

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(Н И У « Б е л Г У »)

ИНЖИНИРИНГОВЫЙ КОЛЛЕДЖ

ЦМК общеобразовательных и общепрофессиональных дисциплин

**ТРУД ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И
ПРИРАВНЕННЫХ К НИМ МЕСТНОСТЯМ НА ТЕРРИТОРИИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Дипломная работа студентки

**очной формы обучения
специальности 40.02.01.Право и организация социального обеспечения
2 курса группы 89001761
Примаковой Анастасии Андреевны**

Научный руководитель
преподаватель
А.А. Белецкая

Рецензент
Начальник ФКУ СИЗО - 3
УФСИН России по
Белгородской области,
полковник внутренней
службы
А. Е. Калугин

БЕЛГОРОД 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ПОНЯТИЕ И ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОСТВА О ТРУДЕ ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И ПРИРАВНЕННЫХ К НИМ МЕСТНОСТЯМ	
1.1. Понятие правового регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.....	6
1.2. История развития законодательства о труде лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.....	8
ГЛАВА 2. ДЕЙСТВУЮЩЕЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОСТВО О ГАРАНТИЯХ И КОМПЕНСАЦИЯХ ДЛЯ ЛИЦ РАБОТАЮЩИХ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И ПРИРАВНЕННЫХ К НИМ МЕСТНОСТЯМ	
2.1. Особенности труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.....	15
2.2. Проблемы реализации законодательства о гарантиях и компенсациях для лиц работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.....	28
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	33
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ	37

ВВЕДЕНИЕ

Фактически более половины географической площади Российской Федерации являются Северными территориями или же имеют статус местностей к ним приравненных.

Как для экономики в целом, также и для обеспечения устойчивой безопасности геополитически-географических интересов, рассматриваемых в описании территории, играют для России в целом весьма весомую роль.

Широкий перечень и сосредоточение ресурсов, добываемых на северных территориях, являются мощной основой сильной составляющей государственной экономики.

На территориях Севера имеются очень солидные запасы металлов в т.ч. редкоземельных алюминия, углеродного, фосфорного сырья, необработанных алмазов, конденсата на газовой основе и др. полезнейших составляющих, включая почти всю таблицу Д. Менделеева

Территория Севера заселена лишь частично, это всего около десяти млн. человек. Население Севера - это всего лишь десять процентов общего трудоспособного населения России.

Уже давно доказано жизнью, что проживание и работа в трудных природно-климатических условиях Крайнего Севера, не положительно влияют на состояние организма и жизнь в целом, что соответствующим образом влечет повышенные трудовых, материальных, физиологических затрат.

Природно-климатические условия проживания, отдаленность и другие негативные факторы свидетельствуют о необходимости принятия специальных правовых норм в отношении лиц работающих в районах Крайнего Севера, компенсирующих разницы в затратах для достойного материального обеспечения и уменьшения негативного воздействия (природно-климатического) на здоровье людей живущих и работающих в на Крайнем Севере.

Направление особого регулирования труда работников Крайнего Севера является не новым и относительно проработанным направлением в трудовом праве. Однако, на сегодняшний день законодательство в этой области требует переработок и корректировок с учетом существующих реалий. В этой связи работа над этой дипломной темой, отражает особенности и хитросплетения правового регулирования труда работников Крайнего Севера, подготовлена с учетом норм и правил Российского трудового законодательства.

Цель исследования – проанализировать актуальность гарантий работников Крайнего Севера и местностей, приравненных к ним.

Достижение поставленной цели включает задачи следующие:

1) раскрыть и подытожить понятие норм труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям;

2) сделать анализ истории в развития законодательства на тему (о труде лиц, осуществляющих деятельность в районах Крайнего Севера а так же приравненных к ним местностям);

3) выявить и определить особенности труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям;

4) проанализировать проблемы реализации законодательства о гарантиях в части компенсаций именно для людей которые имеют статус работников районов Севера в т.ч крайнего и местностям к ним приравненных.

Методические параметры исследования: исторически-правовой анализ нормативно-правовой и сравнительно-правовой документации.

Нормативно правовую базу исследования составляют Конституция Российской Федерации; Трудовой кодекс Российской Федерации; законы Российской Федерации, основным из которых является: ФЗ от 19 февраля №4520–1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям», многие акты Правительства Российской Федерации; право-нормативные акты органов федеральной власти и исполнительной в Российской Федерации, а так

же акты непосредственных субъектов Российской Федерации и иных органов местного самоуправления.

Географические рамки приведенного исследования включают территорию Российской Федерации.

Историографию составляют труды ученых по теории трудового права (Орловский Ю.П., Крылов К.Д., Тучкова Э.Г., Шевченко О.А. и др.), ощутимо значимый вклад в тему по разработке изучаемого исследования внесены трудами представителей науки по праву, отвечающему за социальное обеспечение, приведенные авторы исследователи теоретические и практические проблематичные участки источников права отвечающего за социальное обеспечение, в частности, такие как, Халдеева Н.В., Шальман О.В., Ярошенко К.Б.

Объект исследования – общественные отношения, сформировавшиеся в трудовой сфере граждан, которые проживают или же работают в районах рассматриваемого Крайнего Севера и местностям приравненных к нему.

Предмет исследования – нормы федеральных и региональных законов, направленные на установление гарантий для лиц работающих и так же проживающих в географических районах, именуемых Крайним Севером и приравненных к ним территориям.

Дипломная работа состоит из введения, 2 глав и заключения.

ГЛАВА 1. ПОНЯТИЕ И ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ ЗАКОНАДАТЕЛЬНОСТВА О ТРУДЕ ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И ПРИРАВНЕННЫХ К НИМ МЕСТНОСТЯМ

1.1. Понятие правового регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям

Особенности регулирования труда в указанных регионах России определяются спецификой проживания и условий работы и в них. В регионах Крайнего Севера определенно увеличиваются энергетические затраты для осуществления одной и той же работы, что вызывает необходимость компенсации пропорциональным увеличением рациона питания. В регионах с суровым северным климатом предъявляются особые повышенные требования к одежде, обуви, отоплению жилья и освещению, в связи с этим расходы на указанные цели возрастают в среднем в два раза.

Природные условия Крайнего Севера усложняют условия труда тем самым являясь непосредственной причиной возникновения хронических заболеваний и их обострений. Поэтому нормы права необходимые для регулирования условий труда в регионах с суровым климатом, имеют целью:

- 1) По возможности компенсировать повышенные затраты и стоимость жизни; ограничить, а если это возможно, устранить негативное воздействие природно-климатических условий на здоровье человека.
- 2) Помочь решению стратегических задач развития этих регионов.

В правовом поле трудовой сферы обозначено разделение правовых норм, предназначенных для регулирования труда отдельных категорий работников. Такие категории разделения самые разнообразные - территориальные, отраслевые, половозрастные.

12 Раздел Трудового Кодекса Российской Федерации подразделяет на группы отдельные категории граждан:

- женщины и мужчины с семейными обязанностями, относящихся к работникам сезонным и временным и граждан возраст коих не достиг восемнадцати лет, руководство организаций и коллегиального исполнительного руководства органа организаций, совместителей и работников осуществляющих работу по принципу вахтового метода, а так же работающих у работодателей – физ. лиц, частных, надомников, и иных, работающих в районах Севера и приравненных к географически, учителей, работников транспорта, лиц, работающих в государственных учреждениях за границей, и других категорий.

Однако, далеко не все особенности правового распределения труда нашли отражение в данном разделе Трудового Кодекса Российской Федерации. Некоторые специальные нормы права, так и остались за рамками Трудового Кодекса РФ. К этим категориям работников применимы нормы, установленные иными Федеральными законами РФ.

На двадцать шесть категорий работников разделены в Трудовом Кодексе РФ все работающие граждане.

Специальные нормы трудового права могут быть трех видов:

нормы - льготы- являются сводом дополнительных гарантий, прав на труд, эти льготы могут быть установлены как для женщин так и для несовершеннолетних работников так и для иных работников;

нормы - изъятия - ограничение в правах (так называемые ограничивающие допустим закон о государственной службе)

нормы – приспособления - нормы, приспособляющие общие нормы к особенностям данного вида труда (например отдельной отрасли).

Итак в итоге законодательство Российской Федерации разделяет регулирование норм, нормы распространяющиеся на всех работающих лиц, и нормы, относящиеся к отдельным категориям работающих.

Главным критерием деления данных норм труда работников Крайнего Севера, а также приравненных к ним местностям, однозначно, являются географические и суровые климатические условия.

Главенствующую роль в данном регулировании имеют место такие специфические нормы, как нормы- компенсации, и нормы - льготы, при помощи которых обеспечиваются равные возможности этим работникам и равные условия осуществлять их законное право на труд наравне с другими работниками.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что вопросы обеспечения трудовой деятельности лиц, проживающих в районах Крайнего Севера не находят в полном объеме своего отражения в системе законодательства Российской Федерации, как с законодательной, так и с исполнительной правовой ветви. Вопрос правового регулирования не исследован в полном объеме и данная тема является обширной почвой для проведения различного рода исследований, в том числе научных.

1.2. История развития законодательства о труде лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям

Освоение Северных территорий страны развивалось вместе с развитием и реформированием Советского Союза, а далее Российской Федерации, если взять периоды развития, мы увидим, что основной этап благоприятного отношения к Северу и его проблемам приходился на период Советского Союза.

В развитии законов о льготах для работников Крайнего Севера и приравненных к ним местностям можно выделить четыре основные этапа:

- 1) начиная с 1917 г. и заканчивая 1940 годом;
- 2) основной этап ВОВ и этап развития после нее (включая 1945 год);
- 3) данный период времени охватывает длительный этап, который совпадает с датой окончания Великой Отечественной войны (1945 г.) и окончание этапа датировано 2002 годом;
- 4) четвертый и заключительный этап –современный период развития законодательства (начиная с 2002 года и по действующий период).

Одними из числа первых документов, которые предлагали особые гарантии гражданам, приехавшим на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, были :

Постановления ЦИК от 1927 года и 1931 года – «О компенсациях и гарантиях при переводе и найме на работу в другие местности»

Постановлением от 1932 года была определена надбавка к заработку, а также установлены дополнительные отпуска сверхустановленных, дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день, так же гарантированы оплата проезда в отпуск (один раз в три года).

Этим же постановлением установлен особый режим расчета времени работы, время работы для лиц работающих в районах Крайнего Севера засчитывалось год за два года.

С 1932 года законодательно льготы принятые ранее не изменялись и на то были объективные причины.

В трудные военные годы Великой Отечественной Войны, так называемые «северные» льготы и вовсе были невыполнимы.

Именно поэтому Указом Президиума Верховного Совета СССР от 03 октября 1942 года «О прекращении начисления процентных надбавок к заработной плате рабочим и служащим и предоставления им других льгот, связанных с работой в отдаленных местностях, вдали от крупных городских поселений и на Крайнем Севере», данными актами были отменены практически все льготы. Оставшиеся льготы охватили и сохранились только для лиц выполнявших работы за Полярным кругом.

После окончания Великой Отечественной Войны для Крайнего Севера как и для всей страны наступила «оттепель», страна поднималась из руин.

Так первого августа 1945 года Указом были возвращены льготы действовавшие до начала военных действий.

В первый послевоенный год Постановлением Совета Министров СССР от 25.08.1946г. были также установлены районные коэффициенты к заработной плате работников Сибири, Дальнего Востока и Урала, в размере от 1,15 до 1,7%

Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 27 июня 1959 года устанавливались надбавки работникам, работавшим в отдельных отраслях.

Указ Президиума Верховного Совета СССР от 10.02. 1960 года «Об упорядочении льгот для лиц работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера» был направлен на упорядочение льгот.

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

1 января 1968 года упорядочен порядок предоставления надбавок за северный стаж:

- первая надбавка дается в размере 10% через полгода работы и прибавляется каждые шесть месяцев по 10% и так до 100% (100% но не более 300рублей)

- работники в остальных района Крайнего Севера, работающим в остальных районах Крайнего Севера – первая надбавка дается в размере 10% через полгода работы и прибавляется каждые шесть месяцев по 10% и так до 60%, а потом плюсом еще 10% но уже за год.

- работники в приравненных к районам Крайнего Севера, – первая надбавка дается в размере 10% через один год и прибавляется так каждый год.

Определено право выхода на пенсию досрочное:

- для рабочих и служащих, имеющих северный стаж и стаж в районах приравненных к Северу, который составляет более пятнадцати лет, а стаж в районах приравненных к Северу, который составляет более двадцати лет, установлено право досрочно получить пенсию по старости по достижению соответственно 55 лет у мужчин и соответственно 50 лет у женщин.

Для создания привлекательных условий труда работников на Крайний Север, работающим выплачивалось единовременное пособие равное половине от среднемесячного заработка (без применения надбавок, северных надбавок).

Постановлением Совета Министров СССР от 10. 11. 1967 г. №1029 «О порядке применения Указа Президиума Верховного Совета СССР от 26. 09.1967 года «О расширении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера» ,был утвержден новый список районов Крайнего Севера и приравненных к нему местностей.

22 октября 1990 года Совет Министров РСФСР утверждает Постановление №458 «Об упорядочении компенсаций гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера».

Данным Постановлением [4, с.124-127] уточняется порядок исчисления и сохранения непрерывного трудового стажа дающего право на надбавку , предусмотренную за работу в неблагоприятных климатических условиях. Одним из приоритетных направлений создаются условия для привлечения в районы Крайнего Севера и закрепления на предприятиях, расположенных в данных регионах, молодежи, а также семей, имеющих детей.

Для молодежи, прожившей не менее одного года в районах Крайнего Севера и вступающей в трудовые отношения, надбавки к заработной плате устанавливались с 01.01.1991 года в размере 20% - по истечении первых 6 месяцев работы с дальнейшим увеличением на 20% на каждые по следующие 6 месяцев, а по достижении 60% уровня, надбавки выплачивались в размере 20% – за один год работы.

В 1993 году принят специальный 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 местностям» (Так называемый Закон о Северах).

Этот Закон в действительности был направлен на благоприятное развитие Севера и был необходим для упорядочение льгот и гарантий способствующих привлечению граждан на Крайний Север.

С 2002 года начался «трудный» период» для Северных регионов.

Дополнительный отпуск (статья 321 ТК РФ):

-людям работающим в районах Крайнего Севера в размере -24 календарных дней;

- для работников местностей, приравненных к районам Крайнего Севера 16 календарных дней.

Право на получение компенсаций в связи с переездом работника в районы Крайнего Севера или возврата работника по окончании срока трудового договора в районах Крайнего Севера в другие населенные пункты закреплялось ранее за всеми работниками независимо от формы собственности организации-работодателя [18, с.62].

В 2004 году законодатель вносят некоторые уточнения Федеральным законом от 22.08.2004 №12 2-ФЗ то есть закрепляет право на многие социальные льготы только за работниками, работающими в организациях, финансируемых за счет средств бюджетов субъекта:

В статью введены фразы фразами «финансируемые из средств федерального бюджета». Гарантии на медицинское обслуживание, для этой категории работников устанавливаются коллективными договорами. Порядок компенсаций распространяется только для лиц - работников организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета.

В 2006 году приняты еще изменения в части гарантий и льгот работникам Севера.

Изменения коснулись только уволенных граждан.

Так со вступлением 6 октября 2006 года организации (пункт 1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ) изменений работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией либо сокращением численности или штата работников 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) организации (статья 81 пункта 2 части 1 Трудового Кодекса РФ),.

На основании вышеизложенного, считаем возможным сформулировать следующие выводы:

1. Основным и основополагающим этапом развития законодательства о льготах работникам Крайнего Севера и приравненных к нему местностям стал период с 1945года по 2002год;

2. С 2002 года по настоящее время государство законодательно закрепило гарантии и льготы для работников, трудящихся в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностям, независимо от формы собственности работодателя и источника финансирования его деятельности;

3. Законодательные нормы предусматривают нормативное закрепление дополнительных гарантий работникам указанных регионов по сравнению с гарантиями работникам, работающим в благоприятных климатических условиях.

Итогом законодательных изменений в законотворчестве о гарантиях и льготах до настоящего времени стало гарантированное законом право на увеличенную на процентную надбавку и районный коэффициент, заработную плату, сокращенный рабочий день для женщин, дополнительный выходной и дополнительные дни отпуска.

Таким образом, учитывая, что освоение районов крайнего Севера жителями Российской Федерации произошло относительно недавно, соответственно развитие системы законодательства на данном этапе только лишь продолжает свой непродолжительный путь становления. Вопросы правотворчества в данной сфере обусловлены спецификой проживания в районах Крайнего Севера и исследованию ряда обстоятельств, имеющих место лишь в данных районах. Немаловажную роль в становлении системы законотворчества играют труды ученых, исследователей, посвятивших свою жизнь изучению жизнедеятельности людей в районах Крайнего Севера. Кроме того, переломным моментом в законодательной системе следует считать послевоенный период, в момент которого, происходило «возрождение» районов

Крайнего Севера и своего рода перестроение понятий, жизненного уклада, системы мировоззрения, и как следствие системы законодательства.

ГЛАВА 2. ДЕЙСТВУЮЩЕЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О ГАРАНТИЯХ И КОМПЕНСАЦИЯХ ДЛЯ ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И ПРИРАВНЕННЫХ К НИМ МЕСТНОСТЯМ

2.1. Особенности труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям

Документами, которые лежат в основе и регулируют деятельность работающего на Севере населения являются:

Глава 50 ТК России от 30.12.2001г. №19 7-ФЗ в ред. от 01.04.2019 г.) В которой прописаны основные нормы труда, компенсации и гарантии;

Федеральный Закон от 19 февраля 1993 г. за №4520–1 от 2004 г. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на Севере», Постановлением Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 г. №1029, с включением определенных дополнений к нему. Этим законом предусмотрено компенсации и гарантии с целью нивелировать затраты как материальные так и физиологические находящимся в суровых природно-климатических северных условиях людям.

Как пример, в рамках данной темы мною предлагается рассмотреть предусмотренные гарантии и компенсации действующие в областном центре Магадан а так же по области:

- «Районный коэффициент» - далее по тексту Р/К - это норма увеличения зарплаты в процентном отношении для лиц, из числа работающих на Севере. размер предусмотренных коэффициентов рассчитывается по элементарной формуле (колеблется в рамках 1,15 до 2,0, а в одном из случаев – и 3,0).

Описание порядка таких выплат обозначен в полном объеме Федеральными законами РФ, Указами Президента и соответствующими постановлениями Правительства.

Районный коэффициент - как дополнение к основному заработку и порядок их выплаты мы можем найти в статье 316 (трудовой кодекс) далее по

тексту ТК- РФ, ограниченный форматом Федерального закона, в качестве которого, в настоящее время во исполнении статьи 423 ТК применимы нормы предусматривающие гарантии государства и компенсации для лиц , работающих и проживающих в районах (без учета заполярья) Крайнего Севера и приравненных к ним местностям (с внесенными изменениями от 07.03. 2018 года № 56-ФЗ).

Заработная плата в Магадане и области выплачивается с применением повышающего коэффициента - размером- 1,7.

Во исполнение 135 статьи Трудового Кодекса РФ, организации финансируемые из федерального бюджета, могут применять при начислении заработной платы, только закрепленные законодательно размеры районных коэффициентов.

При рассмотрении в качестве примера по данному вопросу г. Магадана и области имеет действие Закон по Магаданской области от 06 декабря 2004 года за №5 07-ОЗ «Об установлении компенсаций и гарантий для лиц, проживающих в Магаданской области и работающих в организациях, финансируемых из областного бюджета, также лиц, получающих пособия, стипендии и компенсации за счет средств областного бюджета».

Этот Закон регламентирует гарантии и компенсации лицам, проживающих в Магаданской области и работников организаций, финансируемых из местного бюджета, и распространен на лиц, которым положены пособия, стипендии и компенсации за счет средств областного бюджета.

Регламентируются выплаты людям работающим и населяющим Магаданскую область, проживающих в и работающим в организациях, финансируемых из местного бюджета рассматриваемой в качестве примера области законом по Магаданской области от 06 декабря 2004 года за № 507-ОЗ «Об установлении гарантий и компенсаций для лиц, проживающих в Магаданской области и работающих в организациях, финансируемых из областного бюджета, а также лиц, получающих пособия, стипендии и компенсации за счет средств областного бюджета»

Затратную часть льготных выплат, связанных с настоящим Законом, берет на себя областной бюджет за счет средств, предусматриваемых и выделяемых законом по Магаданской области в котором предусмотрено распределение бюджета области на очередной финансовый год.

Размеры для исчисления районных коэффициента к заработной плате лицам работающим в организациях находящихся на всей территории Магаданской области и получаемых финансирование не иначе, как из бюджета области, статья 3 Закона Магаданской области от 06 декабря 2004 г., №5 07-ОЗ «Об установлении гарантий и компенсаций для лиц, проживающих в Магаданской области и работающих в организациях, финансируемых из областного бюджета, а также лиц, получающих пособия, стипендии и компенсации за счет средств областного бюджета» [9, с.3]

Так же выплачиваются и иные льготы лицам, которые непосредственно проживают и имеют трудовую деятельность в Магаданской области, а такой коэффициент равен установленному Правительством РФ размеру в пределах 1,7.

«Северные надбавки» - это некая стимулирующая в процентном отношении применяемая к основному виду заработка надбавка за труд в районах Северных регионов и к ним приравненных, эта выплата- доплата направлена на закрепление рабочих кадров в регионах с суровыми порой трудно выносимыми, условиями природного и иного характера и частично компенсирует работающему негативное влияние климата на его организм.

В соответствии со статьей 11 Закон Магаданской области от 06 декабря 2004 года за № 507-ОЗ «Об установлении гарантий и компенсаций для лиц, проживающих в Магаданской области и работающих в организациях, финансируемых из областного бюджет, а также лиц, получающих пособия, стипендии и компенсации за счет средств областного бюджета» [9, с.10] лицам, работающим в районах Крайнего Севера и местностям приравненных к ним, производится выплата процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в данных регионах.

Работникам предприятий, учреждений, организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за месяц, без учета районного коэффициента и вознаграждения за выслугу лет.

В рабочий стаж, исчисленный для права на получение льготы, включаются дни труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Согласно Постановлению Правительства РФ №10/12 трудовой стаж, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях независимо от того прерывался он или нет, считает общим.

Всего при начислении заработной платы прибавляются все доплаты и коэффициент и процентные надбавки применяются ко всем выплатам произведенным за расчетный период.

Если (доплаты, выплаты) работникам выплачиваются по итогам работы за квартал (год, сезон), сумма этой премии (доплаты, выплаты) для исчисления надбавок распределяется пропорционально времени отработанному по фактическому времени.

Законодательно распределение процентных надбавок установлено с учетом суровости климатических условий и отдаленности региона от центра.

Предусмотрены разные порядки начисления и связаны они с возрастом работника и с условиями в которых, он работает, данные условия прямо пропорциональны стажу работы работника:

Порядок начисления процентных надбавок имеет предельно допустимые значения, так в районах Крайнего Севера предельное значение надбавки 100%, в остальных районах Крайнего Севера предельное значение надбавки 80%, в районах приравненных к районам Крайнего Севера 60%.

Для людей моложе 30, предусмотрен особый ускоренный метод начисления надбавок, прибавляется (по 20% надбавок по срокам), такая же льгота предусмотрена для лиц, рожденных на Севере, или проживших там более 5 лет.

Надбавки начисляются на целый причитающийся труженику доход, трудовой стаж для исчисления наступления права на первую и еще одну надбавку начинается с первого дня работы, самостоятельно от занимаемой должности и сорока трудового контракта. Надбавки никак не начисляются лишь на прибавку в виде начисления местного коэффициента.

Надбавки так же не начисляются на отдельные виды выплат не относящиеся к фонду оплаты труда.

Начисление процентных надбавок производится на все выплаты :

Заработная плата по тарифным ставкам, окладам, сдельным - почасовым оплатам;

Выплаты поощрительного характера такие как премии, доплаты относящиеся к трудовому фонду;

Доплаты за вредные условия труда, выслугу лет, доплата за работу в ночное время, сезонную работу и иные предусмотренные фондом оплаты труда выплаты.

Премии, вознаграждения.

Надбавки не начисляются на отдельные виды выплат, не относящиеся к заработной плате и носящие разовый характер.

В Магадане и Магаданской области предусмотрена Северная надбавка размером 80%.

Людям, работающим в Магадане и области в организациях, финансируемых из бюджета области, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и местностям приравненных к ним.

Размер процентной надбавки и порядок ее выплаты устанавливаются в порядке, определенном статьей 3 Закона Магаданской области от 06.12.04 г. №507-ОЗ « Об установлении гарантий и компенсаций для лиц, проживающих в Магаданской области и работающих в организациях, финансируемых из областного бюджета, а также лиц, получающих пособия, стипендии и

компенсации за счет средств областного бюджета», для установления размера районного коэффициента и порядке его применения.

Людам до тридцати лет, работающим в организациях, финансируемых из бюджета области, процентные надбавки к зарплате выплачивается в полном размере с момента начала работы в учреждениях Магадана и области в случаях, если фактическое время проживания в Магаданской области составило не менее пяти лет.

Процентная надбавка к стипендиям для названных лиц начисляется в полном размере и не зависит от срока проживания в городе Магадане и Магаданской области.

«Оплата проезда к месту использования отпуска и обратно» - данную льготу регулирует статья 325 ТК РФ и статья № 33 Закона Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям» от 19 февраля 1993года, № 4520-1 (последняя редакция с последними изменениями 07 марта 2018 г.)

Такие льготы целесообразно разделить на несколько основных моментов:
Итак пункт первый:

Оплата проезда стоимости к месту проведения отпуска и обратно осуществляется только в пределах государственной границы.

В стоимость проезда к месту отпуска включен бесплатный провоз багажа весом до тридцати килограмм (ранее пределы провоза багажа не оговаривались, льгота звучала так-(оплачивается проезд к месту использования отпуска в пределах территории РФ и обратно).

Пунктом номер два является уточнение возможность у работника права на компенсацию указанных расходов – одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год труда в его организации.

Что означает, что «проезд» предоставляются авансом, то есть наперед вместе с правом на использование отпуска за первый год работы, компенсация за проезд предоставляется , как и ранее , единой в два календарных года.

Пункт три как и раньше преимущество на плату цены проезда и провоза груза, предоставляется членам семьи труженика (супруга, супруги и никак не взрослые детки), лимитирование составляет только предоставление проезда лишь по места отдыха самого труженика.

Ограничение предусмотренные четвертым пунктом назовем, они касаются только в части проезда на такси (за данный вид проезда компенсация не предусматривается).

Проезд в отпуск и обратно всеми остальными видами транспорта компенсируется, в том числе и расходы по проезду с повышенным комфортом (например бизнес классом, если это единственная возможность), по фактическим произведенным расходам.

Статьей уточняется, что оплата стоимости проезда работника и членов его семьи «личным» транспортом к месту проведения отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда на личном транспорте, наиболее кратчайшим путем.

Однако, каждый из родителей, используя право на компенсацию в разное время, получает выплаты на проезд на несовершеннолетних детей, если же оба родителя работают, то каждый из них имеет право на компенсацию расходов по проезду и провозу багажа несовершеннолетних детей.

В соответствии со статьей 325 Трудового Кодекса РФ размер, порядок и условия компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих: в организациях, финансируемых из бюджетов субъектов РФ, устанавливаются органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

Статья 6 Закона Магаданской области от 06.12.04 г. №507-ОЗ «Об установлении гарантий и компенсаций для лиц, проживающих в Магаданской области и работающих в организациях, финансируемых из областного бюджета, а также лиц, получающих пособия, стипендии и компенсации за счет средств областного бюджета» [9, с.5]

Регламентирует процесс оплаты стоимости проезда и багажа:

Лицам, заключившим трудовые договоры на работу в организациях, финансируемых из областного бюджета, расположенных в Магаданской области, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации (кроме северных регионов и приравненных к ним), за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации согласно статьи 7 Закона Магаданской области о компенсациях:

– единовременная выплата в размере двух должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины должностного оклада (половины месячной тарифной ставки) работника;

– оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах границ территории Российской Федерации по фактически произведенным расходам, а также стоимости провоза багажа не более пяти тонн на семью по фактически произведенным расходам, но не превышая тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом;

– оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

Право на компенсацию стоимости оплаты проезда и стоимости провоза багажа сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора в организациях города Магадана и Магаданской области, финансируемой из бюджета области и города.

Вышеназванная льгота предусмотрена и прописана в действующем Законе по Магаданской области от 06.12.04 года № 507-ОЗ «Об установлении гарантий и компенсаций для лиц, проживающих в Магаданской области и работающих в организациях, финансируемых из областного бюджета, а также лиц, получающих пособия, стипендии и компенсации за счет средств областного бюджета», с учетом изменений внесенных Законом Магаданской области от 29 июля 2013 года №1631-ОЗ «О внесении изменений в статью 7 Закона Магаданской области «Об установлении гарантий и компенсаций для лиц, проживающих в Магаданской области и работающих в организациях,

финансируемых из областного бюджета, а также лиц, получающих пособия, стипендии и компенсации за счет средств областного бюджета»).

Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа работнику и членам его семьи сохраняется в течение одного года со дня расторжения трудового договора с указанной организацией, по основаниям, имеющимся в части третьей статьи 7 Закона Магаданской области от 06.12.04 г. № 507-ОЗ «Об установлении гарантий и компенсаций для лиц, проживающих в Магаданской области и работающих в организациях, финансируемых из областного бюджета, а также лиц, получающих пособия, стипендии и компенсации за счет средств областного бюджета», если работник в течение этого года не был трудоустроен.

« Другие гарантии и компенсации »

- пункт 1 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса РФ гласит что работающему и увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата лиц организации, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не более 3 месяцев с даты увольнения (с зачетом выходного пособия) статья 318 Трудового Кодекса РФ.

Выплата выходного пособия и сохраняемого среднего месячного заработка (но не более полугодового периода) производится работодателем по прежнему месту, где работник осуществлял свою рабочую деятельность.

-право на дополнительный день отгула :

-одному из официальных родственников родному или осуществляющему опеку , работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему несовершеннолетнего ребенка в возрасте до 16 лет, по его личному письменному заявлению может по желанию ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработка, т.е. без содержания.

Права одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 16 лет, на предоставление дополнительного неоплачиваемого выходного дня в месяц описаны в статье 319 Трудового Кодекса РФ.

Предоставление одного выходного дня «без содержания» в месяц на основании личного письменного заявления работника по его желанию является обязанностью работодателя.

Работодатель же в свою очередь имеет право истребовать справку с места работы мужа (жены) работника о непредставлении ему такой гарантии в один и тот же период.

Право предоставления неоплачиваемого выходного дня устанавливается по соглашению сторон. Неиспользованные неоплачиваемые выходные дни не суммируются.

Предоставление дополнительного неоплачиваемого выходного дня предусмотрено не только одному из родителей, но и одному опекуну, попечителю или приемному родителю.

- Предоставление сокращенной рабочей недели:

В соответствии с 320 статьей Трудового Кодекса РФ женщинам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотрена 36-часовая рабочая неделя, если меньшая по размеру, рабочей недели не закреплена для них федеральными законами, такое право устанавливается коллективным договором или трудовым договором.

Предусматривается установление сокращенной продолжительности рабочей недели в договорном порядке если имеется соответствующее условие в коллективном договоре или трудовом договоре.

Оплата труда работающих женщин по определенному виду работ при установлении коллективным или трудовым договорами 36-часовой рабочей недели для женщин при прочих равных условиях, не может быть ниже оплаты труда работников с нормальной продолжительностью рабочего времени .

- Предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска:

Лицам, работающим в районах Крайнего Севера, помимо законодательно утвержденных ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, предоставляются так же дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, – 16 календарных дней.

Данная льгота, отлично стимулирует работников к добросовестному выполнению своих обязанностей, более продолжительный оплачиваемый отпуск благотворно влияет на состояние здоровья работающих граждан и их семей, что способствует экономическому росту благосостояния.

Так предоставляемые дополнительные оплачиваемые отпуска положенные лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, с целью компенсировать влияние экстремальных природно-климатических условий Севера, негативно влияющих на здоровье и качество жизни работников, предназначены для устранения полностью негативных последствий

Дополнительные отпуска в помянутых выше районах и приравненных к ним территориям даются работнику плюсом к основному оплачиваемом у отпуску продолжительностью 28 календарных дней и других дополнительных оплачиваемых отпусков (за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за особый характер работы, ненормированный рабочий день и т. п. в зависимости от профессии).

В соответствии со статьей 14 Закона Российской Федерации для лиц, работающих в остальных районах Севера, где определены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате (в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока), - отпуск 8 дней.

Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях. Лицам, работающим по совместительству в северных районах, работодатель обязан предоставить дополнительный отпуск продолжительностью: в районах

Крайнего Севера – 24 календарных дня, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, – 16 календарных дней, в остальных районах Севера – 8 календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, в соответствии со статьей 321 Трудового Кодекса РФ, предоставляется работнику по истечении шести месяцев работы у данного работодателя.

Право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью, установленной статьей 321 Трудового Кодекса РФ, возникает у работника в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях одновременно с правом на ежегодный основной отпуск по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

В стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск, включается фактически отработанное время работы в северных районах и территориях к ним приравненных ,и другие периоды, предусмотренные частью 1 статьи 121 Трудового Кодекса РФ.

По общему правилу (статья 124 Трудового Кодекса РФ) работникам, занятым в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2 лет подряд.

В Магаданской области вышеназванные гарантии (предоставление отпусков, дополнительный отпуск, сокращенная рабочая неделя для женщин) предоставляются на общих основаниях таких же, как и для других субъектов Крайнего Севера.

На практике поменять условия оплаты работы сотрудника или режим его работы, невозможно без договора. В случае согласия работника подписать дополнительное соглашение можно одним днем. Ждать 2 месяца, чтобы начать работу в новых условиях, не нужно. Но если убедить работника не удастся, то без длительной процедуры не обойтись.

ТК позволяет работодателю менять условия трудового договора в одностороннем порядке. Но как показывает практика, в применении указанная

норма достаточно сложна. И это несмотря на то, что в и Трудовом Кодексе использованы формулировки, которые, казалось бы, дают работодателям свободу действий. Например, под организационные изменения компании часто подводят корректировку штатного расписания в части уменьшения заработной платы по ряду должностей. Но суды считают такой подход формальным и удовлетворяют иски сотрудников, не согласных с сокращением уровня дохода. Проигрыш ждет компанию и тогда, когда в ходе мероприятий оказалась затронутой трудовая функция работника. Ее изменение гарантировано приведет к отмене решения работодателя. Кроме того, не всегда будет обоснованным применение Трудового Кодекса при отмене надбавок и других льгот, полагающихся работнику за вредные условия труда. Их нельзя отменять, объяснив это только проведением в компании спецоценки. Упразднение льгот допускается только при подтверждении, что условия на рабочем месте реально улучшились.

Лица работающих в организациях, расположенных на территории муниципального образования «город Магадан» и финансируемых из местного бюджета, в порядке, предусмотренном статьей 323 Кодекса Труда РФ, могут воспользоваться гарантиями за счет средств организации такими как - оплата стоимости проезда но только в пределах границ территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если остро необходимые консультации или лечение не могут быть предоставлены на территории города Магадана (статья 7 решения от 2 декабря 2014 года № 81 -Д «О гарантиях и компенсациях для лиц проживающих на территории МО «Город Магадан» и работающих в органах местного самоуправления и муниципальных с изменениями, внесенными Решением Магаданской городской Думы от 2 декабря 2015года № 92-Д).

Обобщая вышесказанное, следует отметить, что особенности труда в районах Крайнего Севера имеют определенную специфику, обусловленную климатическими, географическими и социологическими условиями. Сделать

однозначный вывод о том, соответствуют ли льготы, предоставляемые трудоустроенным гражданам в районах Крайнего Севера, объему, сложности и специфике трудовой деятельности довольно тяжело. С одной стороны льготные условия являются своего рода «компенсацией» за выполняемых гражданами Крайнего Севера труд, по сути в условиях, которые не являются комфортными, с другой стороны объем и специфику трудовой деятельности трудно переоценить, перманентное нахождение в суровых климатических условиях, географическая отчужденности от центральных районов Российской Федерации, повышенная система ценообразования – все эти факторы, безусловно являются довольно тяжелыми и серьезными.

2.2. Проблемы реализации законодательства о гарантиях и компенсациях для лиц работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям

Если рассматривать в целом свод законодательных правил и норм , о гарантиях и льготах работникам Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, можно отметить что в целом это приемлемые нормы направленные на единое регулирование в сфере труда независимо от географического месторасположения работников.

Однако проблема применения некоторых норм в том, что она напрямую зависима от источника финансирования их, что в некоторых(дотационных) регионах делает практически невыполнимыми. Так к примеру возьмем нору по предоставлению компенсации расходов на оплату проезда в отпуск:

Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотрена статьей 325 Трудового Кодекса РФ ,статьей 33 Северного Закона, однако вышеуказанные нормы (статья 325 Трудового Кодекса РФ, статья 33 Закона Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и

проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» от 19.02.1993 N 4520-1 (последняя редакция с последними изменениями 07.03.2018 года) не могут быть выполнены в полном объеме, в местностях, где природно-климатические условия делают их практически не пригодными для труда и проживания.

Такие области, как Магаданская, Сахалинская, Камчатка отдалены географически от развитого экономического и политического центра, положение этих регионов осложнено еще, и отсутствием путей сообщения в регионах, есть только сообщение воздушным (круглый год) и морским (зимой по морскому пути ходят только ледоколы) путей, что ставит их в неравные экономически затратные условия по сравнению с другими регионами.

В Магаданской области проблем и трудностей хватает, как и везде. Есть и свои, чисто северные: субъективно ощущаемая людьми нестабильность пассажирских авиаперевозок и стоимость авиабилетов. А это – основной способ сюда приехать или выехать. Лопнувшие за последние годы авиакомпании «Трансаэро» и «Вим-Авиа» очень серьезно взбудоражили рынок и людей. Опасения остаться здесь своеобразными «заложниками Севера» очень накаляют общественные настроения. Практически полная деградация системы северных льгот и компенсаций серьезно снизила и без того низкий жизненный уровень людей. Чрезвычайно высокие энерготарифы и многое другое. Но есть одно «но»: мы живем в федеративном государстве, где зоны ответственности и полномочия жестко поделены на федеральный, региональный и муниципальный уровни. И беда в том, что перечисленные проблемы находятся за пределами полномочий региональной и тем более муниципальной власти. Поэтому и недовольство, закономерно выражаемое людьми по этим направлениям, фокусировать на местных властях бессмысленно.

В связи с этим данным территориям для реализации множества льготных норм просто необходима государственная дотационная поддержка, поскольку, включив в себестоимость продукции затраты на предусмотренные трудовым законодательством правовые гарантии, работодатель не сможет ее продать,

учитывая, что рынок сбыта минимален, ограниченное транспортное сообщение и огромную отдаленность от других районов страны, а значит, производитель не получит предполагаемую прибыль, из которой он должен осуществлять выплаты установленных компенсаций. Такой замкнутый круг приведет к закрытию предприятий и отъезду оставшегося трудоспособного населения, поскольку законы рынка неумолимы [24, с. 41-69].

Проблема отсутствия транспортного сообщения и удаленности от экономического и политического центра относится не ко всем северным регионам, некоторые регионы расположены ближе к центру и имеют развитое автомобильное и иное транспортное сообщение, это является существенным положительным значением для развития экономики этих регионов.

Разная удаленность и разное транспортное сообщение Северных регионов ставит их в неравное положение, а значит и правовые нормы не могут быть для них одинаковыми.

Решением данной проблемы законодатели озадачены давно однако пути ее решения видят по разному:

Совет Федерации Федерального Собрания РФ отмечает особое внимание на недопустимость сокращения государственной поддержки экономики и жизнеобеспечения Крайнего Севера и необходимость учитывать в проводимой экономической политике специфику природно-климатических условий Крайнего Севера и в связи с этим особенности их перехода к рыночным отношениям.

Правительство РФ же настаивает что, сложившаяся система государственной поддержки противоречит развивающимся экономическими рыночным отношениям. То есть не достаточно учитывает произошедшие реформы в экономике России, и продолжает сохранять многие черты старой структуры предоставления северных гарантий и компенсаций, и в связи с этим считает необходимым сформировать единую систему компенсаций и гарантий, в условиях рыночных отношений.

Решение проблем льгот и компенсаций северных территорий в России был избран путем «перекладывания» льгот и компенсаций работникам организаций субфедерального и муниципального уровней на самостоятельное регулирование и исполнение соответствующими органами власти на местах.

«Должен действовать общий принцип, согласно которому региональным законодательством может осуществляться правовое регулирование только в сфере установления условий труда, а по отношению ко всем условиям труда, в т. ч. при установлении особенностей труда отдельных категорий работников, субъекты РФ могут повышать уровень трудовых прав, свобод, гарантий, предусмотренных федеральным законом. Этот вариант с наименьшими потерями позволил бы довести предложенное ТК РФ разграничение полномочий до логического завершения и добиться наконец определенности в том, по каким вопросам субъекты РФ вправе принимать нормативные правовые акты и что делать в том случае, когда они друг другу противоречат» так пишет А.Ф. Нуртдинова [16, с. 201].

Таким образом, для решения проблем в области вопроса гарантий и компенсаций работникам Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, необходимо четко учитывать специфику отдельных регионов в рамках районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей.

Поднимая данный вопрос, необходимо отметить, что в первую очередь при разрешении проблем, возникающий в сфере реализации законодательства в районах Крайнего Севера необходимо обращаться к исполнительным органам государственной власти, таким как различные министерства и федеральные службы, ведь по смыслу Российского законодательства вопросы реализации права и отождествления закона возложено именно на них. Ввиду этого, необходимо обратить особое внимание и усилить деятельность именно данной ветви власти, что, как следствие, приведет к нормализации, своевременности и улучшению качества исполнения норм законодательства в районах Крайнего Севера.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В Советский период освоение Северных территорий являлось одной из самых значимых задач для страны (освоение новых территорий, новое строительство, развитие добычи природных ресурсов и т.п.), в связи с этим и уделялось особое внимание к льготам и гарантиям работникам Крайнего Севера и приравненных к ним территориям, так необходимо было привлечение трудоспособное населения для осуществления поставленных в СССР задач, в народе говорили- поеду на Север «за длинным рублем».

Отношение к Северу же в период становления Российской Федерации (после 1990года) изменилось и до 2002 года про Крайний Север и людях работавших и проживающих там, попросту говоря, забыли. Переход страны к рыночным отношениям напрямую коснулся и Северных территорий и усугубил и без того нелегкое положение дел на Крайнем Севере и приравненных к нему территориях.

Изменение подхода к гарантиям и компенсациям работников Крайнего Севера начинается с 1 февраля 2002 года.

Изменения, прописанные в Пособии по трудовому праву, коснулись в части сокращения по времени рабочего дня для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях, ранее данная норма не предусматривала наличие ее в договоре или коллективном договоре теперь же, это норма отдана на усмотрение работодателя.

В новой редакции – статья 320 Трудового Кодекса РФ будет действовать только при закреплении ее в коллективном или трудовом договора.

Ст. 321 ТК Российской Федерации упорядочила возможность предоставления дополнительного отпусков только для работников Крайнего Севера (двадцать четыре дня) и для работников местностей, приравненных к районам Крайнего Севера (шестнадцать дней).

Право на возмещение в связи с переездом работника в районы Крайнего Севера или возврата работника по завершению срока ТК в района Крайнего

Севера в другие города закреплялось раньше за всеми работниками независимо от формы собственности организации в которой он работал.

А уже к две тысячи четвертому году законодатели приняли некоторые поправки коими определили четкое выполнение льготной составляющей только исходя из средств бюджета федерального, то есть несколькими поправками законодатели закрепили право на многие льготы и гарантии только за работниками, работающими в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета:

в статье [323 Трудового Кодекса РФ]:

- определение «работающих» дополнено словами «в организациях, финансируемых из Федерального бюджета»,

- «оплата», после этого слова, дополнить словами «за счет средств организаций»;

дополнить часть вторую выдержками из третьей части, которая имела на тот момент следующее содержание:

- «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».

[Статья 325 Трудового Кодекса] так же не избежала изменений и была дополнена определенной фразой: «За счет средств федерального бюджета»

Лица, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним географических территориях в организациях каковые не имеют соотношения с учреждениями финансово питаемыми из средств Федерального бюджета, могут в соответствии с 325-ой и еще 323-ой статьей, кодекса Трудового РФ могут рассчитывать на льготы и гарантии, закрепленные только в коллективного или трудовом договоре, а они могут быть минимальны или вообще отсутствовать.

То есть, полностью зависеть от финансового положения организации в которой они работают, и законодательно их прав не защищены.

Гарантии и компенсации для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и являющихся работниками организаций, финансируемых из бюджетов субъектов Российской Федерации, а также лиц, получающих пособия, стипендии и компенсации за счет средств бюджета субъекта Российской Федерации, устанавливаются Трудовым Кодексом РФ, законами субъектов Российской Федерации.

Гарантии и компенсации для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и являющихся работниками организаций, финансируемых из местных бюджетов, а также лиц, получающих пособия, стипендии и компенсации за счет средств местных бюджетов, устанавливаются ТК РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, Решение городской Магаданской думы от 30.12.2004 г. №76 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих на территории муниципального образования «город Магадан», работающих в организациях, финансируемых из местного бюджета».

Гарантии и компенсации работникам организаций, не относящихся к бюджетной сфере, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются работодателем, в коллективных договорах, локальных нормативных актах, с учетом мнения обществ профсоюзов (статья 325 Трудового Кодекса России) и в трудовых договорах, отталкиваясь от финансовых возможностей, если другое не определено законодательством.

В итоге, главные особенности трудовых отношений в районах к. Севера [19, с. 49] характеризуются:

- 1) наличием особых дополнительных правил, об условленных местом выполнения труда в экстремально-климатических условиях;
- 2) особенностями трудового договора, его заключения, изменения и прекращения;

- 3) установлением сокращенного рабочего времени, повышенной оплаты труда, дополнительных отпусков, дополнительного медицинского обеспечения;
- 4) проявлением специальных правовых механизмов особой охраны труда;
- 5) усилением гибкости применения трудовых норм;
- 6) комплексностью правовых источников, регламентирующих трудовые отношения в районах Крайнего Севера и содержащих специальные нормы на всех уровнях и в разных формах правового регулирования – законодательстве, иных нормативных правовых актах, социально-партнерских соглашениях, коллективных договорах, локальных нормативных актах.

С юридической и научной точки зрения жизнедеятельность, правовые основы регулирования жизни граждан Крайнего Севера по-прежнему остается широкой почвой для исследований и создания необходимых условий для комфортного проживания и трудовой деятельности, что обусловлено довольно непродолжительным периодом становления правовых норм и законодательной системы в районах Крайнего Севера, вследствие относительно недавнего освоения данных районов жителями и наличие переломных моментов в истории Российской Федерации, таких как военное время, послевоенное время, период распада СССР и освоение северных земель, подтвержденных суровым климатическому воздействию и географическому отчуждению от центральных районов Российской Федерации. Так, с правотворческой и законотворческих точек зрения, необходимо обратить особое внимание на улучшения качества жизни граждан в районах Крайнего Севера и созданию муниципальных и социальных программ по привлечению молодых специалистов в данные районы, что обеспечит улучшения уровня трудовой деятельности, социального и экономического развития.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 г. №1 97-ФЗ (по сост. на 01.04.2019 г.) [Электронный ресурс]: Консультант Плюс. Версия Проф. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>
2. Закон РФ от 19.02.1993 № 45 20-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям» Российская газета. № 73. 16.04.1993.
3. Указ Президиума ВС СССР от 26.09.1967 N 1908-VII «О расширении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера»[Электронный ресурс]: Консультант Плюс. Версия Проф. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>
4. По становление №458 от 22.10.1990 г. «Об упорядочении компенсаций гражданам, проживающим в районах Севера» СП РСФСР. – 1990. – №24. – 254с.
5. Постановление Правительства РФ от 7 октября 1993 г. №1012 «О порядке установления и исчисления трудового стажа для получения процентной надбавки к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и в остальных районах Крайнего Севера» СЗ РФ. – 1993. – №11. –3456с.
6. Постановление ЦИК и СНК Союза ССР от 09.11.1927 «О компенсациях при переводах и при найме на работу в другие местности» [Электронный ресурс]: Консультант Плюс. Версия Проф. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>
7. 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» [Электронный ресурс]: Консультант Плюс. Версия Проф. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>
8. Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 27.07.1959 №527/13/[Электронный ресурс]: Консультант Плюс. Версия Проф. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

9. Закон Магаданской области от 06.12.04 г. №50 7-ОЗ «Об установлении гарантий и компенсаций для лиц, проживающих в Магаданской области и работающих в организациях, финансируемых из областного бюджета, а также лиц, получающих пособия, стипендии и компенсации за счет средств областного бюджета» (ред. от 21.12.2007 г. /Магаданская Правда. – 2004. – №140. – 12 с.

10. Решение Магаданской городской думы от 30.12.2004 г. №76-Д «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих на территории муниципального образования «город Магадан», работающих в организациях, финансируемых из местного бюджета» вечерний Магадан. – 2005. – №4 (810). – 16с.

11. Краснова И.С. Заключение трудового договора с лицами, привлекаемыми на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других местностей Кадровые решения. – 2015. – №12. – С. 112.

12. Краснова И.С. Оплата труда в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях Кадровые решения. – 2016. – №10. – С. 112.

13. Крылов К.Д., Тучкова Э.Г., Шевченко О.А. Эффективность правового регулирования в районах Крайнего Севера: постановка проблемы. Научные новации трудового права и права социального обеспечения: сборник материалов участников секции трудового права и права социального обеспечения Московского юридического форума // М.: Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2015. - 312 с.

14. Козлова Т.А. Правовое регулирование труда работников Крайнего Севера и приравненных к Крайнему Северу местностей (динамика и развитие на современном этапе). Учебное пособие. – М.: Проспект, 2015. – 267 с.

15. Лукин Е.Е. Гарантии и компенсации в сфере социально – трудовых отношений – М.: Альфа-Пресс, 2015. – 144 с.

16. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. 502 актуальных вопроса по Трудовому Кодексу Российской Федерации : Издательство Юрайт, 2015.-568с.

17. Орловский Ю.П. Трудовое право России. Учебник. Краткий курс / – М.: Юрид. Фирма «Контракт»: Инфра – М, 2015. – 402 с.
18. Подря О.В. Имеем право: «северные» гарантии и компенсации для лиц, работающих по трудовому договору (на примере Магаданской области) Для кадровика: Вопросы Севера. – 2017. – №4. – С. 98.
19. Трудовые отношения в районах Крайнего Севера: Теория и практика правового регулирования / диссертация на правах рукописи Халдеева Н.В [Электронный ресурс]: Режим доступа <https://msal.ru/general/academy/councils/collab> – 2015.-253с.
20. Халдеева Н.В. Пособие по трудовому праву – Издательство Магадан, 2014. – 324 с.
21. Халдеева Н.В. Правовое регулирование трудовых отношений в районах Крайнего Севера, монография. Магадан: ИП Кацубина Т.В., 2015.-228 с.14
22. Халдеева Н.В. Проезд в отпуск / Социальная защита. – 2016. – №6. – С. 112.
23. Халдеева Н.В. Гарантии работникам северных территорий с 1 января 2005 года: мифы и реальность / Для кадровика: Вопросы Севера. – 2015. – №1. – С. 98.
24. Шальман О.В. под ред. Ярошенко К.Б. Споры о компенсации расходов северян на оплату стоимости проезда воздушным транспортом к месту отдыха и обратно /Комментарий судебной практики / М. контракт, 2015. – Вып. 19. –72с.