

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1 ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА.....	8
1.1 Общая характеристика правового регулирования трудовых отношений в районах Крайнего Севера.....	8
1.2 История развития законодательства в регулировании трудовых отношений в районах Крайнего Севера.....	16
1.3 Современная система нормативно правовых актов, регулирующих трудовые отношения в районах Крайнего Севера.....	27
ГЛАВА 2. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА	30
2.1 Особенности заключения трудового договора с лицами работающими вахтовым методом работы в районах Крайнего Севера	30
2.2 Оплата северных надбавок и компенсаций лицам, трудоустроенным в районах Крайнего Севера, и порядок их начисления.....	40
2.3 Дополнительные ежегодные отпуска	46
2.4 Северный стаж для расчета пенсионного обеспечения	52
ГЛАВА 3. ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА.....	62
3.1 Проблемы трудовых отношений в районах Крайнего Севера	62
3.2 Пути совершенствования трудовых отношений в районах Крайнего Севера.....	74
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	78
Список используемой литературы и используемых источников.....	83

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы. Трудовое законодательство содержит особые гарантии и компенсации, которые отражают принцип единства и дифференциации, а также одну из особенностей метода правового регулирования труда. По своей сути северные гарантии и компенсации относятся к той группе субъективных трудовых прав граждан, возникновение и пользование которыми хотя и обусловлено волей сторон трудового правоотношения, но конкретное содержание которых прямо определено императивными нормами закона и не может противоречить последнему.

Законодательство, которое регулирует трудовые взаимоотношения в районах Крайнего Севера, и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера потерпело многочисленных изменений. Изжила себя нормативная база, которая регулировала трудовые отношения в районах Крайнего Севера. Отсутствует обдуманная государственная политика в сфере решения вопросов жилищного характера для лиц, прибывающих в районы Крайнего Севера для трудоустройства, а также лиц, убывающих из районов Крайнего Севера с целью переселения в более благоприятные регионы [12].

Особенностей предоставления социальных и трудовых гарантий для лиц, трудоустроенных в северных регионах и механизмов их регулирования позволит выявить проблемы Крайнего Севера и найти методы их решения [46].

Закон Российской Федерации от 19 февраля 1993 года № 4520 – 1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» указывает на государственные гарантии и компенсации по возмещению дополнительных материальных и физиологических затрат гражданам в связи с работой и проживанием в экстремальных природно – климатических условиях Севера [28].

Если соблюдение общих норм трудового права в договорных отношениях работодателя и работника в целом соответствуют общепринятому понятию справедливости в соотношении использования труда работника к совокупности предоставляемых ему льгот, гарантий и прав за этот труд, то применение специальных норм трудового права не всегда находит достойное отражение в трудовых договорах и локальных нормативных актах работодателя, что требует от законодателя обращения к императивным положениям [51].

Объектом работы являются трудовые отношения в районах Крайнего Севера.

Предмет работы являются правовые нормы, регулирующие вышеназванные рассматриваемые отношения, а также практика их применения.

Целью настоящей работы является анализ практических и теоретических проблем, возникающих в процессе правового регулирования трудовых отношений работников Крайнего Севера, а также разработка практических рекомендаций для их разрешения и совершенствования трудового законодательства Российской Федерации.

Задачи, необходимые к выполнению в ходе проводимого исследования:
дать характеристику правового регулирования трудовых отношений в районах Крайнего Севера;

проанализировать историю развития трудового законодательства;

определить систему нормативно – правовых актов, которая регулирует трудовые отношения в районах Крайнего Севера;

определить нормы, регулирующие охрану труда работников в районах Крайнего Севера;

рассмотреть порядок начисления, а также оплату компенсаций и северных надбавок лицам, работающим в районах Крайнего Севера;

рассмотреть дополнительные ежегодные отпуска;

определить северный стаж для расчета пенсионного обеспечения;
рассмотреть развитие Крайнего Севера: проблемы и перспективы;
определить школу, как начальное звено многоступенчатой программы подготовки кадрового состава для предприятий нефтегазового сектора;
рассмотреть Крайний Север энергетический центр развития экономики Российской Федерации.

Методы исследования: При проведении исследования были использованы общеправовые и частноправовые методы исследования, в число которых входят анализ, синтез, системный, структурный, формально-правовой, формально-логический, сравнительно-правовой и т.д.

Научная новизна исследования заключается в практических рекомендациях, предлагаемых автором в качестве устранения проблем возникающий в процессе трудовых отношений в районах Крайнего Севера.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что исследования заключается в том, что сформулированные автором теоретические выводы, практические рекомендации и предложения вносят определенный вклад в правовую науку, систематизируют научные знания по вопросам правового регулирования трудовых отношений в районах Крайнего Севера, а также могут быть использованы в дальнейших научных изысканиях.

Практическая значимость исследования, состоит в том, что сформулированные в нем выводы и предложения могут быть использованы в ходе дальнейшего реформирования правовых основ трудовых отношений в районах Крайнего Севера.

Достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечиваются четкостью методологических позиций, применением ряда современных теоретических методов, применяемых в аналитической работе, адекватных объекту, предмету, целям и задачам диссертации.

Личное участие автора в организации и проведении исследования состоит в организацию и проведение исследования состоит в непосредственном участии во всех этапах диссертационного исследования, в планировании научной работы, наборе материала, углубленном анализе отечественной и зарубежной научной литературы, анализе и интерпретации полученных данных, их систематизации, статистической обработке с описанием полученных результатов, написании и оформлении рукописи диссертации, основных публикаций по выполненной работе.

Апробация и внедрение результатов работы велись в течение всего исследования. Его результаты опубликованы в одной из статей научного журнала «Юридический факт» за декабрь 2019 года «Проблемы регулирования трудовых правоотношений с работниками Крайнего Севера».

Положения, выносимые на защиту:

1. Так как, суровый климат является определяющим признаком районов Крайнего Севера, в качестве основания дифференциации правового регулирования труда работников районов Крайнего Севера мы рассматриваем неблагоприятные природно-климатические условия. Ранее необходимость территориальной дифференциации обуславливалась климатическими особенностями, в настоящее время мы имеем возможность выделить из территориального критерия разделения нескольких причин, одна из которых позволяет определять особенности труда работников Крайнего Севера.

2. Практика применения Трудового Кодекса Российской Федерации и детальный обзор судебной практики, в данной редакции может свидетельствовать о том, что большинство работодателей отказываются возмещать расходы работника, понесенные в связи с оплатой стоимости проезда, ссылаясь на отсутствие нормы в Трудовом Кодексе Российской Федерации. На данный момент условия, размер и порядок возмещения расходов на оплату стоимости проезда работников районов Крайнего Севера

к месту отпуска и обратно предусмотрен Трудовым Кодексом Российской Федерации только для работников, которые работают в организациях, финансируемых из федерального бюджета. На основании этого нужно закрепить в Трудовом Кодексе Российской Федерации право работников районов Крайнего Севера на возмещение расходов, понесенных при оплате стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно.

3. Проводя анализ судебной практики, мы видим, что главными причинами пенсионных споров являются наличие в пенсионном законодательстве неопределенных и сложных правовых норм. Данные нормы приводят к неоднозначному их применению, и лишают граждан приобретенных ранее пенсионных прав. Предлагаем установить для данной категории споров условия рассмотрения, подобные для трудовых споров, в связи с тем, что пенсия, зачастую может быть единственным источником средств существования. Необходимо: сократить сроки рассмотрения данной категории дел; освободить граждан от уплаты государственной пошлины; немедленное исполнение судебного решения.

Структура магистерской диссертации. Работа состоит из введения, трех глав, заключения и списка используемой литературы и используемых источников.

ГЛАВА 1 ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА

1.1 Общая характеристика правового регулирования трудовых отношений в районах Крайнего Севера

Трудовые взаимоотношения, возникающие между работником и работодателем, в районах Крайнего Севера регулируются Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации, отдельными законами федеративными и региональными, Указами Президента Российской Федерации, Постановлениями Правительства Российской Федерации, актов отраслевых и функциональных органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, локальными нормативными актами и так далее [49].

Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера определен еще в СССР — Постановлениями Совмина СССР от 10.11.1967 № 1029 и от 03.01.1983 № 12. В перечне, указаны все регионы, относящиеся к районам Крайнего Севера, и все регионы, относящиеся к местностям, приравненным к районам Крайнего Севера [8].

Чем отличаются районы Крайнего Севера от местностей, приравненных к районам Крайнего Севера? В районах Крайнего Севера компенсационные меры шире, чем в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера. Например, дополнительный отпуск для трудящихся в районе Крайнего Севера составляет 24 календарных дня, а в местности, приравненной к Крайнему Северу — 14 календарных дней в соответствии со статьей 321 Трудового Кодекса Российской Федерации [49].

Труд работников в районах Крайнего Севера оплачивается в повышенном размере на основании части 2 статьи 146, части 3 статьи 285 Трудового Кодекса Российской Федерации [49].

В районах Крайнего Севера в местностях приравненным к районам Крайнего Севера, работники имеют право на такие гарантии предоставляемым государством, как районный коэффициент и северная надбавка [4214].

Ряд регионов Российской Федерации в связи со сложными климатическими условиями в 2019 году относятся к районам Крайнего Севера или местностям, приравненным к ним. Трудоустройство на такой территории позволяет получать работникам гарантии, связанные с оплатой труда, предоставлением дополнительного отпуска и прочими аспектами, предусмотренными федеральными, региональными и местными нормативными актами [15].

Районное регулирование оплаты труда призвано компенсировать разницу в затратах труда и стоимости жизни в районах Крайнего Севера, местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и прочих местностях с особыми климатическими условиями по сравнению с европейской частью Российской Федерации. Всем лицам, работающим по найму постоянно или временно в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии со статьей 317 Трудового Кодекса Российской Федерации устанавливается и выплачивается надбавка за стаж работы. Она обязательна для всех работодателей, расположенных в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера. Величина такой надбавки зависит от времени, проработанного в регионе: чем его больше, тем выше надбавка. Доходить она может до 100% от зарплаты.

Труд работников районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, в связи с особыми климатическими условиями должен компенсироваться предоставлением

льгот и преимуществ, в частности повышенной заработной платой. Повышенная оплата их труда обеспечивается с помощью применения районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате. Н. В. Халдеева утверждает, что районные коэффициенты и процентные надбавки являются необходимым условием для реализации государственных стратегий и концепций развития районов Крайнего Севера [27, с. 43].

В целях реализации прав работников статью 318 Трудового Кодекса Российской Федерации необходимо дополнить: «В случае принятия решения о сокращении численности работников трудовой договор может быть расторгнут с письменного согласия лиц, указанных в части четвертой статьи 261 настоящего Кодекса, при условии, что работник и члены его семьи выезжают из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей и ему производятся одновременно денежные выплаты, указанные в пунктах первой и второй настоящей статьи». Таким образом, федеральные и местные органы власти не имеют законодательного разграничения полномочий в вопросах определения размеров, порядка и условий, предоставления гарантий и компенсаций работникам регионов Крайнего Севера и приравненных к ним территорий.

Если работодатель принял решение о сокращении штата: об этом предупредили сотрудников и подготовили приказ о расторжении трудовых договоров. С целью реализации прав работников статью 318 Трудового Кодекса Российской Федерации необходимо дополнить: «В том случае, если будет принято решение о сокращении численности работников либо штата, трудовой договор может быть расторгнут с письменного согласия лиц, указанных в части четвертой статьи 261 Трудового Кодекса Российской Федерации, при условии, выезда работника и членов его семьи из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, и работнику производятся выплата единовременного денежного пособия, указанные в пунктах первой и второй настоящей статьи»[51].

Чем может быть вызвано желание уволенного работника покинуть районы Крайнего Севера? Прежде всего, это огромное желание переехать в местность с более мягким климатом, а постепенная выплата денег за год работы в районах Крайнего Севера, будет основной из социальных гарантий для поддержания материнства и детства, компенсация за работу и проживание в суровых климатических условиях Крайнего Севера, в неблагоприятных экологических районах предприятий промышленного производства [13].

Кроме того, вопрос увольнения лица с семейными обязанностями не может быть решен, до тех пор, пока ребенком работника не будет достигнут возраст, указанный в статье 261 Трудового кодекса Российской Федерации [49].

Законодателю, необходимо внести дополнения в Трудовой кодекс Российской Федерации, какие будут предусматривать правило, позволяющее увольнять работника, принадлежащего к привилегированной группе, трудоустроенного в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, при условии единовременного выезда из этих районов. сумма оплаты причитающихся средств.

Проведенные исследования, отвечают на вопросы, связанные с запретом расторжения трудового договора с льготными категориями работников. В соответствии со статьей 261 Трудового кодекса Российской Федерации «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем» [49].

Категорический запрет на увольнение содержится трудовом законодательстве государств бывшего Советского Союза, в частности в статье 109 Законодательства Латвийской Республики о труде «Работодателю запрещено расторжение трудового договора с женщиной которая является

беременной, и с женщиной в находящейся в периоде после родов, пока ребенок не достигнет возраста одного года, а также если у женщина кормит грудью ребенка в течение всего периода кормления, если не указано иное 1, 2, 3, 4, 5 и 10 части первой статьи 101 Закона» [18].

На наш взгляд, в случае принятия законодателем ранее изложенных норм без соответствующего методологического обоснования в определении обязательств органов местного самоуправления, таким образом он нарушает цельность норм права, и покидает пределы основополагающих принципов и норм трудового права.

Свод законов Украины о трудовом законодательстве, в статье 184 тоже содержится санкция на «освобождение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (до шести лет, часть 6 статьи 179), матерей воспитывающих детей без отца в возрасте до четырнадцати лет или детей – инвалидов в инициативе собственника или уполномоченного им органа не разрешается, за исключением случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации, когда выпуск разрешен с обязательным рабочим устройством [23].

В соответствии со статьей 10 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах принятого в Нью-Йорке, 16.12.1966, особая охрана должна предоставляться матерям в течение разумного периода до и после родов. В течение этого периода работающим матерям должен предоставляться оплачиваемый отпуск или отпуск с достаточными пособиями по социальному обеспечению [56].

Беременную женщину в Российской Федерации могут уволить на основании следующего: в случае ликвидации предприятия, при работе по срочному договору и предоставлении справки о беременности после его истечения, если срок трудового договора истекает и на данную должность выходит основной сотрудник, изменение условий работы труда в связи с переездом предприятия или сменой сферы деятельности, а предложенная

должность не устраивает работника; при увольнении по собственному желанию [49].

В статье 261 Трудового Кодекса Российской Федерации дан отрицательный ответ на вопрос, может ли работодатель уволить беременную женщину. При нарушении такого правила уволенная работница вправе обратиться в суд. После судебного разбирательства при признании вины нанимателя в незаконном увольнении на работодателя возлагаются такие обязательства:

восстановить на прежней должности уволенную работницу;

выплатить ей по уровню среднего заработка компенсацию за каждый день прогула, который был обусловлен нелегитимным расторжением контракта;

заплатить денежную компенсацию за причиненные неправомерными действиями нравственные страдания и моральный вред.

Если женщина обратится не только в суд, но и в трудовую инспекцию с запросом «могут ли меня уволить, если я беременна», то органы государственной инспекции труда оштрафуют работодателя. Размер подлежащего погашению штрафа установлен частью 1 статьи 5.27 КоАП РФ:

Для юридического лица – от 30 000 до 50 000 руб.;

Для должностного лица и индивидуального предпринимателя – от 1 000 – 5 000 руб.

Работодатель принял на работу сотрудницу по срочному трудовому договору. За несколько дней до окончания срока его действия она сообщила о своей беременности. Может ли работодатель не продлевать договор?

По общему правилу срочный трудовой договор с беременной работницей продлевается до окончания ее беременности. Если сотрудница берет декретный отпуск — то до его конца, в соответствии с частью 2 статьи 261 Трудового Кодекса Российской Федерации [49].

Срочный трудовой договор с беременной сотрудницей продлевается при соблюдении следующих условий, указанных в части 2 статьи 261 Трудового Кодекса Российской Федерации): сотрудница предоставила медицинскую справку, подтверждающую беременность и письменное заявление о продлении срока трудового договора; каждые 3 месяца работница (по просьбе работодателя) подтверждает свою беременность справкой из медицинского учреждения [20].

Несмотря на то, что эти условия установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, уволить сотрудницу, если она не сообщила о беременности и не представила заявление на продление договора, будет затруднительно.

Судебная практика в этом вопросе часто встает на сторону беременной женщины. В АО Московского городского суда от 16.01.2017 по делу № 33-0880/2017 суд признал незаконным увольнение беременной сотрудницы несмотря на непредставление документа, подтверждающий беременность, и заявление на продление трудового договора.

Свою позицию суд объяснил тем, что реализация положений статьи 261 Трудового Кодекса Российской Федерации не зависит от факта осведомленности работодателя о беременности своей сотрудницы. Аналогичный вывод сделал Санкт-Петербургский городской суд в АО от 20.09.2017 № 33-18083/2017.

Но не всегда суды поддерживают работников: например, в АО Нижегородского областного суда от 20.06.2017 по делу № 33-5859/2017 суд встал на сторону работодателя и признал увольнение беременной сотрудницы обоснованным, так как ею не были представлены ни медицинская справка, подтверждающая беременность, ни заявление на продление срока действия трудового договора.

Срок действия срочного трудового договора — одно из обязательных условий его заключения, на основании пункта 2 статьи 57 Трудового Кодекса

Российской Федерации. Поэтому факт продления срока действия договора нужно зафиксировать документально. Для этого издайте приказ в свободной форме и подготовьте дополнительное соглашение к трудовому договору [49].

Работник не получит предусмотренного выходного пособия и среднего заработка, которые предусмотрены статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации, вследствие расторжения трудового договора по пунктам 1, 3, 1 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации [49].

Трудовой кодекс Российской Федерации, и судебная практика являются подтверждением того, что увольнение льготных категорий работников не выгодно для работодателя, в связи с чем нацелены все правовые нормы либо полное запрещение на увольнение. Договор по инициативе работодателя, часть 1 статьи 261 Трудового Кодекса Российской Федерации, либо ограничение оснований для увольнения, в соответствии с частью 4 статьи 261 Трудового Кодекса Российской Федерации [49].

Запрет возможности увольнения работников, которые относятся к категориям льготников, лишает указанных работников гарантий и компенсаций, которые предусмотрены в статье 178 Трудового кодекса Российской Федерации. Разногласия в данном случае содержатся в том, что сотрудника, который принадлежит к льготной категории работников, не могут уволить по вышеуказанному приказу, что соответственно, отнимает его право платить дополнительные средства, не взирая, что в случае конфликта с работодателем влияет запрет на увольнение по инициативе работника. Законодатель запрете не установил, поэтому сходная ситуация объективно подтверждает допустимую дискриминацию в отношении такой группы работников, как лица с семейными обязанностями и члены избирательных комиссий.

Обратимся к главе 50 Трудового Кодекса Российской Федерации, которая регулирует работу физических лиц в районах Крайнего Севера, а

точнее к статье 318 Трудового Кодекса Российской Федерации, в соответствии с которой сотруднику, который был сокращен на предприятии, организация выплачивает выходное пособие в размере средней месячной заработной платы, и сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не более 6 месяцев с момента увольнения [49].

Таким образом, сотрудник, который сокращен на предприятии, расположенном в районах Крайнего Севера, сохранит среднюю заработную плату за следующий период (предупреждение за 2 месяца, надбавка за отпуск на 1 месяц, средняя заработная плата за 5 месяцев) через 8 месяцев с момента предупреждения и выплата накопленного среднего заработка прекращается только в случае работы по найму, а не других оплачиваемых видов деятельности, поэтому, если вас увольняют на основании, установленном пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации, если был заключен договор гражданско-правового характера (договор на предоставление услуг, работы, авторских прав и так далее) сокращенный сотрудник не будет нарушать трудовое законодательство в части запрета на получение нераспределенной средней заработной платы, что позволит получать дополнительный доход для уволенного работника.

1.2 История развития законодательства в регулировании трудовых отношений в районах Крайнего Севера

Законодательству Российской Федерации в сфере регулирования социальных и трудовых отношений на территориях районов Крайнего Севера, и на территории местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, необходимо всестороннее совершенствование, которое будет реализовано по нескольким направлениям [4].

Анализируя вопрос, мы можем сделать вывод, что множество нормативно-правовых актов, являются устаревшими, и не соответствуют

Трудовому Кодексу Российской Федерации [34]. Среди нормативных правовых актов, которые продолжают действовать, имеются постановления и иные акты, принятые СНК СССР, Госкомтрудом СССР, Минздравом СССР, Министерством обороны СССР и др.

Различные приемы и способы юридической техники использует систематизация нормативных правовых актов, в отношении которых мы наблюдаем различные мнения, в основном они связаны с консолидацией, инкорпорацией и кодификацией, в том числе с разделением систематизации на официозную, официальную и неофициальную. Состояние законодательства в современном мире зависит от качества источников и их системности, что является актуальным и для отрасли трудового права.

Нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения в районах Крайнего Севера, насчитывают более восьми тысяч источников и проведение анализа такого объема документов, требует временных затрат.

К примеру, Приказ Минтруда РСФСР от 22.11.1990 года № 2 «Об утверждении Инструкции о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местах, приравненных к районам Крайнего Севера». Районы, важные в практике применения специальных норм, в соответствии с действующими нормативными актами. В Инструкции «о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местах, приравненных к районам Крайнего Севера» некоторые положения упразднены; в некоторых случаях употребляются термины, не используемые в Трудовом Кодексе Российской Федерации. Научные исследования в данной области указывают на необходимость разработки новых подходов к ее развитию [50].

Именно в северных регионах нашей страны сосредоточено более 80 процентов запасов полезных ископаемых, добывается свыше 75 процентов нефти, а также более 90 процентов газа [4]. 24 из 85 субъектов территории

Российской Федерации составляет Крайний Север и местности, приравненные к районам Крайнего Севера. Это больше половины территорий страны.

На основании мнения экспертов, можем сделать вывод что в долгосрочных прогнозируемых условиях экономического и социального развития страны большая часть видов основных продуктов, произведенных в районах Крайнего Севера не имеют альтернативы с точки зрения их возможного производства в других регионах, либо приобретения через импорт. Федеральная политика в отношении этого региона должна способствовать более полному и рациональному использованию природных ресурсов Крайнего Севера для обеспечения внутренних потребностей производства и формирования валютных ресурсов страны.

В районах Крайнего Севера проживает всего 7.34 процента населения Российской Федерации, и создается 25 процентов ВВП. Рост экономики невозможен, без создания совершенной, структурированной и надежной системы социальных и трудовых отношений. Именно социальные и трудовые отношения, оказывают наибольшее влияние на рост и развитие экономики Российской Федерации.

Анализируя законодательства Российской Федерации и Союз Советских Социалистических Республик, мы видим, что развитие районов Крайнего Севера являлось приоритетом для государства с 1917 года. В законодательстве закреплялось объемный список гарантий и льгот, которые предоставляются сотрудникам в районах Крайнего Севера, что соответствует принципу социальной справедливости, так как работники в этих регионах вынуждены жить и работать в экстремальных и суровых климатических условиях, негативно отражающихся их на здоровье[14].

В последние годы мы наблюдаем обратное течение в развитии законодательства Российской Федерации. На данный момент, к сожалению, необходимо отметить существенное ухудшение правового статуса граждан,

проживающих и работающих в районах Крайнего Севера и аналогичных им районах. Это связано, в первую очередь, с несовершенством многих нормативных актов и неспособностью государства обеспечить комфортное проживание на Крайнем Севере с помощью правового регулирования. Проанализируем, как изменилась динамика развития российского законодательства в этой области за последние четверть века.

Основной вехой для лиц, работающих в районах Крайнего Севера в постсоветский период стало принятие Закона Российской Федерации от 19 февраля 1993 года № 4520 – 1 «О государственных гарантиях и компенсациях лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера» [28]. С целью понижения социальной напряженности в сфере жилья и занятости, в центральной и южной полосе России, и для развития отдаленных регионов в районах Крайнего Севера, все силы государства были устремлены для привлечения специалистов с опытом работы, молодых специалистов, а также студентов учебных заведений последних курсов обучения в северные города и поселки Российской Федерации.

Компенсации, льготы и гарантии, предусмотренные законом, должны были помочь решить выше изложенные проблемы [14].

Однако, с 1 февраля 2002 года, когда начал весьма резко меняться подход к льготам для работников занятых в районах Крайнего Севера.

В Постановление Правительства Российской Федерации от 17 апреля 2006 года № 216 указано, что до установки регионального коэффициента и последовательности его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера. А также значительная часть пенсий по старости и государственным страховым пенсиям и пособиям, стипендиям и компенсациям лицам, которые проживают в районах Крайнего Севера и в местностях приравненных к районам Крайнего Севера, Управлению Пенсионного Фонда Российской

Федерации, которое начисляет и осуществляет выплаты пенсий, назначаемых в случае государственных пенсий применяются к региональным коэффициентам заработной платы, которые установлены решениями государственных органов либо органов государственной власти Союз Советских Социалистических Республик. Региональные коэффициенты заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации были использованы для повышения пенсий гражданам, которые проживают в этих районах и населенных пунктах, а также по состоянию на 31 декабря 2004 года, и порядок их применения, который действует по указанному дате [14].

Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, принят один региональный коэффициент для расчета заработной платы. Районный коэффициент определяется для каждого конкретного субъекта, и учитывается в момент расчета средней заработной платы без ограничения ее максимального размера [8].

Сегодня в связи с административной реформой эту норму следует интерпретировать следующим образом: коэффициент 1,80 действует на территории Норильского муниципального района (в Центральном округе, в районах Кайеркан и Талнах, а также в селе Снежно Горск) [15]. На основании Постановления Совета Министров СССР № 1029 от 10 ноября 1967 года в городе Норильске и в населенных пунктах, которые находятся в его подчинении, при расчете заработной платы, применяется коэффициент 1,80.

Процентная надбавка, которая устанавливается за работу в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера важна в стимулировании, и направлена для осуществления мер способствующих безопасности работников в районах с неблагоприятными климатическими условиями. Также, существенным критерием являются

компенсации, частично возмещающие работнику вредное воздействие неблагоприятных климатических условий [8].

Процентная надбавка к заработной плате, региональный коэффициент и вознаграждение за выслугу лет начисляется и выплачивается сотрудникам предприятий, организаций, учреждений, расположенных в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

От стажа работы в районах Крайнего Севера, зависит сумма надбавки к заработной плате. Трудовой стаж, дающий право на получение надбавок, состоит календарных дней работы в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, а также фактические дни на пути от места расположения предприятия (пункта сбора) до места работы.

Управление Федеральной служба по труду и занятости населения, в письме от 13 сентября 2006 года № 1597 указало, что в соответствии со статьей 146, 148 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата за труд в районах Крайнего Севера начисляется в порядке и размере не ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами с учетом процентного надбавки за работу в неблагоприятных условиях.

Так как законодательный акт, который устанавливает размер процентной премии, и порядок ее применения, еще не принят, в соответствии со статьей 423 Трудового кодекса Российской Федерации, до приведения законов и иных нормативных правовых актов в соответствие с Трудовым кодексом Российской Федерации, законы и иные правовые акты Российской Федерации, а также законодательные акты бывшего Союза Советских Социалистических Республик применяются, если они не противоречат Трудовому кодексу Российской Федерации. Порядок определения стажа работы в районах Крайнего Севера регулируется в соответствии с Инструкцией о порядке предоставления социальных компенсаций и гарантий лицам, которые трудоустроены в районах Крайнего Севера и в местностях приравненных к районам Крайнего Севера, утвержденным Приказом № 22

Минтруда РСФСР от 22 ноября 1990 года, а также Постановление Правительства Российской Федерации от 7 октября 1993 года № 1012 «О порядке установления и исчисления трудового стажа для получения процентного надбавки к заработной плате лиц работающих в районах Крайнего Севера и в местностях приравненных к районам Крайнего Севера».

В соответствии с этим Указом трудовой стаж, дающий право на получение процентов к месячной заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, где установлены районный коэффициент и бонус к заработной плате, суммируется независимо от того, условий перерыва в работе и мотивы увольнения.

Когда имеющий необходимый стаж работы сотрудник, для получения предоставляемого пособия, переводится на работу в иной район либо местность, пересчет процентного надбавки к заработной плате пропорционален времени, отработанному в соответствующих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в порядке, установленном новым местом работы.

Исходя из предлагаемой законодательной структуры, с учетом мнения Верховного Суда Российской Федерации, стаж в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, скорее всего, можно отнести к особому опыту, а не к непрерывному.

Данное процентное увеличение заработной платы принято для лиц, которые работают в районах Крайнего Севера и в местностях приравненных к районам Крайнего Севера, на Дальнем Востоке и в южных регионах Восточной Сибири, и коэффициенты региональные, коэффициенты для работы в высоких горах, коэффициенты для работы пустынных и безводных районах). Данные коэффициенты, начисляется на фактический заработок, включая вознаграждение за стаж работы, начисляемое и выплачиваемое ежемесячно, ежеквартально либо единовременно [4].

На основании вышеизложенного, возможно сделать следующий вывод:

Понижение уровня государственной защиты прав работников, исключение общего регулирования вопросов гарантий и компенсаций работников связано с расширением возможностей местного регулирования при отсутствии минимальных государственных стандартов и льгот, что вряд ли возможно в соответствии с Конституцией Российской Федерации;

Уменьшение спектра гарантий, предоставляемых государством в сфере труда и занятости населения указывает на ослабевание заинтересованности государства в развитии территорий районов Крайнего Севера, в отношении труда работающих в негосударственном секторе экономики, в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Также на скорость развития отдельных регионов влияет демографические ситуации, развитие в них социальной и демографической политики. Если законодатели не изменят своего отношения к привлечению граждан России (прежде всего молодых специалистов) к работе в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в Сибири и на Дальнем Востоке, приток трудовых ресурсов в данные регионы Крайнего Севера возможно значительно уменьшится, и в ближайшем будущем люди, заинтересованные в работе на Крайнем Севере, прекратят приезжать в данные районы. Компенсирование данного недостатка уже связано с иностранной миграцией (прежде всего из южных республик СНГ и Китая). Позитивно ли это влияет на наше государство? Сможем ли мы унаследовать государство в пределах наших границ для наших потомков? Либо его открытые пространства, а также социальные гарантии граждан Российской Федерации сокращены.

В сфере регулирования трудовых отношений действующего законодательства, в юридической литературе имеется немалое количество проблемных вопросов, как практических, так и теоретических, что мы можем увидеть, анализируя нормативные правовые акты. Среди нормативных

правовых актов, которые регулируют правовые отношения работников в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, значительную роль играют постановления Правительства Российской Федерации и акты федеральных органов государственной власти.

В качестве примера можно привести постановление Правительства Российской Федерации от 24 апреля 2007 года № 245 «О классификации ряда населенных пунктов Республики Коми в качестве районов Крайнего Севера».

На наш взгляд, такое определение является необоснованным и неуместным, в связи введением в заблуждение правоохранительные органы, и разграничением районов Крайнего Севера Российской Федерации для установления определенных гарантий, которые организованы на таких аспектах, как дополнительный отпуск военнослужащих.

По нашему мнению, эти положения должны быть включены в трудовое законодательство России, поскольку они составляют основу норм права, на основании которых регламентируется финансирование субъектов Российской Федерации на закупку товаров и услуг в данных областях.

В условиях постоянно меняющегося законодательства Российской Федерации в области бухгалтерского учета существует возможность некорректного и незаконного отражения информации вследствие незнания измененных нормативных правовых актов, регулирующих хозяйственную и финансовую деятельность организации. В частности, эти ошибки, скорее всего, связаны с периодически индексируемыми показателями, отражающими реальный уровень потребления и стоимость жизни в стране. Одним из наиболее часто используемых показателей в бухгалтерском учете является минимальная заработная плата.

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, «заработная плата за отработанный месяц работника, который полностью соблюдал норматив рабочего времени за данный период и выполнил в

полном объеме трудовые обязанности, не должна быть ниже минимальной заработной платы» [4949].

Стоит обратить внимание на то, что заработная плата в соответствии со статьей 129 Трудового Кодекса Российской Федерации включает в себя:

1. вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы;

2. компенсационные выплаты (надбавки и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, которые отличаются от нормальных, особых климатических условий и на территориях, которые были подвержены радиоактивному загрязнению, и другие выплаты компенсационного характера);

3. выплаты поощрительного характера (бонусы и поощрительные премии).

Общая сумма начисленной заработной платы, включая все вышеперечисленные компоненты, не должна быть ниже чем минимальная заработная плата. За нарушение этого требования организация – работодатель будет оштрафована на 50 000 рублей, руководитель этой организации будет оштрафован на 20 000 рублей, а индивидуальный предприниматель будет оштрафован на 5000 рублей.

Минимальная заработная плата также применяется к расчету заработной платы работников, которые не выполнили трудовой стандарт в течение месяца, если:

1. в трудовом договоре компания установила рабочую неделю с частичной либо частичной занятостью;

2. Сотрудник работает в этой организации одновременно.

Организация обязана в отношении работников, попадающих под вышеуказанные условия, вносить дополнительную плату до минимальной заработной платы, которая определяется пропорционально отработанному времени.

Минимальная заработная плата, установленная Правительством Российской Федерации, распространяется на всю территорию России, но субъекты Российской Федерации также могут устанавливать свои региональные значения минимальной заработной платы в размере не ниже федерального минимума.

Хотим обратить внимание на порядок сопоставления заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера. Если в общем порядке заработная плата сравнивается с минимальной заработной платой с учетом всех надбавок, компенсаций и так далее, то в вышесказанном случае минимальная заработная плата сравнивается с минимальной заработной платой без районного коэффициента и процентной надбавки. Размер районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате зависят от места, на территории которого работник фактически выполняет трудовую деятельность, а не от места нахождения работодателя.

На основании Федерального закона № 421 – ФЗ, с 1 января 2019 года федеральная минимальная заработная плата будет приравнена к прожиточному минимуму трудоспособного населения Российской Федерации по состоянию на 1 января 2020 года Министерство труда Российской Федерации определила это значение в 12130 рублей. Таким образом, увеличение минимальной заработной платы приведет к необходимости устанавливать доплаты к минимальной заработной плате тех видов начислений, которые рассчитываются на основе среднего заработка. Эти типы сборов включают в себя: пособия по временной нетрудоспособности, отпускные выплаты, выплаты за простой, за период вынужденного прогула, компенсации за неиспользованный отпуск, выходные пособия при сокращении штата, оплата командировочных.

1.3 Современная система нормативно правовых актов, регулирующих трудовые отношения в районах Крайнего Севера

Система нормативно правовых актов, которая регулирует трудовые отношения состоит из: законодательных актов, представленные Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, отдельными законами федеративными и региональными; Указов Президента Российской Федерации; Постановлений и иных актов Правительства Российской Федерации, а также акты высших органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации; актов министерств и ведомств Российской Федерации, актов отраслевых и функциональных органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации; правовых актов органов муниципальной власти и местного самоуправления; локальных нормативных актов.

Деятельность работников в районах Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера в основном, регулирует глава 50 Трудового Кодекса Российской Федерации, Закон 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 [28].

В связи с необходимостью изучения поставленной проблемы обратимся к судебной практике. В качестве примера в данной работе возьмем Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 9 февраля 2012 года № 2 - П «По делу о проверке конституционности положения части восьмой статьи 325 Трудового кодекса Российской Федерации» в связи с обращением гражданки И. Г. Труновой, которое мы считаем интересным [3].

При обращении в суд с исковым заявлением Трунова И. Г. указала, что часть 8 статьи 325 Трудового Кодекса Российской Федерации не гарантирует в полном объеме лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в

местностях приравненных к районам Крайнего Севера, компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту проведения отпуска и обратно и на основании неопределенности предоставляет возможность работодателям, которые не относятся к сфере муниципальных и государственных предприятий, не указывать ее в локальных нормативных актах и коллективных договорах и не предоставлять в последствии.

При рассмотрении судом дела о проверке положения части 8 статьи 325 Трудового Кодекса Российской Федерации, суд сделал весьма спорные выводы, с нашей точки зрения.

Мы видим на основании 3 пункта постановления, точку зрения суда о том, что работа и проживание в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера влияют на здоровье человека негативно и объединены с риском преждевременной потери трудоспособности. На основании этого, в Трудовом Кодексе Российской Федерации предусматриваются особенности регулирования труда лиц, работающих в этих районах и местностях. Эти условия повлекли обязательство государства предоставление гарантий и компенсаций, так как работа в районах Крайнего Севера протекает суровых условиях, которые отклонены от нормальных.

Труд работников в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера в связи с особыми климатическими условиями должен быть компенсирован предоставлением определенных льгот и преимуществ, в особенности заработной платой. Увеличенная оплата труда работников обеспечивается с помощью применения районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

Все больше трудоспособного населения выезжает из районов Крайнего Севера, как нам показало последнее десятилетие, трудоспособное население не восполняется из других территорий страны. Если в механизме

установления правовых гарантий и компенсаций не будут внесены изменения, это может привести к закрытию еще существующих предприятий, расположенных в районах Крайнего Севера, и опустению северных территорий, играющих особо важную стратегическую и геополитическую роль в установлении национальной безопасности Российской Федерации.

В данный момент, количество граждан прибывающий в районы Крайнего Севера, значительно меньше убывающих граждан из районов Крайнего Севера. Это связано, в первую очередь, с нежеланием молодых специалистов ехать в регионы с неблагоприятными условиями для жизни, и во вторую очередь, так как заработная плата в районах Крайнего Севера постепенно ровняется с заработной платой в средней полосе России. Рассмотрим данные группы компаний HeadHunter находящиеся в открытом доступе. Средняя заработная плата в районах Крайнего Севера в городе Новый Уренгой Ямало-Ненецкого автономного округа, для инженера по охране труда составит от 70 000 до 90 000 рублей (в зависимости от образования и опыта работы), и в качестве примера рассмотрим город Москву, средняя заработная плата для специалиста по охране труда будет составлять от 60 000 до 100 000 рублей (в зависимости от образования и опыта работы). Средняя заработная плата слесаря-сантехника в Ямало-Ненецком автономном округе составляет 60 000 рублей, на территории Московской области заработная плата слесаря-сантехника составляет 50 000 рублей.

Анализируя вышеизложенное, приходим к выводу, что законодательство Российской Федерации, которое регулирует труд работников в районах Крайнего Севера и в местностях приравненных к районам Крайнего Севера является крайне несовершенным и нуждается в комплексном преобразовании.

ГЛАВА 2. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА

2.1 Особенности заключения трудового договора с лицами работающими вахтовым методом работы в районах Крайнего Севера

В районах Крайнего Севера весьма популярным является вахтовый метод работы, выполняя работы данным методом, работники могут значительную часть времени находится в более благоприятном климате. Зачастую, за межвахтовый отдых оплата производится практически в том же размере, что и за рабочую вахту. В соответствии со статьей 297 Трудового Кодекса Российской Федерации, вахта – это способ организации производственного процесса, когда у предприятия нет возможности обеспечить ежедневное возвращение работника к месту постоянного проживания и целесообразно устроить его по месту выполнения работы.

При значительном удалении места работы от места постоянного проживания работников или места нахождения работодателя, для сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями, а также в целях осуществления иной производственной деятельности применяется вахтовый метод работы[12]. И особенно это относится к сфере нефтяной и газовой промышленности, в связи с тем, что почти все месторождения находятся далеко от населенных пунктов.

Вахтовый метод применяется при:

удаленности места работы от места нахождения организации;

рабочее место находится в необжитых, отдаленных районах либо районах с особыми природными условиями;

регион не обеспечен соответствующими трудовыми ресурсами;
экономической нецелесообразности выполнения работ обычными методами.

Рабочая среда при вахтовом методе имеет следующие особенности:
негативные географо – климатические условия;
ограниченное пространство для проживания и работы;
отсутствие развитой социальной инфраструктуры;
длительное совместное взаимодействие с одними и теми же членами бригады;
отсутствие семьи;
сложный период адаптации;
длительность вахты до 3 месяцев.

В условиях групповой изолированности, утомления и информационной недостаточности, при приеме на работу сотрудников для работы вахтовым методом сформированы дополнительные требования к сотрудникам, среди которых:

Психологическая и эмоциональная устойчивость кандидата, которая возлагается условиями продолжительной работы в экстремальных природных условиях;

психологическая совместимость работников, вынужденных проживать в ограниченном пространстве;

физическая и психологическая готовность сотрудника обитать в длительной разлуке с семьей;

готовность часто передвигаться из одного региона Российской Федерации в другой;

готовность работника и членов его семьи преодолевать многочисленные социальные и иные проблемы, которые неминуемо возникающих при длительном отсутствии его в семье.

Вахтовые сменные работники проживают в специально создаваемых вахтовых поселках во время нахождения на объекте (участке), а также в других специально оборудованных под жилье помещениях. На крупных месторождениях и тех, которые функционируют давно, этот вопрос хорошо проработан и там все укомплектовано, чего не скажешь о новых и только открытых или совсем небольших. Потому что это требует множественных затрат и много времени для доставки всего необходимого порой в труднодоступные и необитаемые места.

Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях в связи с производственной необходимостью на отдельных объектах продолжительность вахты может быть увеличена до трех месяцев с соблюдением годовой нормы рабочего времени.

Работа вахтовым методом организуется по определенному распорядку труда и отдыха, основанному на суммированном учете рабочего времени, между вахтовый отдых предоставляется в местах постоянного жительства.

Вахтовым методом работы не могут работать беременные женщины, женщины, имеющие детей до трех лет, лица имеющие медицинские противопоказания, а также лица до 18 лет.

Вахтовый персонал комплектуется из числа работников, которые состоят в штате организации, с их письменного согласия. При недостатке рабочих кадров на предприятии, поиск сотрудников с целью принятия для работы на предприятия вахтовым методом работы осуществляется из других регионах Российской Федерации и по согласованию с государственными органами труда занятости, которым подведомственна территория, где планируется набор работников.

Доставка работников на рабочее место осуществляется централизованно от пункта сбора персонала до места работы и обратно экономически целесообразными видами транспорта на основании долгосрочных договоров, заключаемых с соответствующими организациями,

предоставляющими транспортные услуги. Доставка от базового города до места работы организация выполняет за свой счет. Чего не скажешь о дороге до базового города. Работники, чаще всего, едут за свой счет. Что весьма дорого, на основании того, что билеты постоянно дорожают. На личном транспорте не всегда доедешь, так как автомобильные дороги не везде есть. Да и цена на бензин постоянно повышается.

Организация устанавливает суммированный учет рабочего времени при вахтовом методе. Продолжительность учетного периода – один год. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, учетный период при суммированном учете рабочего времени составляет три месяца.

Вредные и опасные условия труда – это условия работы, при которых действие негативных факторов превосходит утвержденные нормативы. Со временем такая деятельность может привести к профзаболеваниям: опасные факторы в той или иной мере создают угрозу жизни сотрудника и могут стать причиной острого профессионального недуга.

Время работы и отдыха в пределах учетного периода регулируется графиком работы на вахте, утвержденным руководством организации с учетом мнения представительного органа работников, далее с графиком работы доводят до сведения работников за два месяца до введения его в действие. Поэтому руководителю нужно заранее планировать все расстановки работников для их ознакомления. А это не всегда легко, так как с работниками, находящимися на межвахтовом отдыхе, не всегда есть связь.

Продолжительность ежедневной смены не должна превышать 12 часов в сутки на непрерывном производстве, а для работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной смены не может превышать:

при 36 – часовой рабочей неделе – 8 часов;

при 30 – часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.

Для женщин, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, нормальное количество часов в учетном периоде определяется из расчета 36 – часовой рабочей недели.

Исходя из вышесказанного, следует, что руководителю очень внимательно нужно составлять и вносить графики работ, так как для каждой категории работников своя продолжительность рабочей недели.

И при трудоустройстве вахтовым методом работы возникает еще одна проблема: как производить начисление пенсии разным категориям работников. Правилами предусмотрено, что периоды работы вахтовым методом в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера при досрочном назначении трудовой пенсии по старости рассчитывается только время нахождения работника в районах Крайнего Севера, и время в пути от места нахождения работодателя либо от пункта сбора до места выполнения работы и обратно.

Из вышесказанного следует, при расчете трудового стажа для начисления пенсии промежутки времени, в течение которых работник находился на межвахтовом отдыхе не считаются, а также периоды временной нетрудоспособности по болезни, если работник не постоянно проживает в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера. Практика использования данных Правил привела к вытекающим последствиям: возникновение социальной напряженности среди северян, работающих вахтовым методом, Правила граждане воспринимают как дискриминацию.

Организация обеспечивает сотрудников трехразовым горячим питанием в специально оборудованных столовых. Но питание часто бывает однотипным, а на маленьких месторождения и мало выбора.

Организация принимает решение с органами здравоохранения по месту своего расположения вопрос о прикреплении работников к лечебным учреждениям для их медицинского обеспечения и проведения медицинских осмотров, и несет ответственность за своевременную явку работников на медицинские осмотры.

Директора организаций, в подчинении которых располагаются вахтовые поселки, вместе с образованиями здравоохранения, производят обеспечение медицинской помощи коллективам вахтовых поселков, обеспечение их медикаментами и медицинским оборудованием, медицинским и фармацевтическим персоналом, и в случае необходимости осуществляют эвакуацию заболевших. На небольших месторождениях везде есть фельдшерские пункты, а на крупных – оборудованные медицинские кабинеты с соответствующим оборудованием и персоналом. Эвакуация заболевших всегда происходит очень оперативно.

В соответствии с частью 3 статьи 19 Конституции Российской Федерации, женщина и мужчина имеют одинаковые возможности для осуществления своих прав и свобод. В соответствии с частью 3 статьи 37 Конституции Российской Федерации каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой – либо дискриминации [25].

Трудовой кодекс в действующей не предусматривает право увольнения работника, относящегося к льготным категориям, на соответствующих основаниях. Следующие категории работников следует понимать, как преференциальные категории: беременные женщины и лица с семейными обязанностями (одиноким матери, женщины с детьми в возрасте до 3 лет и так далее), Чье право на увольнение по инициативе работодателя ограничено статьей 261 Трудового кодекса Российской Федерации [49].

Правоприменительная практика нацелена на восстановление и признание нарушенных прав при увольнении льготных категорий работников. В доступных источниках нет примеров того, как работница,

находящаяся в состоянии беременности, обращается в судебные органы для разрешения спора о ее принудительном увольнении по инициативе работодателя.

Возможность увольнения подобных категорий сотрудников, для которых законодательством Российской Федерации созданы особые гарантии, для беременных женщин, для лиц с семейными обязательствами, работающими в районах Крайнего Севера, и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, по инициативе, исходящей от работодателя, должна абсолютно исключать все возможные противоречия.

Является спорным признание права на увольнение категорий работников которые являются льготными, но если сотруднику выплачивают официальную заработную плату, осуществление права на увольнение льготных категорий позволяет работнику в районах Крайнего Севера получать значительные материальные выгоды в связи с тем, что труд работников, занятых работой в районах с особыми климатическими условиями, оплачивается в повышенном размере, поскольку для лиц, трудоустроенных в районах Крайнего Севера, использование районных коэффициентов и процентных надбавок предоставляется к заработной плате.

В связи с выше изложенным, вопрос об реализации права на увольнение есть предметом осуществления следующих конституционных норм: равенство, право на вознаграждение без дискриминации, и право на труд, с учетом того, что право на увольнение неотъемлемо от свободы труда.

Также, вопрос увольнения лица с семейными обязанностями не может быть решен до тех пор, пока не будет достигнут возраст ребенка работника, который определен в статье 261 Трудового кодекса Российской Федерации [49].

Предлагаем рассмотреть вопрос отцов, которые являются единственными кормильцами в семье. Защищены ли они от увольнения. До 24 ноября 2012 года запрет на увольнение работников по инициативе

работодателя распространялся только на матерей, воспитывающих детей до 3 лет без участия отца и многодетных матерей. Единственные кормильцы, обеспечивающие семью под данную льготу, не попали.

В соответствии со статьей 6 Конвенцией N 156 Международной организации труда «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями», компетентные власти каждой страны должны принимать соответствующие меры по поощрению развития информации и образования, содействующих более широкому пониманию общественностью принципа равного обращения и возможностей для работающих мужчин и женщин, и проблем, трудящихся с семейными обязанностями, а также по поощрению общественного мнения, способствующего разрешению этих проблем [51].

В целях исправления данного социального неравенства и приведения Трудового Кодекса Российской Федерации в соответствие с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 15.12.2011 № 28-П в статью 261 Трудового Кодекса Российской Федерации были внесены поправки, уравнившие в правах матерей, воспитывающих детей до 3 лет без участия отца и единственных кормильцев.

Следовательно, законодатель должен внести дополнения в Трудовой кодекс Российской Федерации, предусматривающие правило, позволяющее увольнять работника, принадлежащего к привилегированной группе, который работает в организациях, находящихся в районах Крайнего Севера, при условии единовременного выезда из этих районов.

Но, в свою очередь, в статье 78 Трудового кодекса Российской Федерации есть вероятность расторжения трудового договора по соглашению сторон в любое удобное время. Как следствие, с преференциальной категорией работников также существует возможность расторжения трудового договора, до тех пор, пока женщина находится в отпуске (по беременности и родам либо уходу за ребенком до трех лет),

сходные права для женщин, работающих предусмотрены национальным законодательством страны.

Если стороны договорились с женщиной о соответствующем отпуске, трудовой договор может быть расторгнут в соответствии с пунктом 1 пункта 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации [49].

При расторжении трудового договора пункты 1, 3, 1 части 1 статьи 77 Трудового Кодекса Российской Федерации, работник не получит предусмотренного выходного пособия, а средний заработок предусмотрен статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

Но, в свою очередь статья 261 Трудового кодекса Российской Федерации не содержит полного запрета на увольнение льготных категорий работников.

Похожее объяснение, возможности увольнения сотрудника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, содержится в пункте 23 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации.

Таким образом, законодатель не ввёл полный запрет на увольнение работников льготных групп если инициатива увольнения исходит от работодателя, ограничивая только инициативу работодателя, увольнением по другим основаниям, кроме как по причине ликвидации предприятия либо по негативным основаниям, которые установлены статьей 81 Трудового Кодекса Российской Федерации [49].

Конституционный суд уже рассмотрел вопросы дискриминации в отношении льготных категорий работников. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 15 декабря 2011 года № 28 – П «По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданин А. Е. Остаев».

В рамках реализации трудового права, возникло следующее противоречие. Работники, относящиеся к категориям льготников, не

правомочны расторгнуть трудовой договор по инициативе работодателя на основании с пункта 2 пункта 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (сокращение численности либо численности работников организации).

Запрет вероятности увольнения сотрудников, которые относятся к льготным категориям, лишает указанных работников компенсации и гарантий, которые предусмотрены статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

Противоречие в этом случае заключается в том, что сотрудник предприятия, принадлежащий к категории льготников, не может быть уволен по указанному признаку, что в свою очередь лишает его права платить дополнительные средства, несмотря на то, что в случае конфликта с работодателем действует запрет на увольнение по инициативе работника (по собственному желанию) законодатель не определил, поэтому схожее обстоятельство объективно доказывает допустимую дискриминацию в отношении лиц с семейными обязанностями и членов избирательных комиссий [25].

В соответствии со статьей 318 Трудового Кодекса Российской Федерации за сокращенного сотрудника организации, производится начисление выходного пособия в размере средней заработной платы за месяц, работник также сохраняет среднемесячный заработок за период трудоустройства, но не дольше 6 месяцев с даты увольнения (с зачетом выходного пособия).

На основании вышесказанного, сотрудник предприятия, который сокращен на предприятии, расположенном в районе Крайнего Севера, сохранит среднюю заработную плату за следующий период (предупреждение за 2 месяца, надбавка за отпуск на 1 месяц, средняя заработная плата за 5 месяцев) через 8 месяцев с момента предупреждения и выплата накопленного среднего заработка прекращается только в случае работы по найму, а не

других оплачиваемых видов деятельности, следовательно, если гражданский договор заключается с уволенным лицом (договор на оказание услуг подряда, авторское право и так далее) сокращенному работнику не будет нарушать закон о запрете получения накопленного среднего заработка, который позволит получать дополнительный доход уволенному работнику, общая сумма полученных средств может составить более 500 000 (пятьсот тысяч) рублей, что станет существенной материальной поддержкой при увольнении работнику.

Таким образом, законодатель, не установивший полный запрет на увольнение по инициативе работодателя, но ограничивающий его право увольнять работника из – за сокращения численности штата работников, также ограничил право работника увольнять по соответствующим основаниям и выплачивать денежную компенсацию предусмотренную законодательством Российской Федерации, допуская тем самым дискриминацию как по признаку пола (увольнение беременных женщин), так и по социальным (лица с семейными обязанностями) и, как следствие, нарушая принципы свободы труда [27].

2.2 Оплата северных надбавок и компенсаций лицам, трудоустроенным в районах Крайнего Севера, и порядок их начисления

Законодательством Российской Федерации предусмотрены два типа денежных льгот, положенных работникам Крайнего Севера и работникам в местностях приравненным к районам Крайнего Севера, это северная надбавка и районный коэффициент.

Северная надбавка – это денежная сумма, причитается работникам за стаж работы в конкретной местности в соответствии со статьей 317 Трудового Кодекса Российской Федерации. Размеры северной надбавки и

районного коэффициента устанавливаются Правительством Российской Федерации, но могут быть увеличены на уровне субъекта и города.

Районный коэффициент – это коэффициент, увеличивающий заработную плату работников, который устанавливают органы федеральной власти для отдельных регионов, согласно статьи 316 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Повышенный размер оплаты труда для работников, работающих в районах с неблагоприятными климатическими условиями, установлен статьей 146 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Районный коэффициент применяется к следующим выплатам:

- заработной плате;
- выплатам компенсационного характера;
- выплатам стимулирующего характера (премии).

Начисление и выплата районного коэффициента совершается за счет средств работодателя. Таким образом затраты, связанные с выплатой районного коэффициента, уменьшают налоговую базу по налогу на прибыль. Запрещено выводить районные надбавки из системы оплаты труда локальными актами предприятия. Коэффициент является неотъемлемым элементом заработной платы, его выплата должна осуществляться одновременно с выплатой заработной платы.

Оплата труда с применением утвержденного Правительством Российской Федерации размера районного коэффициента применяется для следующих категорий сотрудников, в соответствии со статьей 285, 302 Трудового Кодекса Российской Федерации:

- основных работников;
- совместителей;
- сезонных работников;
- сотрудников, работающих вахтовым методом.

Правительство Российской Федерации установило перечень регионов, в которых работодатели обязаны выплачивать своему персоналу надбавки за сложные условия труда и жизни. Размер коэффициента отличается для каждого района. Минимальная величина районного коэффициента находится на уровне 1,15, максимальная величина на уровне 2,0. Коэффициенты могут различаться в пределах одного региона, причиной может быть труднодоступность отдельного населенного пункта. Возможен вариант, когда надбавка применяется не ко всей территории субъекта Российской Федерации, а только к части населенных пунктов.

Хотим отметить, что районный коэффициент и северную надбавку, организация должна выплачивать своим сотрудникам по месту фактического выполнения служебных обязанностей, а не по месту нахождения организации работодателя.

На северные надбавки и районный коэффициент в 2019 году не имеют права лица, работающие по гражданско-правовому договору. Объясняется это тем, что трудовое законодательство не распространяется на лиц, заключивших с компанией договор гражданско-правового характера, в соответствии со статьей 11 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Северные надбавки начисляются на заработную плату, без районного коэффициента и вознаграждения за выслугу лет, в размерах:

- 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, - в размере 10% от заработной платы через шесть месяцев работы с возрастанием на 10% за каждые следующие шесть месяцев работы, до достижения 100% заработной платы;
- в остальных районах Крайнего Севера - 10% от заработной платы через шесть месяцев работы с возрастанием на 10% за каждые следующие шесть месяцев работы, а по достижении надбавки в 60% – в размере 10%

заработной платы за каждый следующий год работы до достижения 80% заработка;

- в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - в размере 10% от заработной платы через шесть месяцев работы с возрастанием на 10% заработной платы за каждый следующий год работы до достижения 50%;

- лицам в возрасте до 30 лет, которые работают не менее года в районах Крайнего Севера надбавки начисляются в размере 20% по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 20% за каждые последующие шесть месяцев и по достижении 60% надбавки - последние по 20% за год работы, а в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в размере 10% за каждые шесть месяцев работы.

Подтвердить стаж, дающий право на северные выплаты можно записями в трудовой книжке или справками с предыдущих мест работы. Когда стаж достигает нужной продолжительности, работнику устанавливаются доплаты. Причем для молодых специалистов, в возрасте до 30 лет, предусмотрены надбавки в повышенном размере.

Заработная плата, которую получил работник, занятый неполный рабочий день, не начисляет процентные бонусы [9]. Общая сумма надбавок, которые выплачиваются данным работникам, не должна превышать границ, которые предусмотрены действующим законодательством Российской Федерации.

Предлагаем рассмотреть судебное решение, в части отказа работодателя выплачивать работнику положенные ему в соответствии с законодательством льготы.

Ухтинский городской суд (Республика Коми). Решение от 15 мая 2019 г. по делу № 2-1082/2019

Рассмотрев в открытом судебном заседании в городе Ухта 15 мая 2019 года гражданское дело по иску Андреева Ю.Н к Публичному акционерному обществу «Межрегиональная распределительная сетевая компания Северо-

Запада» об установлении надбавки за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, произвести перерасчет заработной платы, установил:

Андреев Ю.Н. обратился в Ухтинский суд с требованием к Публичному акционерному обществу «Межрегиональная распределительная сетевая компания Северо-Запада» установить надбавку к заработной плате за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, с учетом работы в ООО «Северстройдизайн», и произведением перерасчета заработной платы с учетом северной надбавки за весь период работы у ответчика.

Истец многократно обращался к ответчику с заявлением о произведении перерасчета северной надбавки с учетом периода работы в ООО «Северстройдизайн», ему было отказано, в связи с тем, что нет соответствующего документального подтверждения работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера. В трудовой книжке запись истца о периоде работы в ООО «Северстройдизайн» отсутствует. Представленная истцом выписка из Управления Пенсионного Фонда Российской Федерации по городу Ухте сведения о территориальных условиях работы не содержит, а также не подтверждает нахождение истца в трудовых отношениях с предприятием.

Установлено, что Андреев Ю.Н. работал в ООО «Северстройдизайн». В настоящее время ООО «Северстройдизайн» ликвидировано. Факт выполнения работы подтверждается сведениями из лицевого счета застрахованного лица Андреева Ю.Н. Таким образом, период работы в ООО «Северстройдизайн» необходимо учесть при установлении надбавки к заработной плате за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера. Андреев Ю.Н. имеет право на произведение перерасчета надбавки к заработной плате с учетом работы в ООО «Северстройдизайн».

Суд принял решение, Публичное акционерное общество «Межрегиональная распределительная сетевая компания Северо-Запада» обязать произвести перерасчет надбавки к заработной плате Андрееву Ю.Н за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, с учетом работы в ООО «Северстройдизайн».

Развитие трудового законодательства должно реализовываться наряду с изменениями в законодательстве о социальном обеспечении, гражданском, административном, финансовом законодательстве. Необходимо учитывать, что наряду с федеральным законодательством появилось и стало развиваться законодательство во всех субъектах Российской Федерации, новые подходы получили отражение в актах органов исполнительной власти и органов местного самоуправления.

Дальнейшее совершенствование законодательства, которое будет регламентировать трудовые отношения, гарантии и компенсации в районах Крайнего Севера Российской Федерации связано с принятием законов об Арктике, о территориях опережающего развития, с изменением трудового законодательства, касающегося дистанционного труда, командирования и предоставления работников, трудовой миграции, специальной оценки условий труда, безопасности и гигиены труда.

Международная организацией труда ставит задачу увеличения фактической реализации международных норм, касающихся занятости, социальной защиты, социального диалога в сфере труда с помощью приема международных норм и ратификации Российской Федерации основополагающих и иных актуальных актов [35]. Наряду с актами, которые касаются общих условий труда, для северных территорий имеют особое значение акты Международной организацией труда о коренных народах, о мигрантах, о труде в морском судоходстве, рыбаках и так далее. Для развития северных территорий имеет большое значение работа Международной организацией труда по разработке международных норм,

которые касаются особенностей регулирования труда. Международное сотрудничество могло бы быть дополнено двусторонними и многосторонними международными соглашениями по вопросам занятости и социального обеспечения на территориях Арктики.

Данные изменения, происходящие в устройстве и содержании правового регулирования трудовых отношений, не могут не учитываться и реально не отразиться на процессе совершенствования законодательства Российской Федерации, в сфере регулирования труда в районах Крайнего Севера.

2.3 Дополнительные ежегодные отпуска

Дополнительный отпуск – это дополнительные оплачиваемые дни отдыха, которые предоставляются отдельным категориям работников, для возмещения влияния неблагоприятных производственных факторов на здоровье работника в процессе выполнения трудовой функции, или как мера стимуляции для работников в определенной сфере.

Ежегодные дополнительные отпуска работодатель предоставляет своим сотрудникам на основании статьи 116 Трудового Кодекса Российской Федерации. Дополнительный оплачиваемый отпуск полагается для лиц с ненормированным рабочим днем не менее трех календарных дней, лицам осуществляющим свою трудовую функцию на работах с опасными и вредными условиями труда не менее семи календарных дней, лицам осуществляющие свою трудовую функцию в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера полагается от шестнадцати до двадцати четырех календарных дней, работники выполняющую работу особого характера вправе рассчитывать на дополнительные дни отпуска в количестве от трех календарных дней до

тридцати пяти календарных дней. Дополнительный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам, которые не имеют право на такой отпуск на основании законодательства Российской Федерации, по усмотрению работодателя в случае если данная льгота указана в коллективном договоре или ином локальном акте организации.

Как указывает статья 120 Трудового Кодекса Российской Федерации, в случае того, когда на период ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска приходятся праздничные нерабочие дни, то эти праздники не включаются в количество календарных дней отпуска.

Продолжительность отпуска за ненормируемый рабочий день назначается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. При этом в соответствии со статьей 119 Трудового Кодекса Российской Федерации минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, составляет 3 календарных дня.

Работа вахтовым методом обусловлена необходимостью привлечения работников в отдаленные малонаселенные территории, в том числе районы Крайнего Севера [14]. Определяя особенности правового регулирования труда лиц, которые трудоустроены вахтовым методом работы, в районах Крайнего Севера либо местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, государство направляет свои силы для решения следующих вопросов:

недостаток рабочей силы в отдаленных местностях в условиях слабо развитой внутренней трудовой миграции;

создание дополнительных гарантий для лиц, работающих в рассматриваемых особых условиях труда.

Отличительной особенностью вахтового метода работы является предоставление дополнительных гарантий работникам. Помимо гарантий, связанных с надбавками к заработной плате за вахтовый метод работы,

статья 302 Трудового кодекса Российской Федерации, работникам работающих вахтовым методом работы в условиях Крайнего Севера, предусматривает предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков. Для лиц, осуществляющих свой труд в условиях Крайнего Севера к основному отпуску дополнительно предоставляется 24 календарных дня, а в районах, приравненных к районам Крайнего Севера 16 календарных дней. В остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, предоставляется дополнительно 8 календарных дней к очередному отпуску. Соответствующая норма содержится в статье 14 Закона Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520 – 1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях», но отсутствует в Трудового Кодекса Российской Федерации [28]. Это обстоятельство с учетом положений статьи 5 Трудового Кодекса Российской Федерации может стать основанием для отказа в предоставлении дополнительного отпуска сотрудникам осуществляющих свой труд вахтовым методом, работающим тех районах Севера, которые не отнесены Перечнем к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, но где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате. Следовательно, фактически создана ситуация, при которой лица, работающие вахтовым методом в остальных районах Севера находятся в более уязвимом положении по сравнению с обычными работниками таких регионов, что является недопустимым и может расцениваться как их дискриминация. Представляется необходимым дополнить статьи 302 и 321 Трудового Кодекса Российской Федерации нормой о предоставлении дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска за работу районах Севера, которые не отнесены к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, но где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, продолжительностью 8 календарных дней.

Определяющим фактором в решении о предоставлении работнику дополнительного отпуска за работу на Севере является место его фактической работы. В целях недопущения неверного толкования правовых норм, в Обзоре практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях от 2014 года Верховным судом Российской Федерации был сделан вывод, согласно которому процентная надбавка и районный коэффициент начисляются к заработной плате работника не от места нахождения работодателя, в штате которого состоит работник, а в зависимости от места выполнения работы.

Еще одной проблемой в предоставлении работникам осуществляющих свою деятельность вахтовым методом работы в условиях Крайнего Севера, дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска за работу на соответствующих территориях, является практика применения части 6 статьи 302 Трудового Кодекса Российской Федерации относительно исчисления стажа работы на Севере в целях предоставления дополнительного отпуска.

В данный момент часть 6 указанной статьи применяется к расчету северного стажа для предоставления дополнительного отпуска. Кроме непосредственного времени, которое работник тратит для выполнения трудовой функции на вахте, в расчет стажа, на основании которого осуществляется исчисление отпуска, включают также дни, потраченные работником на дорогу от места жительства до места выполнения работ по трудовому договору и обратно³. Основной аргумент такого подхода работник, выезжающий на вахту из других регионов страны, только часть времени (занятого выполнением работы) проводит в регионах с суровым климатом, а остальное время проживает в более благоприятных местностях.

Указанная дифференциация правового регулирования предоставления гарантий лицам, работающим вахтовым методом, основана законодателем на критериях, которые учитывают степень неблагоприятного воздействия

экстремальных природно-климатических факторов на организм человека. Конституционность указанной нормы проверялась Конституционным Судом Российской Федерации, и Определением от 21.10.2008 № 493-О-О она признана соответствующей Конституции Российской Федерации.

Аналогичное решение принял и Верховный суд Республики Коми в Определении от 25.06.2012 № 33-2634АП/2012.

В 2019 году Конституционный Суд Российской Федерации вновь вернулся к данному вопросу при рассмотрении обращения гражданки Жарковой Е. А. на нарушение ее конституционных прав частью шестой статьи 302 Трудового Кодекса Российской Федерации. По мнению заявительницы, оспариваемая норма, не соответствует статьям 2, 6, 15, 17 19 и 55 Конституции Российской Федерации, а также положениям Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод, Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 года [56] и Конвенции Международной организации труда от 25 июня 1958 года № 111 относительно дискриминации в области труда и занятий, поскольку ставит работников, выезжающих на работу вахтовым методом в районы Крайнего Севера из других регионов, в худшее положение относительно продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого за работу в районах Крайнего Севера, по сравнению с работниками, работающими вахтовым методом в районах Крайнего Севера и проживающими в этих же районах, несмотря на одинаковое время работы в районах Крайнего Севера. Конституционный Суд Российской Федерации не поддержал требования заявительницы и указал, что не находит оснований для принятия ее жалобы к рассмотрению, поскольку «дифференциация правового регулирования ... осуществлена в пределах компетенции, предоставленной федеральному законодателю, основана на объективных критериях, учитывающих степень неблагоприятного воздействия на

организм человека экстремальных природно-климатических факторов, и сама по себе не может рассматриваться как нарушающая права граждан».

Представляется, что те же правила исчисления «северного» стажа для лиц занятых вахтовым методом работы, действуют и при установлении их права на компенсацию стоимости проезда к месту проведения отпуска и обратно один раз в два года. Мало того, для работников частных предприятий реализация такой льготы теперь возможна только в том случае, если это предусмотрено в коллективном либо трудовом договоре, или локальном нормативном акте работодателя. Это не обеспечивает равного положения всех работников, независимо от формы собственности организации, в которой они работают. Поэтому в 2012 году Конституционный Суд Российской Федерации рассмотрел жалобу И. Г. Трулова на нарушение его прав ч.8 статьи 325 Трудового Кодекса Российской Федерации, поскольку считал, что отсутствие соответствующего регулирования приводило к отказу работникам в удовлетворении их требований о возмещении расходов при оплате стоимости проезда к месту проведения отпуска и обратно. Конституционный Суд отметил, что в рассматриваемом случае необходимо обеспечивать соответствие предназначению данной компенсации как гарантирующей работнику возможность выехать из районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера для отдыха и оздоровления. В другом случае цель ее введения в качестве дополнительной гарантии не достигается, направленной на отдых и охрану здоровья и на реализацию конституционных прав. Реальные же экономические возможности работодателя должны приниматься во внимание, но не могут являться основанием для отказа от компенсации либо ее неоправданного занижения.

Проведя анализ судебной практики, ознакомившись с официальным сайтом Государственной инспекции труда Российской Федерации и Прокуратуры Российской Федерации по вопросам обращения граждан с

целью защиты своих нарушенных прав, мы пришли к выводу, что правовое регулирование предоставления лицам, работающих вахтовым методом на Севере вызывает много вопросов у работодателей и у работников. Не все работодатели предоставляют дополнительные отпуска, так как этого требует законодательство. В частности, обращений в Государственную инспекцию труда, в части вынуждения работодателем работников брать дополнительный отпуск в период межвахтового отдыха чтобы работник не отсутствовал более трех месяцев на рабочем месте, огромное количество.

Некоторые работодатели, не учитывают причиняемый вред здоровью своих сотрудников, вследствие постоянной смены климата и часовых поясов.

2.4 Северный стаж для расчета пенсионного обеспечения

Трудовые пенсии устанавливаются и выплачиваются в соответствии с Федеральным законом «О страховых пенсиях» от 28.12.2013 N 400-ФЗ [39]. Законодательство Российской Федерации о страховых пенсиях состоит из Федерального закона «О страховых пенсиях» от 28.12.2013 N 400-ФЗ [39], Федерального закона от 16 июля 1999 года N 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования», Федерального закона от 15 декабря 2001 года N 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», Федерального закона от 1 апреля 1996 года N 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», других федеральных законов.

В числе последних изменений пенсионного законодательства, которые коснулись всех лиц, на которых распространяется действие Федерального Закона Российской Федерации № 400 «О страховых пенсиях» [39], следует обратить внимание на особую льготную категорию пенсионеров, которые имеют право на досрочный выход на пенсию по старости лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных местностях. Данное право было

закреплено за такими пенсионерами еще советским законодательством, что связывалось с особыми климатическими условиями труда. Однако, в связи с повышением общеустановленного пенсионного возраста на 5 лет, возраст выхода на пенсию по старости пенсионеров «северян» также изменился. Он на 5 лет меньше, чем общеустановленный, однако поэтапно повышается на 5 лет: с 50 до 55 лет у женщин и с 55 до 60 лет у мужчин.

Одной из причин повышения пенсионного возраста для данной категории граждан, помимо общей неэффективности пенсионной системы, называлось улучшение условий жизни в северных районах, а также рост продолжительности жизни населения. Согласно статистике, средняя продолжительность жизни мужчин, например, в Чукотской АО 59,7 лет, в Камчатском крае 63,23, в Магаданской области 63,17 при среднем показателе по России 67,5 лет для мужчин.

Таким образом, данный аргумент вызывает сомнения. Требования к страховому стажу сходно не меняются, и составляют 20 лет для женщин и 25 лет для мужчин. Минимально необходимый северный стаж для досрочного назначения пенсии при этом не меняется и все еще составляет 15 календарных лет в районах Крайнего Севера и 20 календарных лет в местностях, приравненных к Районам Крайнего Севера [16].

Повышение пенсионного возраста северянам будет проходить по следующей схеме: каждый год, начиная с 01 января 2019 года, он будет увеличиваться на один год, пока в 2023 году не будут установлены окончательные значения 55 и 60 лет.

В первые 2 года, действия нового законодательства возможно будет оформить выход на пенсию на полгода раньше срока, предусмотренного новым законом.

Следственно, выйти на пенсию в 2019 году северянам можно будет при достижении 50,5 лет для женщин и 55,5 для мужчин (ранее было 51 и 56), в

2020 году при достижении 51,5 и 56,5 лет соответственно (ранее было 52 и 57).

Далее повышение будет происходить в соответствии с увеличением по году до 53 и 58 лет в 2021 году и так далее, с увеличением на 1 год до 2023 года включительно. При этом изменения пенсионного законодательства не коснутся следующих категорий граждан стажем работы в районах Крайнего Севера:

Для женщин, которые родили 2 и более детей, и имеющих общий стаж не менее 20 лет, из которых 12 лет в районах Крайнего Севера либо 17 в приравненных местностях. В соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 32 Федерального Закона Российской Федерации № 400 - ФЗ «О страховых пенсиях», они, как и раньше, будут иметь право на досрочное оформление выплат при достижении 50 лет;

Для граждан, постоянно проживающих в районах Крайнего Севера и в приравненных местностях, которые проработали оленеводами, охотниками-промысловиками либо рыбаками не менее 20 лет женщины и 25 лет мужчины. Данные граждане, смогут стать пенсионерами, как и сейчас при достижении возраста 45 и 50 лет, на основании пункта 7 части 1 статьи 32 Федерального Закона Российской Федерации № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» [39].

В связи с тем, что повышение пенсионного возраста начнется с 2019 года, изменения коснутся всех тех работников Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, которые по старому закону получили бы право на оформление страховой пенсии по старости после 31 декабря 2018 года. Таким образом, под новый закон о пенсионном возрасте попадают женщины, начиная с 1969 года рождения, и мужчины 1964 года рождения и моложе, которым в 2019 году исполнится соответственно 50 и 55 лет либо меньше и которые претендуют на получении досрочной пенсии.

Если гражданин не имеет необходимого количества лет для досрочного выхода на пенсию по старости, он также может претендовать на снижение пенсионного возраста, если имеет стаж не менее 7,5 лет в районах Крайнего Севера либо 10 лет в приравненных местностях. Норматив возраста снижается на 4 месяца за каждый полный календарный год работы в районах Крайнего Севера.

Учет стажа в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера производится приравниванием 1 года такой работы к 9 месяцам в районах Крайнего Севера.

Также, еще одной особенностью пенсионного обеспечения данной категории повышенный размер фиксированной выплаты к пенсии. Например, при наличии необходимой продолжительности страхового стажа работы в районах Крайнего Севера либо в приравненных местностях фиксированная выплата увеличивается на процент, определенный законодательством:

на 50 % для граждан, которые имеют стаж работы в районах Крайнего Севера 15 и более лет и общий страховой стаж не менее 25 лет у мужчин либо не менее 20 лет у женщин;

на 30 % для лиц, проработавших 20 календарных лет в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и страховой стаж не менее 25 лет у мужчин или не менее 20 лет у женщин [5].

Обратим внимание, что изменения пенсионного законодательства не затронули коренных малочисленных народов Севера. Коренные малочисленные народы Севера, все также имеют право на социальную пенсию по старости по достижении возраста 55 и 50 лет мужчины и женщины соответственно при условии постоянного проживания на соответствующей территории.

Хотим отметить, что граждане, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных местностях, сохранили целый ряд льгот в пенсионном обеспечении несмотря на повышение пенсионного возраста [6].

Губернатор Ямало-Ненецкого автономного округа провел рабочую встречу 29 сентября 2019 года с управляющим Отделением Пенсионного фонда России по округу в городе Салехард. Главной темой встречи стало создание регионального центра по выплате пенсий и обработке информации. В настоящий момент выплата пенсий и различных денежных пособий осуществляется в подведомственных Отделению Пенсионного Фонда России территориальных органах Пенсионного фонда, они же работают с обращениями граждан, занимаются сбором и обработкой информации.

Создание центра выплаты и обработки информации, позволит на более качественном уровне выполнять поставленные задачи на региональном уровне, применить единую технологию обрабатывания информации, с целью обеспечения контроля за расходованием средств бюджета Пенсионного Фонда России.

В Ямало-Ненецком автономном округе 143 тысячи жителей получают пенсии, 21 тысяча – различные ежемесячные выплаты, 43 тысячи – владеют сертификатом на материнский капитал. Ежегодно территориальные органы Пенсионного фонда по округу производят оплату компенсации льготного проезда пенсионерам. В среднем данную выплату получает около 12 тысяч человек в год.

Помимо выплаты государственной пенсии от Пенсионного Фонда Российской Федерации ЯНАО, неработающие пенсионеры, которые зарегистрированы и проживают на территории Ямало-Ненецкого автономного округа, имеют законное право на получение социальной выплаты, называемой «Ямальская пенсия». Эта социальная выплата, выплачиваемая Управлением социальной защиты населения Ямало-Ненецкого автономного округа неработающим пенсионерам и неработающим гражданам, женщинам, достигшим возраста 50 лет и старше, мужчинам, достигшим возраста 55 лет и старше, которые имеют трудовой стаж на территории Ямало-Ненецкого автономного округа не меньше 15 лет,

а также данная выплата полагается неработающим инвалидам, которые имеют стаж работы на территории автономного округа не менее 10 календарных лет.

Помимо пенсионных выплат, выплачиваемых государством, которые мы рассмотрели выше, жители районов Крайнего Севера, уходящие на заслуженный отдых из крупных государственных компаний, таких как ПАО «Газпром» и ПАО «Роснефть», которые имеют дочерние общества и филиалы по всей стране, а некоторые даже за пределами государства, вправе рассчитывать на пенсионную поддержку, в виде ежемесячной выплаты определенной суммы от негосударственного пенсионного фонда соответствующей организации. Например, у ПАО «Газпром», пенсионным обеспечением сотрудников всех обществ занимается НПФ «Газфонд». У ПАО «Роснефть», за пенсионное обеспечение сотрудников отвечает НПФ «Нефтегарант» и НПФ «Эволюция».

В реальности права граждан в Российской Федерации на пенсионное обеспечение в старости очень часто ущемляются, граждане вынуждены обращаться в судебные органы с целью защиты своих нарушенных прав, а это дополнительный стресс для людей в преклонном возрасте, и дополнительные финансовые затраты [4].

Таким образом, на основании статьи 92 Закона № 304 - 1 от 20 ноября 1990 года «О государственных пенсиях в Российской Федерации», к иным периодам, которые включаются в общий трудовой стаж отнесены периоды:

период ухода неработающей матери за каждым ребенком в возрасте до трех лет, и 70 дней до и после рождения, но не более 9 лет в общей сложности;

период обучения по очной форме.

На основании Федерального закона от 30 июня 2001 года «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» к иным периодам, которые включаются в общий трудовой стаж отнесены периоды:

период ухода неработающей матери за каждым ребенком в возрасте до 1,5 лет, но не более 4,5 лет в общей сложности, то есть уменьшен в два раза общий трудовой родителей, которые осуществляют уход за детьми;

полностью исключены учебные периоды.

На основании федерального закона «О страховых пенсиях» от 28 декабря 2013 N 400-ФЗ «О страховых пенсиях» 2013 года к иным периодам, которые включаются в общий трудовой стаж отнесены периоды:

период ухода неработающей матери за каждым ребенком в возрасте до 1,5 лет, но не более 6 лет в общей сложности;

исключены периоды учебы [39].

Так, введенные положения федеральных законов о пенсионном обеспечении преуменьшают права граждан Российской Федерации, полученные ими в период действия ранее действовавших законов Союз Советских Социалистических Республик и Российской Федерации.

Таким образом, в пенсионный страховой стаж, вместе с периодами работы и (или) прочий деятельности, которая предусмотрена в статье 10 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» 17 Федерального Закона от 17.12.2001 года производился зачет периодов прохождения военной службы, предусмотренной законом Российской Федерации «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, и их семей».

Время прохождения военной службы в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, предоставляющий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, не производился зачет в специальный стаж, несмотря на то что фактически гражданин проходил службу в соответствующих органах именно в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

В Ямало-Ненецком автономном округе изменились сроки назначения ежемесячного пособия неработающим пенсионерам и инвалидам. С 20 июля 2018 года вступило в силу постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа, которое регламентирует к единому порядку практику применения административного регламента, который регулирует предоставление мер социальной поддержки отдельным категориям граждан. Регламент был принят в Ямало-Ненецком автономном округе ещё в 2014 году, и он предписывает назначать меры социальной поддержки с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором заявитель подал письменное обращение в органы социальной защиты населения. Департамент социальной защиты населения Ямало-Ненецкого автономного округа обращает внимание жителей региона, которые относятся к категориям: работающих пенсионеров - женщин, которые достигли возраста 50 лет и старше и работающих пенсионеров-мужчин, которые достигли возраста 55 лет и старше, со стажем работы на территории Ямало-Ненецкого автономного округа от 15 календарных лет и более; работающих инвалидов, которые имеют стаж работы на территории автономного округа не менее 10 календарных лет.

Приведем пример, гражданке Имаевой А.А., проходившей службу в органах внутренних дел с 19 мая 1993 года по 02 апреля 2002 года в УВД ХМАО – Югры и с 15 апреля 2003 года по 07 июля 2003 года в УВД г. Нижневартовска, не были зачтены в специальный стаж (МКС) периоды службы, на основании пункта 19 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 20 декабря 2005 года № 25 «О некоторых вопросах, возникших у судов при рассмотрении дел, связанных с реализацией права на трудовые пенсии» на момент выхода на пенсию.

В следствии, гражданке Имаевой А. А. Пенсионный фонд отказал в расчете досрочной пенсии по старости, как мы видим в протоколе заседания Комиссии по рассмотрению вопросов реализации пенсионных прав

застрахованных лиц № 39 от 16 января 2013 года, не смотря на то, стаж работы в момент подачи заявления о назначении пенсии по старости 15 октября 2012 года в районах, приравненных к районам Крайнего Севера более 20 календарных лет, а именно с 24 июля 1990 года по 15 октября 1992 года – 2 года 2 месяца 22 дня, далее проходила службу с 19 мая 1993 года по 02 апреля 2002 года 8 лет 7 месяцев 1 дней, работала с 16 мая 2002 года по 22 апреля 2000 года – 0 лет 11 месяцев 7 дней, снова проходила службу с 23 апреля 2003 года по 07 июля 2003 года – 0 лет 2 месяца 14 дней, далее продолжала работала с 08 июля 2003 года по 15 октября 2012 года, в момент подачи заявления о назначении пенсии стаж работы составил 21 год 1 месяц 21 день.

Страховая часть пенсии зарабатывается всю трудовую жизнь гражданина, за которую нормы и условия пенсионного обеспечения могут изменяться, в обязательном порядке приобретенные пенсионные права должны быть сохранены.

В связи с этим, последствия юридического характера, которые возникли на основании действовавшего ранее законодательства и соответственно наступившим в этот период фактам, сохраняют всю свою силу, и должны учитываться при осуществлении пенсионного обеспечения. Однако, в правоприменительной практике должностные лица Пенсионного фонда Российской Федерации чаще всего учитывают права граждан, предусмотренные вновь принятыми федеральными законами, чем преуменьшают права граждан Российской Федерации.

На основании вышесказанного, пенсионному законодательству в настоящее время свойственна ретроспективность применения законодательства. При назначении пенсии гражданам, вероятно применение правовых норм, которые содержатся в законах, действовавших в период работы лица, обратившегося за пенсией, но к этому моменту официально

утративших силу. Это и есть сущность ретроспективности применения законодательства в пенсионном законодательстве.

Проводя анализ данных государственной статистической отчетности и судебной практики, можно увидеть, что главными причинами пенсионных споров являются наличие в пенсионном законодательстве сложных и неопределенных правовых норм, что приводит к неоднозначному их применению, и лишают граждан приобретенных ранее пенсионных прав. Постоянное изменение пенсионного законодательства, усложняющее процесс реализации пенсионных прав. Предлагаем определить для данной категории споров условия рассмотрения, подобные для трудовых споров, так как пенсия, как и заработная плата, зачастую может быть единственным источником средств существования. В частности, необходимо: сократить сроки рассмотрения данной категории дел; освободить граждан от уплаты государственной пошлины; немедленное исполнение судебного решения.

ГЛАВА 3. ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА

3.1 Проблемы трудовых отношений в районах Крайнего Севера

Специфика рынка труда и занятости населения, проживающего в северной местности, наиболее детально исследована на материалах арктических территорий Канады и Аляски. При этом исследователи фокусируются на проблемах коренных малочисленных народов Арктики. В частности, проблемы трудовой миграции коренного населения Аляски исследовали Л. Хаски, М. Берман и А. Хилл. Проблемы самозанятости коренного населения в Канаде — А. Мейсон, Л. Дана и Р. Андерсон. Зарубежные исследования специфики труда в северной местности, охватывающие другие категории населения, помимо коренного, редки. Исследования трудовой миграции в арктической зоне Аляски проведены Э. Хоуи. Д. Фишер, Ф. Пирс, Д. Стац и М. Вуд рассматривали условия и продолжительность занятости, а также текучесть кадров среди работников здравоохранения на Аляске.

Проблемы государственного регулирования труда в районах Крайнего Севера на территории Российской Федерации выделены в статье М. В. Ивановой, Т. В. Белевских и Д. В. Зайцева. Авторы подчеркивают, что заработная плата в коммерческих организациях определяется рыночными силами. В связи с этим наличие районных коэффициентов и северных надбавок приводит к тому, что организации снижают заработную плату без начисленных северных выплат, чтобы ее итоговая сумма оставалась на приемлемом уровне. Таким образом, установленная государством компенсация труда в тяжелых природно-климатических условиях фактически не выполняет свою функцию. В исследовании В. Б. Акулов и Т. В. Белевских отмечают приближение заработных плат в российских регионах

Европейского Севера к среднероссийским значениям, что свидетельствует о сокращении роли северных выплат. Недостаточную роль северных выплат подтверждает М. А. Гильтман, показав, что территориальный фактор в большей степени влияет на занятость, а не заработную плату.

Специфику установления минимальной заработной платы (далее МЗП) в регионах, входящих в арктическую зону, изучила В.А. Сковпень. Автор отмечает, что по состоянию на 2013 г. повышенную МЗП имели два арктических региона — Мурманская область и Ямало-Ненецкий автономный округ. При этом хотя МЗП в Мурманской области ниже, чем в Ямало-Ненецком автономном округе, ее покупательная способность выше в связи с более низким значением прожиточного минимума. В другой статье В.А. Сковпень с соавторами рассматривает МЗП в регионах Крайнего Севера и приравненных к нему по состоянию на 2016 г. Авторы констатируют распространенность региональных минимумов: они установлены в 10 регионах из 13. Отмечаются существенные различия между регионами в способах установления МЗП, которые в итоге во многом определяют соотношение минимальной и средней заработной платы в регионе. Эмпирические исследования эффектов от повышения МЗП в России показали, что у нее могут быть как положительные, так и отрицательные последствия. Так, А. Муравьевым и А. Ощепковым установлено, что рост МЗП приводит как к росту неформальной занятости, так и повышению безработицы среди молодежи. В то же время, А. Лукьяновой выявлено сокращение неравенства в заработной плате в левой части распределения. По мнению С. Д. Капелюка, имеет место снижение уровня бедности, измеренного по уровню дохода. Резкий рост МЗП в регионах Крайнего Севера и приравненных к ним в 2018 г., вызванный как существенным ростом МРОТ, так и переходом к начислению районных коэффициентов и северных надбавок сверх МРОТ, пока не нашел должного отражения в трудах исследователей. Д. С. Крапивин утверждает, что эти повышения

оказались резкими для северных регионов, не дав предпринимателям возможности подстроиться под новые условия. Аналогичное мнение высказано Е. Н. Сочневой. По мнению А. Л. Лукьяновой, во многих регионах переговоры об установлении МЗП потеряли смысл. В статье Е. Е. Гришиной и П. О. Кузнецовой на основе модельных расчетов прогнозируется, что рост МЗП не приведет к существенному снижению бедности.

Проведенный обзор свидетельствует о том, что до 2018 г. различия в заработной плате работников внебюджетного сектора в регионах Севера и других регионах страны определялись в большей степени не нормативно закрепленными выплатами, а рыночными силами, описываемыми, в частности, теорией компенсирующих различий. Определение новой роли северных выплат – в качестве детерминантов величины минимальной заработной платы – означает переход от рыночного механизма установления региональных различий в заработной плате к нормативному. Повышение МЗП может быть сопряжено с трудностями для работодателей, что способствует росту числа нарушений прав работников на получение гарантированного минимума оплаты труда. Рассматриваемым нами индикатором числа нарушений является количество обращений работников в Государственную инспекцию труда.

Необходимо отметить, что к статистике ГИТ исследователи обращаются довольно редко. При этом проведенные ранее исследования опираются в основном на статистику проверок Роструда (например, работы Е. Б. Антоновой и Л. В. Шабанова, В.А. Бариновой и В.А. Еремкина, И. А. Ечкало и М. Л. Макаревич). Исследования, основанные на материалах статистики обращений в Государственную инспекцию труда, проводились ранее Е. Н. Лищук, Е. В. Ждановой, Н. В. Беликовой.

Трудовые отношения в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера имеют ряд особенностей и проблем, это крайне интересная ниша в законодательстве Российской

Федерации. В соответствии со статьей 8, Всеобщей декларацией прав человека принятой Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 года, каждый человек имеет право на эффективное восстановление в правах компетентными национальными судами в случае нарушения его основных прав, предоставленных ему конституцией или законом [56].

Предлагаем рассмотреть интересные моменты в решении сложившихся задач в процессе ознакомления с судебной практикой.

Апелляционное определение от 27 июля 2017 г. по делу № 2-70/2017. Судебная коллегия по гражданским делам суда Чукотского автономного округа.

В судебном заседании рассмотрено гражданское дело по апелляционной жалобе истицы Бобив И. Д. на решение Анадырского городского суда Чукотского автономного округа от 10 марта 2017 года, которым решено: «в удовлетворении исковых требований Бобив И. Д. к Муниципальному бюджетному дошкольному образовательному учреждению «Детский сад комбинированного вида «Золотой ключик» об отмене приказа № 338 от 16.11.2016 г. об отстранении от работы; об отмене приказа 401/1 л-с от 12.12.2016 г. о наложении дисциплинарного взыскания, об отмене приказа № 403 л-с от 13.12.2016 об увольнении, восстановлении на работе и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула - отказать».

Бобив И.Д. обратилась в Анадырский городской суд с иском заявлением к муниципальному бюджетному дошкольному образовательному учреждению «Детский сад комбинированного вида «Золотой ключик» города Анадыря» об отмене, как незаконного, приказа ответчика от 16 ноября 2016 года №338 об отстранении от работы, приказа от 12 декабря 2016 года №401/1 о наложении дисциплинарного взыскания, приказа от 13 декабря 2016 года №403 л-с об увольнении. Бобив И.Д. также ходатайствовала о восстановлении её на работе в должности воспитателя группы детей с

задержкой психического развития, взыскании с ответчика утраченный средний заработок.

Бобив И. Д. указала, что с 25 октября 2004 года была принята в МБДОУ д/с «Золотой ключик» на должность воспитателя детского сада сначала общеобразовательной группы, на основании приказа № 55 и трудового договора № 155, следом с 1 марта 2005 года – воспитатель группы детей с задержкой психического развития. С конца сентября 2016 года по 21 октября 2016 года истица находилась в очередном отпуске. Прибыв 12 октября 2016 года в МБДОУ д/с «Золотой ключик» с целью уточнения даты выхода на работу. Работодатель сообщил, о смене места осуществления трудовых функций, вместо группы ЗПР. После длительной болезни, что подтверждается больничным листом, Бобив И.Д. вышла на рабочее место 14 ноября 2016 года в группу ЗПР, в группу ее не допустили, разъяснив, о переводе в качестве воспитателя в общеобразовательную группу. Ввиду отсутствия медицинского осмотра 16 ноября 2016 года Бобив И.Д. была отстранена от работы. По выходу на работу после прохождения медосмотра 8 декабря 2016 года Бобив И.Д. не допустили в группу ЗПР, Бобив И.Д. стояла в коридоре около этой группы. Потому что отсутствовал приказ о переводе в другую группу, она полагала такое требование ответчика незаконным. 8,9,12 и 13 декабря 2016 года ответчиком были составлены акты об отсутствии на рабочем месте.

14 декабря 2016 года ответчик сообщил ей о наложении дисциплинарного взыскания в виде замечания за отсутствие на рабочем месте 8,9,12, 13 декабря 2016 года, а также об увольнении по этим же основаниям по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации. Бобив И.Д., считает, что отстранение от работы и наложение дисциплинарных взысканий в виде замечания и увольнения, являются незаконными, в защиту своих прав, она обратилась в суд с указанными выше исковыми требованиями.

В апелляционной жалобе Бобив И.Д. указывает на то, что суд неверно определил обстоятельства, обладающие значением для дела.

Отказывая Бобив И.Д. в удовлетворении её требований о признании незаконным приказа №403 л-с от 13 декабря 2016 года, которым истица была уволена с должности воспитателя по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации, суд первой инстанции исходил из того, что названный приказ является законным, а факт отсутствия истицы на рабочем месте 8, 12 и 13 декабря 2016 года нашел свое подтверждение в собранных по делу доказательствах.

Несоответствие выводов суда первой инстанции, фактическим обстоятельствам настоящего дела, а также неправильное применение норм материального права, повлекло вынесения незаконного решения в части отказа истице в удовлетворении требований. Данное обстоятельство является причиной для отмены решения суда первой инстанции в указанной части в силу пунктов 3 и 4 части первой статьи 330 ГПК РФ.

В связи с тем, что увольнение Бобив И. Д. является незаконным на основании части 1 статьи 394 Трудового Кодекса Российской Федерации подлежит восстановлению на работе.

Коллегия считает, что приказ ответчика от 16 ноября 2016 года №338 об отстранении Бобив И.Д. от работы именно с 14 ноября 2016 года в связи с отсутствием медицинского осмотра на момент выхода на работу правомерным. Доказательства того, что Бобив И. Д. не был пройден в регламентированный срок медицинский осмотр не по своей вине, не были предоставлены ни в суд первой, ни в суд апелляционной инстанции. При таких обстоятельствах оснований для взыскания в пользу истицы заработной платы за период отстранения от работы с 14 ноября 2016 года в связи с отсутствием медицинского осмотра коллегия не усматривает.

Судебная коллегия решила:

Подлежит отмене решение Анадырского городского суда от 10 марта 2017 года по настоящему делу в части отказа Бобив И. Д. в удовлетворении исковых об отмене приказа № 403 л-с от 13 декабря 2016 года об увольнении, восстановлении на работе и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула.

Восстановить Бобив И.Д. на работе в МБДОУ «Детский сад комбинированного вида «Золотой ключик» в должности воспитателя с 14 декабря 2016 года, в остальной части в удовлетворении данного требования Бобив И.Д. отказать. Взыскать с МБДОУ «Детский сад комбинированного вида «Золотой ключик» в пользу Бобив Иванны Дмитриевны средний заработок за период с 14 декабря 2016 года по 27 июля 2017 года включительно в размере 469724 рубля 97 копеек. В части взыскания с МБДОУ «Детский сад комбинированного вида «Золотой ключик» среднего заработка за время вынужденного прогула за период с 14 ноября 2016 года по 13 декабря 2016 года Бобив И.Д. отказать. Взыскать с МБДОУ «Детский сад комбинированного вида «Золотой ключик» в доход бюджета городского округа Анадырь государственную пошлину в сумме 8047 рублей 25 копеек.

Проводя анализ данного судебного решения, можно сделать вывод, что неправильное применение норм материального права, повлекло вынесения незаконного решения в части отказа истице в удовлетворении требований. Также, анализируя действия работодателя при отстранении Бобив И.Д. вследствие отсутствия медицинского осмотра, считаем их неправомерными, так как в соответствии со статьей 212 Трудового Кодекса Российской Федерации работодатель обязан в предусмотренных нормативными правовыми актами случаях организовывать проведение за счет собственных средств обязательных периодических медицинских осмотров в течение трудовой деятельности с сохранением за работниками места работы и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров. 14 декабря 2016 года ответчик сообщил Бобив И.Д. о наложении

дисциплинарного взыскания в виде замечания за отсутствие на рабочем месте 8,9,12, 13 декабря 2016 года, а также об увольнении по этим же основаниям по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации. Статьей 193 Трудового Кодекса Российской Федерации предусмотрено, что за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Данное требование трудового законодательства ответчиком не было соблюдено в момент увольнения Бобив И.Д. Считаем восстановление Бобив И.Д. на работе МБДОУ «Детский сад комбинированного вида «Золотой ключик» правомерным.

Апелляционное определение Судебной Коллегии по гражданским делам Магаданского областного суда от 23 сентября 2016 года по делу № 33-841/2016.

Судебная коллегия по гражданским делам Магаданского областного суда рассмотрела гражданское дело по исковому заявлению гражданки Ц, к Министерству государственно-правового развития Магаданской области о признании незаконным и отмене графика отпусков в части предоставления отпуска, возложении обязанности включить в график отпусков на 2016 год согласно представленному заявлению по апелляционной жалобе гражданки Ц, на решение Магаданского городского суда Магаданской области, на основании которого вынесен отказ в удовлетворении исковых требований.

Заслушав доклад судьи Магаданского областного суда, возражения относительно жалобы представителя ответчика установила: гражданка Ц, обратилась в суд с иском к Министерству о признании незаконным и отмене графика отпусков в части предоставления отпуска, возложении обязанности включить в график отпусков на 2016 год согласно представленному заявлению.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции исходил из того, что оснований для признания незаконным

графика отпусков Министерства за 2016 год в части предоставления истцу отпуска с того для которого она хочет, не имеется. Указанный вывод суда соответствует нормам трудового законодательства и материалам дела.

Нарушений либо неправильного применения норм материального и процессуального права в суде первой инстанции допущено было.

Судебная коллегия по гражданским делам Магаданского областного суда определила: решение Магаданского городского суда Магаданской области оставить без изменения, апелляционную жалобу гражданки Ц без удовлетворения.

Анализируя данный пример судебной практики, мы приходим к следующему выводу: в соответствии с статьей 122 Трудового Кодекса Российской Федерации, правом использовать отпуск в удобное время могут воспользоваться следующие категории граждан: женщины - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, работникам в возрасте до восемнадцати лет и работники, которые усыновили ребенка в возрасте до трех месяцев. Также, на отпуск в удобное время имеют право работники, которых отозвали из отпуска, неиспользованные дни отдыха могут дополнить отпуск в грядущем рабочем году либо использоваться в удобное время в текущем году, на основании статьи 125 Трудового Кодекса Российской Федерации; работник, трудоустроенный по совместительству имеет право на отдых одновременно с отпуском на своей основной работе в соответствии со статьей 286 Трудового Кодекса Российской Федерации; лица совмещающие работу с учебной могут обговорить с работодателем вопрос присоединения оплачиваемого отпуска к учебному в соответствии со статьей 177 Трудового Кодекса Российской Федерации; супруги военнослужащих могут брать отпуск одновременно с отпуском военнослужащих в соответствии со статьей 11 Закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ; один из родителей, воспитывающий несовершеннолетнего ребенка-инвалида в соответствии со статьей 262.1 Трудового Кодекса Российской Федерации;

родители, у которых есть трое или более детей в возрасте до 12 лет в соответствии со статьей 262.2 Трудового Кодекса Российской Федерации; один из родителей, который работает в районах Крайнего Севера, который сопровождает ребенка (до 18 лет) в другую местность для поступления в средние профучреждения и высшие учебные заведения в соответствии со статьей 322 Трудового Кодекса Российской Федерации; участвовавшие или пострадавшие в ходе военных конфликтов (ст. 14-19 Закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ).

Во всех остальных случаях, работодатель не обязан предоставлять отпуск в удобное время для работников. На основании вышеизложенного считаем решение суда обоснованным и правомерным.

Решение Муравленковского городского суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 21 августа 2019 г. по делу № 2-422/2019.

Иванов Н. А. обратился в Муравленковский городской суд Ямало-Ненецкого автономного округа с иском к Акционерному обществу «Транснефть-Сибирь» для взыскания заработной платы. Обосновывая свои исковые требования указал, что работал в филиале «Ноябрьское управление магистральных трубопроводов» Акционерного общества «Транснефть-Сибирь» с 19 декабря 2008 года по 15 апреля 2019 года в отделе охраны труда, в должности инженера по охране труда и производственной безопасности, и за период работы брал отпуска за отработанные дни. В очередной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней истец уехал 19 января 2019 года, вышел на работу 18 февраля 2019 года. 01 апреля 2019 года Иванова Н. А. написал заявление об увольнении по собственному желанию, уволен 15 апреля 2019 года. При увольнении, истцу выдали трудовую книжку и справку о северных надбавках, окончательный расчет в день увольнения не предоставили, начальник службы организации труда и заработной платы поставил перед фактом, что Иванову Н. А. выдадут зарплату на общих основаниях – в мае 2019 года, с учетом удержания из

заработной платы в размере 101 591 рубль 31 копейка за неотработанные 18,67 дней отпуска в 2019 году. Заработную плату после увольнения Иванов Н. А. получил 08 мая 2019 года. Ссылаясь на нарушение его трудовых прав в связи с задержкой окончательного расчета и удержанием из заработной платы более 20%, истец просил взыскать с ответчика 73 856 рублей 40 копеек, в том числе: незаконную удержанную заработную плату в сумме 70 707 рублей 56 копеек, компенсацию за незаконно удержанную заработную плату за период с 16 апреля 2019 года по 11 июля 2019 года в сумме 3 148 рублей 84 копейки.

Суд, заслушав пояснения истца и представителей ответчика, сделал следующие выводы:

В соответствии с частью 1 статьи 16 Трудового Кодекса Российской Федерации трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора.

Приказом филиала Ноябрьское управление магистральных трубопроводов ответчика № 449-к от 18 декабря 2008 года, Иванов Н. А. принят на работу с 19 декабря 2008 года в отдел охраны труда производственной безопасности аппарата управления на должность инженера 2 категории по охране труда, 8 разряда оплаты труда, основное место работы, договор заключен на неопределенный срок.

Приказом филиала Ноябрьское управление магистральных трубопроводов Акционерного общества «Транснефть-Сибирь» № 133-к от 10 апреля 2019 г. с прекращено действие трудового договора истца от 18 декабря 2008 года № 16-14-197, Иванов Н. А. уволен с 15 апреля 2019 года по пункту 3 части первой статьи 77 Трудового Кодекса Российской Федерации, по инициативе работника, в связи с переменной места жительства.

В расчетном листке при прекращении трудового договора с работником в отношении Иванова Н. А. указано, что 18,67 дней отпуска за период работы с 19.12.2018 г. по 15.04.2019 г. были использованы авансом.

Согласно части 1 статьи 140 Трудового Кодекса Российской Федерации, при прекращении трудового договора выплата всех сумм, которые причитаются работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. В процессе судебного разбирательства установлено, что Акционерное общество «Транснефть-Сибирь» не выплатило Иванову Н. А. окончательный расчет в день его увольнения 15 апреля 2019 года.

Суд пришел к следующему решению: исковые требования Иванова Н. А. к Акционерному обществу «Транснефть-Сибирь» о взыскании заработной платы удовлетворить в полном объеме. Взыскать с Акционерного общества «Транснефть-Сибирь» в пользу Иванова Н. А. незаконно удержанные денежные средства в сумме 70 707 рублей 56 копеек и компенсацию в связи с незаконным удержанием денежных средств в размере 3 148 рублей 84 копейки, а всего 73 856 рублей 40 копеек. Взыскать с Акционерного общества «Транснефть-Сибирь» государственную пошлину в бюджет городского округа муниципальное образование город Муравленко в сумме 2 415 рублей 69 копеек.

Из приведенных примеров судебной практики видно, что в законодательстве касающееся регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера, существует множественное количество пробелов таких как:

- уплата страховых взносов;
- оплата стоимости проезда и провоза багажа к новому месту жительства;
- переход с одной должности на другую, и т.д.

Кроме того, у граждан возникает множество сложностей, с отстаиванием своих трудовых интересов при спорах, возникающих вследствие отставания законодательства темпам развития бизнеса в районах Крайнего Севера. Основной закон, регулирующий труд физических лиц, трудоустроенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, устарел, так как множественные несоответствия и

не ясности в нормативно правовых актах, которые были приняты еще в 60х – 90х годах прошлого века, и которые действуют до сих пор не предусматривают всех нюансов в регулировании вопросов, связанных с особенностями работы и проживания в указанных местностях. В следствии чего существует большая проблема в применении нормативно правовых актов в решении вопросов касающихся каких-либо проблем, возникающих в суде.

3.2 Пути совершенствования трудовых отношений в районах Крайнего Севера

Система мотивации труда, которая основана на районных коэффициентах и северных надбавках, в настоящий момент, устарела. Данную систему обязательно нужно изменить во многих отношениях. Обновленная система мотивации труда должна будет в состоянии обеспечить мотивацию и заинтересованность в работе в таких сложных природных и климатических условиях. Данной системе мотивации труда необходимо стать такой, в которой люди будут иметь, выгоду покидать родные регионы, и отправляться для трудоустройства в районы Крайнего Севера, с суровым климатом, продолжительным зимним периодом (до 9 месяцев), коротким летом.

Существенных изменений в действующем законодательстве требует сегодняшнее время.

Делая анализ действующего законодательства о регулировании труда работников, работающих в экстремальных условиях окружающей среды, и судебную практику применения правовых норм, регулирующих их труд, мы хотели бы внести предложения по совершенствованию именно этих норм.

Гарантии и льготы для людей, которые работают и проживают в районах Крайнего Севера, указаны в многочисленных нормативно правовых актах, и как следствие нет сплоченности, которая оказала значительную

помощь в их изучении и реализации. Нет ясности в законе, который сегодня регулирует трудовые отношения работников и жителей Крайнего Севера Законом Российской Федерации № 4520-1. Некоторые положения этого Закона, по сути, являются формальными и не содержат ясности, поэтому у правоохранителей возникают трудности при их применении. Учитывая это, необходимо создать системное законодательство о правовом регулировании труда людей, работающих в районах Крайнего Севера, и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера [28].

Осуществление защиты интересов работника, который занят трудовой деятельностью в отдаленных районах Крайнего Севера, сохраняется законодателем, и судебная практика подтверждает его право на получение большей части северных льгот для работы в этих условиях. Но, к сожалению, условия, порядок и размер предоставления льгот и гарантий зависят от источника финансирования организации и формирования соответствующей нормативной базы.

Удовлетворение потребности в рабочей силе должно осуществляться в большей степени за счет населения, проживающего в северных регионах, привыкшего к суровым условиям, а не за счет притока граждан из других регионов страны. Для этого на законодательном уровне необходимо разработать меры по оптимизации числа людей, проживающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера. На этом же уровне создаются условия для обеспечения квалифицированных кадров и привлечения их к работе в северных условиях.

На основании вышеизложенного могут быть сделаны следующие предложения:

- добавить дополнительную статью в Закон Российской Федерации от 19 февраля 1993 года № 4520-1, которая будет гарантировать повышение уровня правовых гарантий и компенсаций работникам на Крайнем Севере и в

аналогичных населенных пунктах, которые имеют трудовой стаж в районах Крайнего Севера от 10 лет и более.

- опубликовать Федеральный закон «О размерах районных коэффициентов для оплаты труда и порядке их применения» вместо постановления Госкомитета труда СССР Всесоюзного центрального совета профсоюзов от 20.11.1967 года № 512 / Р-28, в которой будут учитываться не только природные и климатические условия, но и другие, такие как социально-экономический фактор, экономико-географический фактор и так далее. Особенность состоит в том, что территории Севера не одинаковы по социально-экономическим факторам. На определенной территории районов, существуют значительные запасы полезных ископаемых, и производственные мощности по переработке и добыче являются передовыми на территории Российской Федерации, в данных регионах также высокий уровень развития экономики. Также существуют другие северные регионы, с менее развитой экономикой, социальной и культурной сферой, и достаточно низким уровнем жизни населения. В данных районах в недалеком прошлом, не создавался производственный потенциал, такие районы относятся к высокодотационным. Например, Ямало-ненецкий автономный округ дотации не получает, но является одним из 4 регионов – Москва, Санкт-Петербург, ХМАО и ЯНАО, дающие 60% федерального бюджета. Приведем пример региона, которому государство предоставляет дотации. Республика Саха (Якутия) сумма дотаций из федерального бюджета за 2019 год составила 43 944 997 тыс. рублей.

- чтобы замотивировать молодых специалистов для работы в районах Крайнего Севера, и избежать массового оттока населения из регионов Севера, необходимо разработать эффективную государственную программу по привлечению и заинтересованности выпускников школ, выпускников высших учебных заведений, и молодых специалистов с целью привлечения их к работе в организациях, расположенных в соответствующих регионах.

Восстановить в Федеральном законе от 19.02.1993 № 4520 – 1 положение по выплате в полном объеме процентной надбавки к заработной плате с первого дня работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера лицам в возрасте до 30 лет, если они жили в этих областях и областях по крайней мере пять лет.

– внести дополнение в статью 5 Закона Российской Федерации от 19.02.1993 N 4520-1, уточнив последовательность исчисления трудового стажа для молодых специалистов, в возрасте до 30 лет, которые закончили школу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям. Для школ, которые расположены в районах Крайнего Севера будет исчисляться за каждые 5 лет обучения в школе – 1 год трудового стажа. Для школ, которые расположены в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера за каждые 5 лет обучения в школе – полгода трудового стажа. Для того чтобы подтвердить обучение в школе, необходимо затребовать справку подтверждающую обучение в общеобразовательном учреждении.

– на региональном уровне, разработать социальные программы по переселению пенсионеров, желающих переехать в регионы с подходящими им природными условиями.

– восстановить раздел IV в Законе Российской Федерации № 4520-1, гарантирующий предоставление жилья, всем работникам, в независимости от формы собственности организации, в которой они работают, за счет средств организации-работодателя.

– в часть 4 статью 35 закона Российской Федерации №4520-1, оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 дней для обустройства на новом месте, увеличить количество дней для переезда с 7 дней до 10.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

По итогам написания магистерской диссертации на тему «Трудовые отношения в районах Крайнего Севера: теория и практика правового регулирования» были выявлены многочисленные пробелы в законодательстве, регулирующем трудовые и социальные отношения в районах Крайнего Севера между работником и работодателем.

Также были достигнуты поставленные цели. Дана характеристика правового регулирования трудовых отношений в районах Крайнего Севера, произведен анализ истории развития трудового законодательства, определена система нормативно правовых актов, которая регулирует трудовые отношения в районах Крайнего Севера, рассмотрено содержание трудового договора в районах Крайнего Севера, изучен порядок начисления, и оплаты компенсаций и надбавок лицам, работающим в районах Крайнего Севера, а также дополнительные ежегодные отпуска, изучена судебная практика в сфере пенсионного обеспечения, и методы улучшения финансового состояния пенсионеров. Также при написании магистерской диссертации, был поднят вопрос по проблемам и перспективам развития Крайнего Севера и Арктики. Рассмотрен Крайний Север энергетический центр развития экономики Российской Федерации.

В настоящий момент на северных территориях Российской Федерации остро стоит вопрос по организации условий для сохранения имеющегося трудового потенциала, а также привлечения в Районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности квалифицированных кадров, и молодых специалистов. Стимулирование трудоспособных граждан и, прежде всего, российской молодежи для изучения новых районов Крайнего Севера и Арктической зоны Российской Федерации важная задача не только для работодателей, но и для Российской Федерации. В крупных предприятиях, таких как ПАО «Газпром», ПАО «НК Роснефть», ПАО «ЛУКОЙЛ» ведущие

свою деятельность в экстремальных и суровых условиях Крайнего Севера, коллективными договорами предусмотрены стимулирующие выплаты и льготы для работников. Но, не у всех организаций нефтегазового сектора стабильное финансовое положение, а перечень социальных гарантий, которые предоставляются работникам в таких организациях значительно меньше и закрепляется в коллективных договорах с оговоркой: «при наличии экономических возможностей». Привлекательность экономического характера, трудоустройства в районы Крайнего Севера исчезла.

Выплаты, которые предусмотрены в статье 325 Трудового кодекса Российской Федерации, не суммируются и являются целевыми. В том случае, если работник своевременно не воспользовался своим правом на компенсацию оплаты стоимости проезда к месту проведения отпуска и обратно. Такие гарантии, установленные лишь для работников Крайнего Севера, и предоставляются исключительно по основному месту работы [49].

Также мы видим определенные сложности у пенсионеров, которые проработали большую часть своей жизни в суровых климатических условиях, и не у всех выходит подтвердить свой пенсионный стаж справками, так как организации в которых они трудились часто находятся в других регионах, а в некоторых случаях ликвидированы. Пенсионерам приходится преодолевать большое количество преград для получения справок из архивов других регионов об ликвидированных предприятиях, в которых они много лет назад были трудоустроены. Потом данные справки предоставлять в Управления Пенсионного Фонда Российской Федерации в своем регионе, и ждать перерасчета пенсионных выплат. Не смотря на многие сложности, и тернистый путь пенсионного обеспечения, мы видим, в районах Крайнего Севера активно ведется работа на уровне Правительства регионов, с целью удобства получения всех государственных льгот и гарантий, положенных гражданам пенсионного и предпенсионного возраста в соответствии с законодательством.

На данный момент неработающим пенсионерам, проживающим в районах Крайнего Севера, Управление Пенсионного Фонда один раз в два года оплачивает проезд к месту проведения отдыха, считаем необходимым дополнить данную норму, также дополнительным предоставлением санаторно-курортной путевки для оздоровления, предоставляемой государством бесплатно. В связи с жизнью в суровых климатических условиях.

Чем же, в сложившихся условиях, можно привлечь квалифицированные кадры в районы Крайнего Севера? В первую очередь высокой заработной платой, которая является главным стимулом работы для любого человека не зависимо от места проживания и от возраста. Также необходимо создать дополнительные гарантии в обеспечении комфортного проживания, качественного медицинского обслуживания, возможности занятий спортом и организации культурного досуга, повышении квалификации и образовательного уровня. Необходимо обеспечить молодых специалистов жильем, с разветвленной инфраструктурой, детскими садами и школами.

На основе вышеизложенного можно внести следующие предложения:

– в Закон Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 внести дополнительную статью, которая будет гарантировать повышение уровня правовых компенсаций и гарантий работникам в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, проработавшим на этих территориях более 10 лет.

– издать Федеральный закон «О размерах районных коэффициентов к заработной плате и о порядке их применения», взамен Постановления Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 20.11.1967 № 512/П-28. В котором будут учитываться не только природно-климатические условия, но и другие, такие как социально-экономический фактор, экономико-географический фактор и др.

– в целях укрепления в районах Крайнего Севера и во избежание массового оттока молодых специалистов следует разработать эффективную государственную программу по привлечению и заинтересованности выпускников школ и молодых специалистов для привлечения их к работе в организации расположенные на соответствующих территориях; восстановить в Федеральном законе от 19.02.1993 г. № 4520-1 положение о выплате процентной надбавки к заработной плате в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях лицам в возрасте до 30 лет, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

– внести дополнение в статьи 5 Закона Российской Федерации от 19.02.1993 N 4520-1, уточнив порядок расчета трудового стажа для молодых специалистов до 30 лет, закончивших школу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям. Начислять трудовой стаж за 10 лет обучения в общеобразовательных учреждениях: для школ, расположенных в районах Крайнего Севера будет рассчитываться - за каждые 5 лет обучения в школе – 1 год трудового стажа. Для школ, расположенных местностях, приравненных к районам Крайнего Севера - за каждые 5 лет обучения в школе – полгода трудового стажа. Для того чтобы подтвердить обучение в школе, следует запросить подтверждающую справку в общеобразовательном учреждении. – на региональном уровне разработать программы по переселению пенсионеров, в районы с подходящими им природными условиями.

– восстановить раздел IV в Законе РФ № 4520-1, которая будет гарантировать предоставление жилой площади, всем работникам, в независимости от формы собственности организации, в которой они работают.

– в часть 4 статью 35 закона РФ №4520-1, оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 дней для обустройства на новом месте, увеличить количество дней для переезда с 7 дней до 10.

– В целях реализации прав работников статью 318 Трудового Кодекса Российской Федерации необходимо дополнить: «В случае принятия решения о сокращении численности работников трудовой договор может быть расторгнут с письменного согласия лиц, указанных в части четвертой статьи 261 настоящего Кодекса, при условии, что работник и члены его семьи выезжают из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей и ему производятся одновременно денежные выплаты, указанные в пунктах первой и второй настоящей статьи».

– необходимым дополнить статьи 302 и 321 Трудового Кодекса Российской Федерации нормой о предоставлении дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска за работу районах Севера, не отнесенных к районам Крайнего Севера и к местностям, приравненным к районам Крайнего Севера, но где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, продолжительностью 8 календарных дней.

Список используемой литературы и используемых источников

1. Андреев О.П., Крамар В.С. Проблемы эффективности государственной социальной политики в отношении жителей северных территорий, работающих на ротационной основе // Север России: траектория и перспективы общественного развития М.: КНОРУС, 2006. – С. 295-301.
2. Апелляционное определение Челябинского областного суда от 30.09.2014 г. по делу № 11-9616/2014 «Об изменении даты и формулировки основания увольнения, взыскании средней заработной платы, выходного пособия, компенсации морального вреда» Документ опубликован не был. // Справочная правовая система «Консультант Плюс».
3. Бабурин В.Л., Бадина С.В., Горячко М.Д., Земцов С.П., Колтерманн К.П. Оценка уязвимости социально-экономического развития арктической территории России // Вестник Москвы. Университет. Многосерийный телефильм. – 2016. – № 6. – С. 71-77.
4. Бадина С.В., Бабурин В.Л., Горячко М.Д. Оценка уязвимости социально-экономического развития арктических территорий России // Вестник Москвы. – 2016. – № 10. – С. 50-100.
5. Белянинова Ю.В. Комментарий к Федеральному закону от 17 декабря 2001 года N 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации"// ГАРАНТ – 2008 г. – С. 50-100
6. Боровиков В.А. Институционализация социально-трудовых отношений с помощью сменного метода организации труда на Крайнем Севере России: на примере нефтегазового комплекса. Тезис Кандидата социологических наук. М. – 2008. – С.183.
7. Буянова М.О., Гусов К.Н., Захаров М.Л. и др. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. // Проспект. – 2009 г. – С.50-70

8. Воробьева Е. В. Заработная плата в 2019 году. // АйСи Групп, 2019 г.
9. Всеобщая декларация прав человека, принятая Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948 г. // «Российская газета» № 67, 05.04.1995.
10. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая): Федеральный закон от 30 ноября 1994 г. №51-ФЗ (ред. 16.12.2019). – Доступ из справочно-правовой системы Гарант. – Текст: электронный.
11. Гуев А.Н. Комментарий к Кодексу Российской Федерации об административных правонарушениях //ГАРАНТ 2010.
12. Гусов К.Н., Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С.: Особенности трудового договора с отдельными категориями работников. Научно-практическое пособие. Подробнее//2018 г. – Текст: электронный.
13. Действующее законодательство не содержит оснований взыскания суммы задолженности в судебном порядке с работника, использовавшего отпуск авансом, если работодатель фактически при расчете не смог произвести удержание за неотработанные дни отпуска вследствие недостаточности сумм, причитающихся при расчете: Определение Верховного Суда РФ от 25 октября 2013 г. № 69-КГ13-6. Доступ из справочно-правовой системы Гарант. – Текст: электронный.
14. Зайцева Л.В. Особенности регулирования труда работников организаций, оказывающих надзорные услуги в нефтегазовой отрасли // Вестник Томского государственного университета. 2016. – № 406.
15. Зайцева Л.В. Правовые средства повышения мобильности рабочей силы в Российской Федерации // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. – № 4 – С. 10-13.
16. Зайцева Л.В. Проблемы правового регулирования труда лиц, работающих на ротационной основе // Черные дыры в российском законодательстве. 2006. – № 3. – С. 380-382.

17. Зайцева Л.В. Трудовой договор: особенности трудового регулирования отдельных категорий работников. Тюменский государственный университет, Институт дистанционного образования, Институт государства и права. Тюмень, 2010. – С.240.

18. Закон «о труде» Латвийской республики / вступает 01.06.02 г.

19. Замятина Н.Ю., Пилясов А.Н. Инновационный поиск в монопрофильных городах: блоки развития, новая промышленная политика и план действий. М.: ЛЕНАНД. – 2015. – С.216.

20. Захаров М.Л., Крылов К.Д. К совершенствованию законодательства, регулирующего трудовые отношения, гарантии и компенсации на Крайнем Севере / М.Л. Захаров К.Д. Крылов // Актуальные проблемы российского права. – 2017. – № 12. – С. 278-279.

21. Землянский Д.Ю., Ламанов С.В. Этапы развития монопрофильных городов России // Вестник Моск. Университет. Многосерийный телефильм. – 2014. – № 4. – С. 69-74.

22. Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971, ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002) Документ утратил силу. доступ из справочно-правовой системы Гарант. – текст: электронный.

23. Кодекс законов о труде Украины с изменениями и дополнениями, последние из которых внесены законами Украины от 5 декабря 2019 года № 341-IX.

24. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Е.Н. Бондаренко К.Н. Гусов М.Л. Захаров и др.: Ред. Е.Г. Тучкова, 9-е изд., Изм. И доп. М.: Проспект. – 2014. – С. 756-778.

25. Конституция РФ от 12 декабря 1993 г. (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от

05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) – Доступ из справочно-правовой системы Гарант. – Текст: электронный.

26. Коршунова Т.Ю., Азарова Е.Г., Бочарникова М.А. и др. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников (отв. ред. Т.Ю. Коршунова). - Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, ИД "Юриспруденция". – 2015 г.

27. Косенкова, Е.А. Законодательное регулирование трудовых отношений с работниками на Крайнем Севере (развитие на современном этапе) / Е.А. Косенкова. Трудовое право. 2018. – № 4. – С.7.

28. О государственных гарантиях и компенсациях лицам, работающим и проживающим на Крайнем Севере и в эквивалентных местах: Закон Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 (ред. от 17.03.2018) – доступ из справочно-правовой системы Гарант. – текст: электронный.

29. О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках: Постановление Правительства РФ № 466 (ред. от 14.05.2015) – Доступ из справочно-правовой системы Гарант. – Текст: электронный.

30. О порядке выплаты работникам денежной компенсации за неиспользованный отпуск: Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 4 марта 2013 г. № 164-6-1 //Оплата труда: акты и комментарии для бухгалтера. – 2013. – № 6.

31. О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних: Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 1 (ред. от 28.01.2014.) – Доступ из справочно-правовой системы Гарант. – Текст: электронный.

32. О применении положений статьи 126 Трудового кодекса РФ по замене части отпуска денежной компенсацией: Письмо Минтруда РФ от

25.04.2002 № 966-10 (документ утратил силу) // Официальные документы в образовании, 2002. – № 26.

33. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015.) – Доступ из справочно-правовой системы Гарант. – Текст: электронный.

34. О продлении ежегодного оплачиваемого отпуска: Письмо Роструда от 01.06.2012 № ПГ/4629-6-1 // Оплата труда: акты и комментарии для бухгалтера", 2012– № 9.

35. О продолжительности ежегодного дополнительного отпуска ненормированный рабочий день: Письмо Роструда от 24.05.2012 № ПГ/3841-6-1 // Справочная правовая система «Консультант Плюс». 2012– № 10.

36. О прокуратуре Российской Федерации: Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 (ред. от 06.02.2020) – доступ из справочно-правовой системы Гарант. – текст электронный.

37. О регулировании деятельности российских граждан и российских юридических лиц в Антарктике: Федеральный закон от 05.06.2012 № 50-ФЗ (ред. от 18.03.2019) – доступ из справочно-правовой системы Гарант. – текст: электронный.

38. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации: Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 01.01.2020) – доступ из справочно-правовой системы Гарант. – текст электронный.

39. О страховых пенсиях: Федеральный закон от 28.12.2013 N 400-ФЗ (ред. от 01.10.2019, с изм. От 28.01.2020) – доступ из справочно-правовой системы Гарант. – текст: электронный.

40. Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством: Федеральный

закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ (ред. 27.12.2019) – доступ из справочно-правовой системы Гарант. – текст электронный.

41. Обзор практики судебного рассмотрения дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и аналогичных населенных пунктах: утв. Президиум Верховного Суда Российской Федерации 26 февраля 2014 г. (с изменениями от 26 апреля 2017 г.) // Консультант Плюс. 2017.-26 февраля.

42. Пересыпкина Е.И. Гарантии и компенсации работникам на Крайнем Севере и в аналогичных населенных пунктах / Е.И. Пересыпкина // Оплата труда: учет и налогообложение. 2018. – № 4. – С. 12-23.

43. Петров А.Я. Особенности правового регулирования заработной платы лиц, работающих на Крайнем Севере и в аналогичных областях // Законодательство и экономика. 2011. – № 11. – С. 12-19.

44. Пилясов А.Н. Города российской Арктики: сравнение экономических показателей // Вестник Моск. Университет. 5. Геогр. 2011. – № 4. – С. 64-69.

45. Пузаков С. Я. Справочник кадровика 2 том. 2018. – С. 55-100

46. Сучкова А.А. Крайний Север: проблемы зонирования / А.А. Сучкова // Кадровик. 2017. – № 13. – С. 21-29.

47. Сысоев Е.О. Сменный метод организации труда с интенсификацией производственных возможностей трудового коллектива. Диссертация кандидата экономических наук. Хабаровск, 2009. – С.142.

48. Теория государства и права: учебник для юристов. университеты / А.И. Абрамова, С.А. Боголюбов, А.В. Мицкевич и другие; под ред. А.С. Пиголкина. М.: Городец, 2003. – С. 122.

49. Трудовой кодекс Российской Федерации: от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019) – доступ из справочно-правовой системы Гарант. – текст: электронный.

50. Халдеева Н. В. Правовое регулирование трудовых отношений на Крайнем Севере. Магадан: Магадан: ИП Кацубина Т.В. – 2013. – С.34-39.
51. Чижов Б. А. особенности применения трудового законодательства для отдельных категорий граждан. //2010. – С. – 35-45.
52. Convention No. 156 of the International labour organization "on equal treatment and equal opportunities for men and women workers: workers with family responsibilities" (adopted in Geneva on 23.06.1981 at the 67th session of the ILO General conference)
53. Declaration on fundamental principles and rights at work (Geneva, 18.06.1998).
54. International Covenant on economic, social and cultural rights (New York, 16.12.1966).
55. The Declaration of Philadelphia (Philadelphia, 10.05.1944);
56. Universal Declaration of human rights (adopted at the third session of the UN General Assembly by resolution 217 A (III) of 10.12.1948).