.Г.** Правовое регулирование труда работников Крайнего Севера и приравненных к нему местностям [Текст] / Д.Г. Карсетская // Законодательство. — 2016. — №22. — С.74.
- 2.16. **Карсетская Е., Михайлов И.Р.** Трудовой договор [Текст] // Норма. — М., 2016. — 156 с.
- 2.17. **Маврин С.П.** Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации [Текст] // Адвокат. — 2013. — №4. — С.9
- 2.18. **Маринидзе Ф.Р.** Академия труда и социальных отношений [Текст] // Москва, 2015. — 185 с.

- 2.19. **Миронов В.И.** Трудовое право России [Текст] // Институт права. — СПб., 2014. — С.154.
- 2.20. **Мошкович М.Д.** Трудовой договор [Текст] // Норма. — М., 2016. — 143с.
- 2.21. **Мурнина И.Д.** Заблуждения кадровых работников [Текст] // Институт права. — СПб., 2016. — С.163.
- 2.22. **Сафонов В.А.** Ответственность за преддоговорные нарушения [Текст] / В.А. Сафонов // Законодательство. — 2015. — №2. — С.7.
- 2.23. **Силин А.Н.** Социальное доверие северян: уровень и тенденции его изменения [Текст] // Вектор науки Тольяттинского Государственного Университета. Специальный выпуск « Правоведение». — Тольятти: Изд-во ТГУ. — 2015.
- 2.24. **Смирнова О.В.,** Снигирева И.О., Условия трудового договора [Текст] / О.В. Смирнова // Журнал российского права. — 2015. — №4. — С.9
- 2.25. **Снигирева И.О.** Особенности регулирования трудовой деятельности Северян [Текст] // Норма. — М., 2014. — 87 с.
- 2.26. **Сутягина А.В.** Работа по совместительству: особенности регулирования труда, гарантии и компенсации [Текст] М.: Юриспруденция, 2017. — С.148—163.
- 2.27. **Петров А. Я.** Трудовой договор — институт современного российского трудового права и его совершенствование [Текст] / А.Я. Петров // Журнал российского права. — 2016. — №3. — С.14.
- 2.28. **Топорнин Б.Н.** Юридическая энциклопедия [Текст] // Юристъ. — М., 2016. — 156 с.
- 2.29. **Чижов Б.А.** Особенности применения трудового законодательства для отдельных категорий граждан [Текст]: Учебник. — М., 2014.
- 2.30. **Шептулина Н.Н.** Особенности регулирования труда отдельных категорий работников [Текст] // Институт права. — СПб., 2016. — С.163.

3. Материалы правоприменительной практики

- 3.1. Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за I квартал 2015 года и III квартал 2016 года.
[Электронный ресурс] // http://www.vsrp.ru/Show_pdf.php?Id=8352practice//

ПРИЛОЖЕНИЕ А.

«Предложения по внесению изменений в действующее российское законодательство в области предоставления государственных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностям».

Необходимо законодательно установить федеральный минимальный социальный стандарт, определяющий уровень гарантированной государством социальной защиты населения, проживающего в экстремальных природно-климатических условиях, и реализовать ряд «точечных» мер, носящих адресный характер:

1. Корректировка правовой базы в регулировании социально-трудовых отношений путем внесения поправок в Федеральный Закон от 19.02.1993г. №

4520-1 (ред. от 31.12.2014) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» и в Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.01.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016), предусматривающих:

- восстановление выплаты молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентной надбавки к заработной плате в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет (независимо от источника финансирования организации);
- восстановление выплаты процентной надбавки к стипендии для лиц, обучающихся в высших и средних специальных учебных заведениях, в профессионально-технических училищах, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- начисление районных коэффициентов к ежемесячным денежным выплатам (ЕДВ) отдельным льготным категориям граждан: ветеранам войны, инвалидам, «чернобыльцам» и др;

2. Разработка методики определения районного коэффициента, установление размера районного коэффициента к заработной плате, пособиям, стипендиям и компенсациям и порядка его применения для районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей;

3. Установление размера процентной надбавки к заработной плате за стаж работы и порядок его применения для районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей.

4. Урегулирование условий и порядка установления вахты на Севере страны, ее продолжительности, оплаты труда, а также предоставления мер компенсаторного характера;

5. Разработка комплекса правовых мер по содействию внутренней трудовой миграции, включая совершенствование системы предоставления государственной

поддержки гражданам и членам их семей, переселяющимся для работы в северные регионы страны, включая субсидирование затрат на переезд и обустройство;

6. Разработка правовых мер прямой и косвенной государственной поддержки самовыезда нетрудоспособного населения из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, направленные на:

- совершенствование законодательства, гарантирующего получение повышенного пенсионного обеспечения, независимо от места жительства пенсионера;
- предоставление компенсации расходов пенсионеров по выезду из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей на другое постоянное место жительства.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б.

Таблица 1 — «Районные коэффициенты к заработной плате работников организаций в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»

Субъекты РФ, районы, города	Размеры районных коэффициентов	
	для непроизводственных отраслей	для производственных отраслей
Остальные районы, г. Сыктывкар и подчиненные его администрации населенные пункты	1.20	1.20; 1.30; 1.50
Архангельская область		
Мезенский, Пинежский, Лешуконский, Соловецкий районы, г. Северодвинск и подчиненные его администрации населенные пункты	1.40	1.40
Остальные районы, г. Архангельск и подчиненные его администрации населенные пункты	1.20	1.20; 1.40
Ненецкий автономный округ	1.50	1.50; 1.60; 1.80

Мурманская область		
г. Мурманск - 140	1.80	1.80
п. Туманный	1.70	1.70
Остальные районы, г. Мурманск	1.40	1.40; 1.50; 1.70
Коми-Пермяцкий автономный округ		
Косинский, Кочевский и Гайнский районы	1.20	1.20
Ямало-Ненецкий автономный округ		
Севернее полярного круга (для работников производственных отраслей, обслуживающих нефтегазодобывающие предприятия)	1.50	1.80
Остальные районы севернее 60 градусов с.ш.	1.50	1.50; 1.60

Продолжение таблицы 1

Субъекты РФ, районы, города	Размеры районных коэффициентов	
	для непромышленных отраслей	для производственных отраслей
Ханты-Мансийский автономный округ		
Севернее 60 градусов с.ш.	1.50	1.50-1.70
Южнее 60 градусов с.ш.	1.30	1.30
Тюменская область		
Уватский район	1.50	1.50
Г.Тобольск и Тобольский район	1.15	1.30; 1.40
Остальные районы, г.Тюмень с подчиненными его администрации населенными пунктами	1.15	1.15
Томская область		

г. Стрежевой	1.50	1.50-1.70
Александровский район, Верхнекетский, Каргасокский, Колпашевский, Парабельский, Чаинский районы, г.Кедровый с подчиненными его администрации населенными пунктами, г.Северск и Колпашево	1.50	1.50
Остальные районы, г.Томск	1.30	1.30
Таймырский (Долгано- Ненецкий) автономный округ	1.60	1.60; 1.80
Эвенкийский автономный округ		
Северная часть Эвенкийского автономного округа (севернее реки Нижняя Тунгуска)	1.60	1.60; 1.70

Продолжение таблицы 1

Субъекты РФ, районы, города	Размеры районных коэффициентов	
	для непроеизводственных отраслей	для производственных отраслей
Южная часть Эвенкийского автономного округа (южнее реки Нижняя Тунгуска)	1.30	1.30
Красноярский край		
г.Норильск с подчиненными его администрации населенными пунктами	1.80	1.80
Туруханский район (севернее рек Нижняя Тунгуска и Турухан),г. Игарка с подчиненными его администрации населенными пунктами	1.60	1.60; 1.70

Туруханский район (южнее рек Нижняя Тунгуска и Турухан), Северо-Енисейский, Кежемский, Бугучанский, Енисейский и Мотыгинский районы, г.Енисейск, Лесосибирск с подчиненными его администрации населенными пунктами	1.30	1.30;1.40;1.50;1.60
Остальные районы, г.Красноярск	1.20	1.20;1.30
Республика Хакасия	1.30	1.30
Республика Тыва		
Монгул-Тайгинский, Тоджинский районы, территория Шынаанской сельской администрации Тере-Хольского района	1.50	1.50
Остальные районы,г.Кызыл	1.40	1.40
Иркутская область		

Окончание таблицы 1

Субъекты РФ, районы, города	Размеры районных коэффициентов	
	для непроемственных отраслей	для производственных отраслей
Бодайбинский, Братский, Казачинско-Ленский, Катангский, Киренский, Мамско-Чуйский, Нижнеилимский, Усть-Илимский и Усть-Кутский районы г.Бодайбо, Братск, Усть-Илимск, Усть-Кут	1.30	1.30;1.40;1.50;1.60;1.70
Остальные районы, г.Иркутск	1.20	1.20;1.30
Усть-Ордынский Бурятский автономный округ	1.20	1.20
Республика Бурятия		

Баунтовский, Муйский, Северо-Байкальский районы, г.Северобайкальск с подчиненными его администрации населенными пунктами	1.30	1.30
Баргузинский, Курумканский, Окинский районы	1.20	1.20;1.30;1.40
Остальные районы, г. Улан- Уде	1.20	1.20;1.30
Читинская область		
Каларский, Тунгокоченский, Тунгиро-Олекминский районы	1.30	1.30;1.40

Таблица 2 — «Шкала начисления процентных надбавок к заработной плате»

Районы	Размеры надбавок	Максимальный размер надбавки
Чукотский и Корякский автономные округа, Северо-Эвенский район Магаданской области, Алеутский район Камчатской области, острова Северного Ледовитого океана и его морей (за исключением островов Белого моря)	10 % заработка за каждые 6 месяцев работы	100 % заработка
Остальные районы Крайнего Севера	Первые три года – 10 % заработка за каждые 6 месяцев работы, а по достижении 60 % надбавки – 10 % заработка за каждый год работы.	80 % заработка
Местности, приравненные к районам Крайнего Севера	10 % заработка за каждый год работы	50 % заработка

Таблица 3 — «Шкала начисления процентных надбавок к заработной плате для молодежи в возрасте до 30 лет»

Районы	Размеры надбавок	Максимальный размер надбавки
Чукотский и Корякский автономные округа, Северо-Эвенский район Магаданской области, Алеутский район Камчатской области, острова Северного Ледовитого океана и его морей (за исключением островов Белого моря)	20 % заработка по истечении первых 6 месяцев работы, а по достижении 60 % надбавки-последние 20 %-за один год работы.	100 % заработка
Остальные районы Крайнего Севера	20 % заработка по истечении первых 6 месяцев работы, а по достижении 60 % надбавки-последние 20 %-за один год работы.	80 % заработка
Местности, приравненные к районам Крайнего Севера	10 % заработка за каждые 6 месяцев работы	50 % заработка