

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ  
АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА  
КАФЕДРА ТЕОРИИ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА И МЕЖДУНАРОДНОГО ПРАВА

Заведующий кафедрой теоретических и  
публично-правовых дисциплин ИГИП  
ТюмГУ, доктор юридических наук,  
профессор  
О.Ю. Винниченко

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**

магистерская диссертация

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ И ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ  
ПРАВ ЛИЦ, ПРОЖИВАЮЩИХ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И  
ПРИРАВНЕННЫХ К НИМ МЕСТНОСТЯХ

41.04.01 Юриспруденция

Магистерская программа «Защита прав человека и бизнеса»

Выполнила работу  
Студентка 3 курса  
заочной формы обучения

Ходак Наталья Сергеевна

Научный руководитель  
и.о. заведующего кафедрой  
теоретических и публично-правовых  
дисциплин ИГИП ТюмГУ,  
доктор юридических наук,  
профессор

Винниченко Олег Юрьевич

Рецензент

Бодряков Дарья Борисовна

Тюмень  
2021

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА.....	9
1.1 Общие подходы к правовому регулированию трудовых отношений....	9
1.2 Формирование и развитие правовых механизмов регулирования трудовых отношений в районах Крайнего Севера.....	13
1.3 Современная система нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения работников Крайнего Севера: специфические черты и свойства.....	16
ГЛАВА 2. ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА.....	19
2.1 Трудовой договор в районах Крайнего Севера: особенности правовой регламентации и практики реализации.....	19
2.2 Правовой режим рабочего времени и времени отдыха.....	23
2.3 Правовое регулирование оплат труда лицам, работающим в районах Крайнего Севера.....	26
2.4 Гарантии и компенсации в районах Крайнего Севера.....	30
ГЛАВА 3. ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА.....	34
3.1 Перспективные и негативные направления развития районов Крайнего Севера и специального законодательства, регулирующего трудовые отношения в районах Крайнего Севера.....	34
3.2 Совершенствование правоприменительной практики реализации специальных норм, регулирующих трудовые отношения в районах Крайнего Севера.....	39
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	55

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	60
-------------------------------	----

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы. В настоящее время для реализации общественных отношений в области труда необходим механизм правового регулирования, соответствующий изменениям современной России. Назначение права как инструмента регулирования изменяется, что приводит к значимости таких функций как предупреждение и содействие социальным изменениям.

Районы Крайнего Севера, как и страна в целом, за последние двадцать лет прошли определенный путь развития, с учетом большого влияния развития информационных технологий, миграции, дистанционной работы, изменений в экономической деятельности. Данные изменения приводят к закреплениям на законодательном уровне регулирования труда. Правовые механизмы трудовых отношений в данной местности были разработаны в прошлом веке, однако произошедший отъезд рабочей силы в конце XX века продемонстрировал неспособность оказывать реализацию спроса на рабочие места, исходя из этого, данная проблема также актуальна сегодня.

Учеными – юристами и учеными – практиками указывается на несовершенство законодательства, несмотря на некоторое развитие северных территорий. Существующие проблемы целесообразно разрешить на законодательном уровне.

Степень разработанности темы. По теме исследования имеются научные труды, затрагивающие некоторые аспекты трудовой деятельности народов и жителей рассматриваемой местности, однако эти исследования не охватывают теоретические вопросы и не затрагивают практических проблем специфики правового регулирования трудовых отношений. Ряд авторов анализировал применение отдельных норм трудового права в рассматриваемой местности, среди них следует назвать Н.М. Смирнову, О.В. Миронову, Н.Ю. Вышинскую, К.Н. Гусова и других ученых.

Объект исследования – является механизм правового регулирования трудовых отношений в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Предмет исследования – составляют трудовые отношения в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Цели и задачи. Целью настоящего исследования является анализ теоретических и практических проблем правового регулирования и защиты трудовых отношений работников Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Поставленная цель определяет решение следующих задач:

1. проанализировать правовое регулирование трудовых отношений в районах Крайнего Севера;

2. определить институциональные особенности правового регулирования трудового права в специальных правовых механизмах, регулирующих трудовые отношения работников Крайнего Севера;

3. определить реализацию принципов трудового права в специальных правовых механизмах, регулирующих трудовые отношения работников Крайнего Севера;

4. сформулировать возможные перспективы совершенствования правового регулирования трудовых отношений в районах Крайнего Севера для формирования эффективной нормативной правовой базы;

5. выработка практических рекомендаций для совершенствования трудового законодательства Российской Федерации.

Научная новизна проведенного исследования заключается в разработке комплекса факторов, положенных в основу перспективной модели совершенствования специальных правовых механизмов трудовых отношений в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Практическая значимость работы состоит в разработке практических рекомендаций для совершенствования трудового законодательства Российской Федерации.

Положения, выносимые на защиту:

1. Полагаем, что в настоящее время не осуществляется в полной мере необходимая компенсация работникам рассматриваемого региона, поскольку уравнительный подход экстремальности территорий неэффективен. Думается, что дифференцированный подход дискомфорта территорий остановит поток отъезда рабочей силы.

2. Для преодоления негативных тенденций в рассматриваемом регионе полагаем, что нужны меры, направленные на преодоление дефицита кадров в сельских учреждениях здравоохранения путем обеспечения их жильем, предоставления льготных кредитов.

3. Закон № 4520-1 исключил положение, в соответствии с которым ранее молодежь (до 30 лет) получала процентные надбавки к заработной плате в полной мере с первого дня работы. С 2005 года такие процентные надбавки выплачиваются на общих основаниях. Считаем, что данное положение о выплатах целесообразнее восстановить.

Предлагаем включить в статью 11 Закона № 4520-1: «молодежь (лица в возрасте до 30 лет) получает выплату процентной надбавки в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее 5 лет».

4. Считаем, что для государственной поддержки работников рассматриваемого региона требуется разработать эффективную систему жизнеобеспечения рассматриваемых районов.

Предлагаем внести изменения в законодательство, выделить новую статью в Трудовом кодексе Российской Федерации, которая закрепит право работников, трудоустроенных по совместительству либо работающих

неполный день организаций федерального бюджета повысить минимальный размер оплаты труда до размера, установленного этим северным субъектом, при условии, что средняя заработная плата таких работников - менее минимального размера оплаты труда данного субъекта.

Предлагаем редакцию статьи Трудового Кодекса:

Статья 133.2 «Установление размера минимальной заработной платы трудоустроенных по совместительству либо работающих неполный день в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям».

«Размер минимальной заработной платы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям трудоустроенных по совместительству либо работающих неполный день работников организаций федерального бюджета должен соответствовать минимальному размеру оплаты труда, установленного этим северным субъектом».

5. Считаю, что установление налоговых преференций для работников рассматриваемых территорий и отраслей экономики – целесообразно.

Считаю, что территориальные налоговые преференции для рассматриваемого района поддержат зоны приоритетного развития: выделение специальных экономических зон со сниженным налогом в сфере образования и медицины, прежде всего, что позволит ускорить процесс развития отдельных территорий Севера – населенные пункты, которые по развитию медицины и дополнительных образовательных услуг отстают от развитых центров рассматриваемого района.

Предоставление функциональных налоговых преференций для работников Севера позволит использовать снижение налогового обязательства – предлагаем понизить транспортный налог для жителей рассматриваемого района, что не противоречит законодательству (ставки налога, установленные в Российской Федерации, могут быть уменьшены законами субъектов Российской Федерации, но не более чем в 10 раз) - понизить транспортный

налог в 2-3 раза (например, самый низкий транспортный налог сегодня в Чеченской Республике).

Установить процентную ставку по кредитам для работников рассматриваемого региона не выше 5% годовых (для сравнения – в Чеченской Республике процентная ставка по кредитам в среднем составляет 5% годовых), по ипотечному кредитованию – не выше 8% годовых.

6. Считаю необходимым достичь повышения уровня качества жизненно важных направлений в рассматриваемых районах, особенно при отсутствии путей сообщения с отдаленными районами, где остается только навигация, от которой зависит жизнеобеспечение населения таких местностей, именно в этих районах восстановление здоровья вызывает большие трудности.

Методологическую основу исследования составляют общенаучные и специальные методы. В работе в качестве основных методов используются исторический, структурно-функциональный. Для решения конкретных исследовательских задач применяются специальные методы: формально-юридический, сравнительного правоведения и другие.

Теоретическую основу исследования образуют труды ученых в области юриспруденции.

Исследование состоит из введения, трех глав, насчитывающих девять параграфов, заключения, библиографического списка.



## ГЛАВА 1. ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА

### 1.1. ОБЩИЕ ПОДХОДЫ К ПРАВОВОМУ РЕГУЛИРОВАНИЮ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

В отрасли права выделяют три группы отношений – имущественные, личные и организационные, соответственно для теории правоотношения свойственны элементы, характеризующие личное, организационное и имущественное содержание.

Поскольку трудовое правоотношение существует в совокупности и взаимодействии перечисленных выше элементов, не происходит смешение трудового правоотношения с иными, связанными с трудом, правоотношениями.

Следует отметить, что трудовое правоотношение возникает между работником и работодателем, то есть между двумя субъектами. Аспект трудового правоотношения не исчерпывается перечисленными выше особенностями, также происходящие в последние годы изменения в социальной жизни оказывают влияние.

Трудовое законодательство гарантирует автономию личности. Работник имеет право на защиту своих интересов, действуя в рамках правового поля (ст. 21 ТК РФ), работник также в рамках судебного заседания имеет право на выплату компенсации морального вреда при неправомерных действиях работодателя, имеет право на самозащиту (ст. 237 ТК РФ).

Трудовой кодекс Российской Федерации действует более 20 лет и за это время в него 125 раз вносились изменения и дополнения [Куренной А.М., 2020, с.5]. Если можно понять изменения, связанные, например, с появлением новых субинститутов (труд спортсменов, дистанционный труд и т. п.), с принятием Конституционным Судом соответствующих решений, то обилие «точечных» изменений свидетельствует о неумении активно применять институты и нормы

Общей части Кодекса, а в ряде случаев, и о «первичной небрежности» законодателей.

Исследователи обращают внимание на значение труда в жизни человека – для обеспечения своих потребностей, рассматривая свободный труд – как ценность для человека.

Полагаем, в основе правильной посылки – лежит одна из нескольких причин. Например, А.Т. Барабаш оценивает личностный элемент в рассматриваемой сфере как обязательства, который сводится к личному заключению трудового договора, личной ответственностью за неисполнение обязанностей по договору [Черняева Д.В., Дарбинян Т.А., 2018, с.142-143].

Полагаем, существует потребность в изучении личностного элемента в трудовом правоотношении, поскольку личный элемент характерен для трудового отношения как объективной реальности, которая требует совершенствования правовых норм.

Более детальное изучение видов и значения индивидуального правового регулирования требует решения вопроса о выполняемых функциях в правовом регулировании труда. Полагаем, сущность явления воздействует на общественные отношения. Разъяснение этих функций позволяет определить природу индивидуального правового регулирования. Это означает, что связь индивидуального правового регулирования и его функций - взаимообусловленная.

По мнению Е.Н. Лебедевой, стимулирующая функция права не должна быть приравнена к стимулам [Лебедева Е.Н., 2018, с. 87], поскольку это - многогранная деятельность, цель которой - совершенствование юридической системы.

Е.Н. Лебедева предлагает рассматривать стимулирующие функции права как направление для воздействия на правовую систему, поведение людей, обусловленное задачами развития общества, цель которых – реализация правовых норм и конструкций [Лебедева Е.Н., 2018, с. 105].

По мнению В.П. Реутова, функции права и правового регулирования различны по степени своей общности. По мнению других авторов – эти понятия приравнены, функции права заключаются в зависимостях между нормами права и юридическими актами [Лебедева Е.Н., 2018, с.106-108].

Таким образом, можно рассуждать о влиянии права на общественные отношения через правовые средства.

Специальные юридические средства оказывают воздействие на общественные отношения – в этом заключается механизм правового регулирования. Это устоявшаяся точка зрения.

Правовая регламентация труда проявляется также и в дифференциации трудового права. В науке устоялось мнение, что дифференциация трудового законодательства относится к отличительной черте метода трудового права, либо отраслевому принципу. Полагаем, что цель дифференциации и индивидуализации - установление различий правового регулирования труда.

Существует мнение, что индивидуализация правового регулирования есть высшая степень проявления дифференциации, однако считаем, что единство целей не является основанием для наделения данных понятий едиными свойствами.

Дифференциация в трудовом праве - это различия в силу объективных факторов правового регулирования трудовых отношений, индивидуализация же означает регулирование связей на уровне конкретного трудового правоотношения.

В науке трудового права встречается точка зрения, когда субъектная дифференциация определяется как различия, присущие каждому конкретному правоотношению, также некоторые ученые признают два вида дифференциации.

Применительно к объективным критериям она подразумевается как не индивидуализированные правила, в отношении субъектных факторов как индивидуализированные правила.

Полагаем, выводы не совсем верны, поскольку индивидуализация - это совокупность факторов определенной группы субъектов, например, молодых специалистов; женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет; несовершеннолетних и т.д. Однако реализация и возможность реализации имеют существенное отличие, поскольку в данном случае важно именно получение этой реализации – льготы несовершеннолетним, например. Персонификация возможна на уровне конкретного правоотношения, при установлении соответствия субъекта критериям, необходимых для надления его правом.

Таким образом, полагаем, что отдельное в праве относится к единичному правовому явлению, с определенными свойствами, отличающими его от иных явлений. Общее относится к единству правовых явлений, имеющих схожие свойства и отношения.

## 1.2. ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ПРАВОВЫХ МЕХАНИЗМОВ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА

Законодательство в рассматриваемой сфере получило свое развитие благодаря политике государства, цель которой была развитие добычи полезных ископаемых, заселение районов Севера, укрепление границ. Само законодательство работников рассматриваемого региона получило развитие после 1917 года. Правовые нормы разрабатывали в 1920-1940 годы в Н.Н. Колосовский, Н.Н. Баранский, в Госплане. За советское время были созданы различные регулирующие нормы трудового права документы.

Выделим основные периоды развития законодательства северных районов:

1. с 1923 по 1932 гг. – период, когда законодательство было выделено в особую группу;
2. с 1932 по 1960 гг. (предвоенное, военное и послевоенное время);
3. с 1960 по 1993 гг. (период совершенствования законодательства);
4. с 1993 до наших дней (принятие Закона 1993 г., принятие в 2002 г. Трудового Кодекса Российской Федерации) [Филиппова Д.А., Басалаева С.П.].

В освоении рассматриваемых территорий большую роль сыграло Постановление Совета народных комиссаров от 02 июля 1918 г.

В 30-ые гг. открытие «Дальстрой» способствовало развитию края. Северное законодательство оказывало влияние на все сферы деятельности жизни страны.

Трудовой договор с работниками рассматриваемого региона отличается в части дополнительных гарантий и компенсаций. Отличительная часть данного вида трудового договора, устанавливается в том, что он должен содержать права на льготы и компенсации, предоставляемые ему в соответствии с Законом РФ №4520-1, конкретно:

– выплату надбавок к зарплате за работу;  
– выплату районного коэффициента по месту постоянной практической деятельности [Гусов К.Н., Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С., 2018, с. 13].

Однако изменения в политическом строе страны, которое привело к существенным изменениям, изменили трудовое законодательство работников Севера.

Сегодня прослеживается тенденция на уменьшение гарантий и компенсаций рассматриваемого региона. Как верно отмечено Шаповал Е.А. территориальная дифференциация гарантий и компенсаций не в достаточной мере связана с условиями жизни и деятельности, что вызывает нарекания не только региональных властей, но и населения [Шаповал Е.А., 2017, с.67].

Данные льготы разработаны с целью компенсации за более трудные условия жизни работникам Севера, более высокую стоимость жизни и спецификой развития рассматриваемого региона.

Закон РФ от 19 февраля 1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера приравненных к ним местностях», Федеральный Закон от 19 июня 1996 года № 78-ФЗ «Об основах государственного регулирования социально экономического развития Севера Российской Федерации» также регулируют выплаты компенсаций и льгот.

Также следует отметить, что действует Перечень районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, утвержденный в 1967 году, в редакции постановления Совета Министров СССР от 3 января 1983 года № 12 и дополнениями, внесенными российским законодательством.

Исходя из норм ч.2 ст. 313 ТК РФ, дополнительные меры компенсации могут устанавливаться законодательством субъектов РФ.

Были внесены изменения в 2004 г. в статьи ТК РФ: 316, 317, 323, 325, 326.

Однако полагаем, что не осуществляется в полной мере необходимая компенсация работникам рассматриваемого региона, поскольку уравнительный

подход экстремальности территорий неэффективен. Думается, что дифференцированный подход дискомфорта территорий остановит поток отъезда рабочей силы.

Районы Крайнего Севера за последние десятилетия прошли определенный путь развития, с учетом большого влияния развития информационных технологий, миграции, дистанционной работы, изменений в экономической деятельности. Все эти изменения приводят к закреплениям на законодательном уровне регулирования труда. Правовые механизмы трудовых отношений в данной местности были разработаны в прошлом веке, однако произошедший отъезд рабочей силы в конце XX в. продемонстрировал неспособность оказывать реализацию спроса на рабочие места. Таким образом, специфика рассматриваемых регионов требует грамотной и продуманной политики в сфере регулирования трудовых отношений.

### 1.3.СОВРЕМЕННАЯ СИСТЕМА НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ, РЕГУЛИРУЮЩИХ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ РАБОТНИКОВ КРАЙНЕГО СЕВЕРА: СПЕЦИФИЧЕСКИЕ ЧЕРТЫ И СВОЙСТВА

Работникам рассматриваемого региона предоставляются компенсации и льготы в связи со спецификой климатических условий Севера. Среди населения страны данные выплаты получили название «северные льготы».

По мнению многих авторов, рассматриваемые льготы выполняют роль компенсации и стимулирования, с чем согласны полностью. Конечно, данные льготы должны быть ощутимы, что действительно будет стимулом к переезду в эти районы [Иванова М. В. 2016. № 2. с. 48]. Нельзя считать льготой меру, которая незначительно сглаживает трудности жизни, вызванные особенностями климата, например, районные коэффициенты к заработной плате [Филиппова Д.А., Басалаева С.П., 2016, с.38-39]. Полагаем, что «льготы», будучи понятием собирательным, объединяет в себе компенсации, районный коэффициент и т.д.

Понятие «гарантии и компенсации» введены ФЗ от 19.02.1993 № 4520-1. Трудовой кодекс РФ в 50 главе ввел также норму «гарантии и компенсация», однако положение, определяющее данное понятие – отсутствует, при этом многие ученые смешивают эти понятия, хотя льготы – это определенные преимущества, гарантии – это способы реализации прав в социально- трудовых отношениях, компенсация – это денежные выплаты за возмещение трат при трудовых обязанностях (статья 164 ТК РФ).

Трудность в создании совершенного законодательства в рассматриваемой сфере состоит в том, что кроме 50 главы ТК РФ, отсутствуют законодательные акты, устанавливающие социальные отношения жителей рассматриваемых районов, а также следует привести в соответствие с современными потребностями работникам и жителям рассматриваемых районов.

Регулирование трудовых отношений работников рассматриваемого региона представлено ФЗ от 19.02.1993 № 4520-1, Трудовым кодексом,



Федеральными законами, Указами Президента, постановлениями Правительства, ведомственными актами.

Подписание ФЗ от 19.02.1993 № 4520-1 привело к значительным изменениям в предоставлении льгот в рассматриваемом регионе, поскольку изменило порядок назначения данных льгот – без привязки к срочному трудовому договору, как было ранее. С этого момента таких ограничений не было.

30 июня 2006 г. был принят Федеральный закон № 90-ФЗ, которые внес существенные изменения в трудовое законодательство, как следствие - это привело к новым правовым нормам.

Изменения коснулись, прежде всего, главы 50 ТК РФ - в части, определяющей гарантии и компенсации, порядок их финансирования. Пункт 2 Концепции государственной поддержки экономического и социального развития районов Севера, утвержденной Постановлением Правительства от 07.03.2000 года № 198, закрепил ограниченный круг гарантий и компенсаций для граждан рассматриваемого региона.

Это положило начало новому подходу к трудовым отношениям в районах Крайнего Севера, в основании которого лежало активное воздействия на миграционные потоки.

**Вывод по 1 главе:** правовая регламентация труда проявляется также и в дифференциации трудового права. В науке устоялось мнение, что дифференциация трудового законодательства относится к отличительной черте метода трудового права, либо отраслевому принципу. Полагаем, что цель дифференциации и индивидуализации - установление различий правового регулирования труда. Существует мнение, что индивидуализация правового регулирования есть высшая степень проявления дифференциации, однако считаем, что единство целей не является основанием для наделения данных понятий едиными свойствами. Дифференциация в трудовом праве - это различия в силу объективных факторов правового регулирования трудовых

отношений. Законодательство работников рассматриваемого региона получило развитие после 1917 г. Сегодня прослеживается тенденция на уменьшение гарантий и компенсаций рассматриваемого региона. Полагаем, что в настоящее время не осуществляется в полной мере необходимая компенсация работникам рассматриваемого региона, поскольку уравнительный подход экстремальности территорий неэффективен. Думается, что дифференцированный подход дискомфорта территорий остановит поток отъезда рабочей силы. Именно принятие ФЗ от 19.02.1993 № 4520-1 привело к значительным изменениям в предоставлении льгот в рассматриваемом регионе, поскольку изменило порядок назначения данных льгот – без привязки к срочному трудовому договору, как было ранее. В главе 50 ТК РФ были изменены виды и размеры действующих гарантий и компенсаций, порядок их финансирования. С нынешнего столетия просматривается новый подход к трудовым отношениям в рассматриваемом районе, в основании которого - активное воздействия на миграционные потоки.

## ГЛАВА 2. ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА

### 2.1. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА: ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОЙ РЕГЛАМЕНТАЦИИ И ПРАКТИКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Заключение трудовых договоров в рассматриваемом регионе имеет свои особенности, поскольку на законодательном уровне предусмотрен определенный порядок регулирования труда.

В нашей стране сформирована нормативная база, которая регулирует труд лиц в рассматриваемых районах.

Однако некоторые нормативно правовые акты действуют с советского времени, несмотря на то, что произошли серьезные изменения в условиях труда, более развиты транспортные коммуникации, очень сильно видоизменился рынок профессий и спрос на отдельные виды профессий [Волгин Н.А. 2018. № 2 (208). с. 36].

Ныне действует Постановление Совета Министров СССР от 19 ноября 1967 года № 1029, которым установлен перечень районов рассматриваемого региона.

С 1 января 2013 г. в данный перечень включены Березовский и Белоярский районы Ханты-Мансийского автономного округа.

При заключении трудового договора с кандидатами в работники требуется медицинское заключение, подтверждающее отсутствие противопоказаний для устройства на работу (ст. 324 ТК РФ). В случае отсутствия такого медзаключения - трудовой договор не заключается.

П. 19 Порядка выдачи медорганизациями справок и заключений о состоянии здоровья, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от

2 мая 2012 года № 441н (далее - Порядок) устанавливает, что не применяется данный закреплённый порядок, если установлен иной порядок выдачи медицинского заключения.

На законодательном уровне закреплён Перечень работ, к допуску которых требуется обязательное обследование (Приказ Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 года № 302н).

Также перечислены работы подразумевают постоянное прохождение комиссии и наблюдений у специалистов – это относится к тяжелым производствам, вредным условиям труда.

Постановлением Минтруда России от 23 июля 1998 года № 29 утверждены Рекомендации по заключению трудового договора, из которых следует, что в обязательном порядке трудовой договор должен содержать данные о льготах и компенсациях.

Ст. 323 ТК РФ закрепила право работников рассматриваемых территорий, работающих в госучреждениях федерального уровня, на оплату проезда по стране за счет работодателя.

Процедура сокращения штата также должна проходить в соответствии с нормами трудового законодательства.

Например, судебной коллегией суда ХМАО— Югры, разрешая спор о восстановлении Г. на работе, обязала администрацию Советского района ХМАО — Югры выплатить Г. средний заработок за время вынужденного прогула со дня увольнения до восстановления на работе. Истец работал в администрации Советского района ХМАО — Югры. Исходя из п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор расторгается работодателем при сокращении численности или штата работников организации.

Предпочтение при разрешении вопроса о том, кто подлежит сокращению, отдается лицам семейным, с подтвержденной инвалидностью и иным категориям.

Истец имеет на иждивении двух несовершеннолетних детей. Судом обоснованно отклонены доводы ответчика о разграничении направлений деятельности каждого из консультантов отдела. Суд восстановил истца на работе [Апелляционное определение Суда Ханты-Мансийского автономного округа — Югры от 31.05.2016 № 33-3600/2016].

Статья 327 ТК РФ устанавливает, что гарантии и компенсации в сфере пенсионного обеспечения, социального страхования и иных для лиц, проживающим и работающим в рассматриваемых районах, устанавливаются нормативно-правовыми актами РФ, субъектов и органов местного самоуправления.

Следует отметить, что очевидна тенденция снижения положения лиц, проживающих в рассматриваемых районах более 5 лет. Закон № 4520-1 исключил положение, в соответствии с которым ранее молодежь (до 30 лет) получала процентные надбавки к зарплате в полной мере с 1 дня работы.

С 2005 г. такие процентные надбавки выплачиваются на общих основаниях. Как следствие такого вектора в политике – отсутствие интереса у молодых специалистов к трудоустройству в рассматриваемых районах, поскольку мотивации явно недостаточно – статистика подтверждает, что за последнее десятилетие роста молодых специалистов среди работников не происходит.

Трудовой договор с работниками рассматриваемого региона отличается в части дополнительных гарантий и компенсаций. Отличительная часть данного вида трудового договора, устанавливается в том, что он должен содержать права на льготы и компенсации, предоставляемые ему в соответствии с Законом РФ №4520-1, конкретно:

- выплату надбавок к зарплате за работу;
- выплату районного коэффициента по месту постоянной практической деятельности.

Льготы, разработанные с целью компенсации за более трудные условия жизни работникам Севера, за более высокую стоимость жизни и спецификой развития рассматриваемого региона, выполняют стимулирующую функцию, являются мотивацией для молодых специалистов и работников, для выпускников ВУЗов, особенно в сфере нефтегазового комплекса. Кроме того, исходя из норм ч.2 ст. 313 ТК РФ, дополнительные меры компенсации за проживание в трудных климатических условиях, могут устанавливаться законодательством субъектов РФ.

## 2.2. ПРАВОВОЙ РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

Понятия рабочее время и время отдыха взаимосвязаны между собой. В трудовом праве эти категории относятся к основным принципам, закрепленным в ст. 37 Конституции РФ. Также рассматриваемые правовые положения имеют лидирующие позиции при формировании трудового договора, относятся к правилам внутреннего распорядка.

Рабочее время – это промежуток времени, отведенный для реализации своих должностных обязанностей, закрепленный в трудовом договоре. Также рассматриваемое определение может обозначать и иные временные промежутки, которые относятся к нормам и понятию «рабочее время», установленным государством.

Ст. 319 ТК РФ наделяет одного из родителей (законного представителя), работающему в рассматриваемом регионе, при наличии несовершеннолетнего до 16 лет, правом на дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (раз в месяц).

Закреплено право женщин на 36- часовую рабочую неделю, сокращение часов рабочей недели не сказывается на заработной плате, она сохраняется в полном объеме как при полной рабочей неделе (ст.320 ТК РФ).

Ст. 116 ТК закрепила право на дополнительный оплачиваемый отпуск (предоставляется раз в год), продолжительностью 24 дня (календарных) для районов Крайнего Севера, приравненных местностей – 16 дней (календарных) – ст. 321 ТК. В районах, где установлен коэффициент и имеется процентная надбавка к оплате за труд – такой отпуск составляет 8 календарных дней (ст. 14 Закона № 4520-1).

Анализируемое право возникает вместе с правом на использование ежегодного отпуска, как только истекли 6 месяцев работы у конкретного работодателя – приобретает данное право.

Ст. 322 ТК устанавливает продолжительность ежегодного отпуска – к основному оплачиваемому отпуску присоединяются все дополнительные оплачиваемые.

Установлен срок, за который возможно полностью или частично объединить оплачиваемые отпуска работникам рассматриваемой местности, однако срок этот ограничивается двумя годами. Также установлен лимит на продолжительность отпуска – не более 6 месяцев, включая отпуска без сохранения заработной платы на время проезда к месту отпуска и обратно. Неиспользованные дни отпуска, составляющие в совокупности более 6 месяцев, переносятся на следующий год в зачет ежегодного оплачиваемого отпуска (статья 322 ТК РФ).

Каждый родитель (законный представитель) также наделен правом на использование ежегодного оплачиваемого отпуска, его части, но не более 14 календарных дней для совместной поездки с несовершеннолетним ребенком (до 18 лет) на время сдачи документов и экзаменом для поступления в учебные заведения, расположенные на территории нашей страны. Такое право выдается на каждого ребенка один раз.

Установлено право на получение дополнительного отпуска в иных случаях в соответствии с ТК или федеральными законом (ст. 116 ТК). Такие отпуска определяются исходя из положений коллективных договоров с учетом мнения профсоюза.

За несоблюдение трудовой дисциплины работники рассматриваемого региона могут быть уволены. Приведем пример из судебной практики. Работник рассматриваемого региона был уволен за прогул – то есть за нарушение трудовой дисциплины. Белогорцев Е.М. просил восстановить его на работе, считал увольнение за прогул незаконным.

Суд пришел к выводу, что по трудовому договору работник должен трудиться 6 дней в неделю. Однако какое-то время работники работали 5 дней в неделю, в некоторых случаях выходили на работу в субботу по указаниям



работодателя. Имеется подпись об ознакомлении с правилами внутреннего распорядка организации. Это означает, что работник знал о 6 – ти дневном рабочем графике и в случаях, когда требовалось выйти на работу в субботу – должен был приходить на рабочее место и выполнять свои должностные обязанности.

По решению суда Белогорцева Е. М. не восстановили в занимаемой должности на рабочем месте, поскольку прогул – является основанием для увольнения, в материалах дела имеются доказательства – показания свидетелей, что работника просили выйти на работу в субботу, однако работник ответил отказом, сославшись на то, что суббота у него – выходной день по трудовому договору [Решение № 2-624/2016 2-624/2016~М-574/2016 М-574/2016 от 7 ноября 2016 г. по делу № 2-624/2016].

### 2.3. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТ ТРУДА ЛИЦАМ, РАБОТАЮЩИМ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА

Работникам рассматриваемого региона предоставляются компенсации и льготы в связи со спецификой климатических условий Севера. Среди населения страны данные выплаты получили название «северные льготы».

Льготы – это определенные преимущества, гарантии – это способы реализации прав в социально-трудовых отношениях, компенсация – это денежные выплаты за возмещение трат при трудовых обязанностях (статья 164 ТК).

Для работников Крайнего Севера установлены особенности правового регулирования, которые показывают, что в условиях рассматриваемого региона охранительные нормы трудового права направлены на охрану здоровья. Рассматриваемый регион в силу природно-климатических условий выделен в отдельную категорию, что позволяет причислить условия труда в рассматриваемых регионах к опасным.

При ликвидации организации, сокращении штата или численности работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), исходя из норм ст. 318 ТК, в рассматриваемых районах трудоустроенным лицам выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, с сохранением права на получение среднемесячного заработка на период трудоустройства, но не более трех месяцев, с зачетом выходного пособия.

Исключительные случаи позволят работнику, уволенному по вышеперечисленным основаниям, реализовать право на получение среднемесячного заработка на период четвертого, пятого, шестого месяцев с даты увольнения, для этого требуется соблюдение главного условия получения выплат – решение органа службы занятости населения.

На получение такого решения могут претендовать лишь лица, которые обратились в данный орган в течение месяца с даты увольнения для постановки на учет в поисках работы, однако результат в поисках работы не был достигнут.

Пример из судебной практики подтверждает реализацию данного права. Шайдуллина Р.А. обратилась в Прокуратуру за помощью, так как был нарушен закон.

Прокурор г. Нижневартовска обратился в суд в интересах гражданки к «Центру занятости населения», суть иска – признать незаконным решение в отказе выплат гражданке среднемесячного заработка на период четвертого, пятого, шестого месяцев при трудоустройстве. Работая бухгалтером, Шайдуллина Р.А. была уволена по сокращению штата работников.

По информации КУ ХМАО-Югры «Нижневартовский центр занятости населения», гражданка подала заявление помощи в трудоустройстве.

С этого же дня заявитель состоит на регистрационном учете в Центре занятости для поиска подходящей работы, в течение трех месяцев получала выплаты - средний месячный заработок.

Однако комиссия центра занятости пришла к выводу, что гражданке не полагаются выплаты на период последующих месяцев при трудоустройстве, поскольку не имеются основания для признания исключительного случая (формулировка из протокола центра занятости).

По указанному протоколу заявитель для подтверждения исключительного случая представила в Центр занятости следующие документы: лист самостоятельного поиска работы (47 организаций отказали в трудоустройстве); перечень предложенных Центром занятости вариантов подходящей работы (2 организации отказали в трудоустройстве); кредитный договор.

Комиссией Центра занятости приняты решения об отказе в сохранении Шайдуллиной Р.А. заработка за четвертый и пятый месяцы по причине отсутствия обстоятельств для признания исключительного случая. Просил

признать незаконными решения казенного учреждения в отношении Шайдуллиной Р. А. и признать за ней право на сохранение выплат.

В дальнейшем прокурор увеличил требования, просил признать незаконными решения об отказе в сохранении среднего месячного заработка в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения Шайдуллиной Р.А. и признать за ней право на сохранение среднего месячного заработка в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня ее увольнения.

Следует проанализировать понятие – исключительный случай. В данном случае – как раз приведенные ниже обстоятельства жизни гражданки свидетельствуют об исключительном случае.

Суд учел, что Шайдулина Р.А. не является получателем пенсии либо иных социальных выплат, способных обеспечить удовлетворение основных потребностей, а также не обладает иными средствами к существованию, то есть является социально незащищенным лицом, решил, что заявленные прокурором города требования в интересах Шайдуллиной Р.А. являются обоснованными и подлежат удовлетворению и признать за Шайдуллиной Р.А. право на сохранение среднего месячного заработка в течение указанного периода времени со дня увольнения [Решение № 2-3423/2020 2-3423/2020~М-2754/2020 М-2754/2020 от 29 июля 2020 г. по делу № 2-3423/2020].

Исходя из Определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 24.06.2011 № 52-В11-1, работодатель обязан выплачивать МРОТ без надбавок и районного коэффициента в рассматриваемых регионах регулярно и вне зависимости от судебных решений [Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 24.06.2011 № 52-В11-1].

МРОТ составляет 6204 рублей в месяц по состоянию на 01 января 2016 г. (ст.133 ТК РФ, Федеральный закон от 14.12.2015 № 376-ФЗ).

В Нижневартовске с 1 января 2021 года федеральный МРОТ составляет 12792 рубля.

Исходя из разъяснений Роструда от 13 сентября 2006 г. № 1597-6-0 – оплата труда в данном регионе выплачивается в соответствии с законодательством с учетом процентной надбавки [Письмо Роструда от 13.09.2006 № 1597-6-0 «О непрерывном трудовом стаже»].

Инструкция, утвержденная Приказом Минтруда РСФСР от 22 ноября 1990 г. № 2, определяет расчет стажа в рассматриваемых районах, также порядок регламентирован Постановлением Правительства РФ от 7 октября 1993 г. № 1012.

Постановление Правительства РФ от 7 октября 1993 г. № 1012 определяет, что трудовой стаж для получения надбавок в данных районах исчисляется не зависимо от перерывов в стаже, то есть по принципу суммирования.

Верховный Суд РФ своим Определением от 23 декабря 2004 г. № КАС04-596 указал на то, что стаж не прерывается при увольнении за нарушение трудовой дисциплины, при иных нарушениях, которые привели к увольнению.

Северяне наделены правом на процентную надбавку, которая находится в прямой зависимости не от стажа работы в данных регионах, а от причины расторжения трудового договора.

По нашему мнению, анализируя законодательство, принимая во внимание разъяснения Верховного Суда РФ, трудовой стаж за работу в рассматриваемых регионах следует отнести к специальному стажу, а не к непрерывному.

## 2.4. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА

Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1, иные федеральные законы регламентирует государственные гарантии и компенсации по возмещению дополнительных вещественных и физических расходов гражданам в связи с работой и проживанием в данных регионах.

При бюджетном финансировании – гарантии устанавливаются законами субъектов РФ, при финансировании из местного бюджета – муниципальными правовыми актами. Предприятия с формой организации, например, ООО, устанавливают гарантии и компенсации, утвержденные работодателем.

Итак, порядок и обстоятельства предоставления правовых гарантий, компенсаций и льгот северянам регулируются выше перечисленными нормативными актами и позднее изданными правовыми актами в части, не противоречащей законодательству [Лютов Н.Л., 2017, с. 58].

На данный момент в России нет ни одного законодательного акта, который бы регулировал правовые гарантии работающим лицам, полагаем, что это доставляет большие трудности всем организациям, и работодателям, не относящимся к бюджетной сфере, но трудности чаще возникают у работников, так как для того чтобы найти интересующую норму, нужно изучить множество нормативных актов, которые чаще всего на данный момент утратили силу, а новые по этому вопросу не приняты [Снигирева О.И. [Электронный ресурс] // URL: <https://obd2bluetooth.ru/osobennosti-regulirovaniya-truda-rabotnikov-krajnego-severa/> (дата обращения 14.09.2021).].

В гарантии и компенсации входят:

- а) районный коэффициент по заработной плате;
- б) процентные надбавки к заработной плате.

Надбавки к месячному заработку делятся на четыре группы:

– в наиболее суровых - 10 % заработка после 6 месяцев работы с постоянным увеличением на 10 % (максимальное достижение размера 100 % заработка);

– в остальных районах Севера– 10 % заработка после 6 месяцев работы с увеличением на 10 % . Предельный размер - 80 % заработка;

– в приравненных местностях – 10 % заработка по истечении первого года работы с увеличением на 10 % за каждый последующий год работы, максимум – до 50 % заработка;

– в южных районах Сибири и Дальнего Востока– 10 % по истечении первого года работы с увеличением на 10 % за каждые последующие два года работы, максимум – до 30 % заработка.

Для молодежи установлены две льготы при выплатах надбавок:

– молодежи до 30 лет надбавка выплачивалась в полном размере с первого дня работы в районах Севера, если они прожили в этих районах не менее 5 лет (ст. 11 Закона РФ от 19.02.93) – с 2005 г. данная надбавка не выплачивается;

– при проживании не меньше года, молодежь получает надбавки установленные с 1 января 1991 г. - это более быстрый «темп» роста надбавок, нежели другим категориям работников.

Ст. 287 ТК регламентирует льготы и компенсации по основному месту работы, исключение - районный коэффициент.

Ст. 316 ТК определяет размер районного коэффициента и порядок выплат, который устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Согласно статье 317 ТК процентная надбавка назначается к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях.

Ст. 325 ТК устанавливает право на оплату один раз в два года для провоза багажа, проезда во время проведения отпуска.

Также при проезде работника на личном транспорте к месту проведения отдыха и обратно выплачивается наименьшая стоимость по короткому пути.

Компенсации при переезде работников – регламентированы ст. 326 ТК:

– единовременное пособие - две тарифных ставки за месяц, оклад и единовременное пособие на каждого члена его семьи в размере половины месячной тарифной ставки, оклада работника;

– оплата стоимости проезда по фактическим расходам, стоимости провоза багажа до пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки ж/д транспортом.

В постановлении ФАС Дальневосточного округа от 7 сентября 2010 года № Ф03-5508/2010 по делу № А24-3932/2009 отмечено, что выделяется оплачиваемый отпуск семь календарных дней для налаживания быта при переезде.

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа сохраняется ровно год от даты трудоустройства.

Таким образом, трудовое законодательство регламентирует гарантии и компенсации работникам рассматриваемых регионов.

Сегодня прослеживается тенденция на уменьшение гарантий и компенсаций рассматриваемого региона.

Территориальная дифференциация гарантий и компенсаций не в достаточной мере связана с условиями жизни и деятельности, что вызывает нарекания не только региональных властей, но и населения. Данные льготы разработаны с целью компенсации за более трудные условия жизни работникам Севера, более высокую стоимость жизни и спецификой развития рассматриваемого региона [Белевских Т. В., Мурманск, 2016, с. 14].

Не осуществляется в полной мере необходимая компенсация работникам рассматриваемого региона, поскольку уравнилельный подход экстремальности территорий неэффективен. Думается, что дифференцированный подход дискомфорта территорий остановит поток отъезда рабочей силы.

**Вывод по 2 главе:** северяне наделены правом на процентную надбавку, которая находится в прямой зависимости не от стажа работы в данных регионах, а от причины расторжения трудового договора. Гарантии и



компенсации устанавливаются работникам рассматриваемых районов нормативными правовыми актами РФ, субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления. В рассматриваемых регионах предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск. Молодые работники имеют право на более ускоренный рост надбавок. Работникам возможно предоставление льгот по дополнительным соглашениям, коллективному договору. На данный момент в России нет ни одного законодательного акта, который бы регулировал правовые гарантии работающим лицам, полагаем, что это доставляет большие трудности всем организациям, и работодателям, не относящимся к бюджетной сфере, но трудности чаще возникают у работников, так как для того чтобы найти интересующую норму, нужно изучить множество нормативных актов, которые чаще всего на данный момент утратили силу. Территориальная дифференциация гарантий и компенсаций не в достаточной мере связана с условиями жизни и деятельности, что вызывает нарекания не только региональных властей, но и населения. Данные льготы разработаны с целью компенсации за более трудные условия жизни работникам Севера, более высокую стоимость жизни и спецификой развития рассматриваемого региона.

### ГЛАВА 3. ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА

#### 3.1. ПЕРСПЕКТИВНЫЕ И НЕГАТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ РАЙОНОВ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И СПЕЦИАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, РЕГУЛИРУЮЩЕГО ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА

С 1 февраля 2002 г. начался период, который ознаменовал изменения в установлении льгот северянам. Императивная норма, закрепившая право на сокращенный рабочий день, сменилась диспозитивной, предусматривающая договорное установление такого режима рабочего времени, однако, если в организации не предусмотрено принятие и утверждение коллективного договора, а также отсутствует профсоюз, не предусмотрено альтернативного пути для предоставления сокращенного времени.

Ст. 321 ТК РФ предоставляет право на дополнительный отпуск в рассматриваемых районах, но это право обходит районы с установленной выплатой районного коэффициента.

До вступления в силу изменений в трудовое законодательство была установлена обязанность оплаты работодателем проезда работника и его семьи к месту отпуска, также обратно, форма организации не имела значения (даже частные организации).

Разъяснения по оплате стоимости проезда северян даны в письме Министерства здравоохранения от 24.08.2006 г. № 1010-1, в соответствии с которыми, а также исходя из норм ч. 4 ст. 325 ТК РФ, оплата стоимости проезда производится до совершения поездки (приблизительная сумма).

Расчет кратчайшего пути в каждом случае решается отдельно.

Ст. 325 ТК РФ устанавливает, что выплаты не суммируются при пропуске этого права в установленное время (перед отпуском), также следует отметить, что эта гарантия не относится к совместителям.

До 2004 г. компенсацию при переезде получали все работники рассматриваемого региона, без учета формы организации, также этим правом обладали работники, у которых закончился срок трудового договора в данном регионе.

Нововведения были внесены 22.08.2004 г. Федеральным законом № 122-ФЗ, который установил – право на различные соцльготы имеют работники, которые трудоустроены в организациях, чье финансирование осуществляется за счет федерального бюджета.

С того времени оплата проезда к месту отпуска распространяется только на лиц, получающих заработную плату из федерального бюджета.

Работнику организации, получающего заработную плату из средств федерального бюджета, его семье при переезде при смене работы независимо от оснований – кроме увольнения по виновным проступкам - выплачивается сумма, соразмерна тратам на проезд по фактическим расходам, а также стоимость провоза багажа до пяти тонн на всю семью по фактическим расходам, но не превышающим тарифы, установленные для перевозок по поездами по железной дороге.

Для тех работников, которые не вошли в перечень категорий, которым полагаются выплаты – теперь остаются лишь гарантии, установленные коллективным договором. Полагаем не верно то, что законодатель не учитывает то, что закрепленные гарантии в ст. 325,326 ТК РФ - минимальные.

В 2006 г. произошли новые изменения в гарантиях работников рассматриваемого региона. Ликвидация организации сопровождается выплатой выходного пособия, а также сохраняется право на выплату заработной платы на период до 6-ти месяцев в случае, если работник не трудоустроится в этот период (выходное пособие входит в данные выплаты).

Изменения, внесенные 06 октября 2006 г. в Трудовой кодекс, закрепили право работников при ликвидации организации или сокращению штата работников или численности на выходное пособие (среднемесячный заработок) во время трудоустройства до 3 месяцев (выходное пособие входит в эту сумму).

Когда складываются исключительные случаи, эта выплата сохраняется на период четвертого, пятого, шестого месяцев с дня увольнения – для этого требуется решение органа службы занятости.

Данное право требует выполнения условий – работник этот период находится в рассматриваемом регионе, именно там ищет новую работу, работодатель и служба занятости - также в этом регионе.

Считаем упущением законодателя следующее обстоятельство – не определено как будет реализовываться данное право в случае, если работник в поисках новой работы уезжал из региона, но получал три месяца пособие и не найдя новую работу в другой местности – вернулся обратно.

Работники рассматриваемого региона имеют право надбавку к зарплате, на повышение оплаты труда в связи с районным коэффициентом.

Работникам рассматриваемого региона предоставляются компенсации и льготы в связи со спецификой климатических условий Севера. Среди населения страны данные выплаты получили название «северные льготы».

Льготы – это определенные преимущества, гарантии – это способы реализации прав в социально-трудовых отношениях, компенсация – это денежные выплаты за возмещение трат при трудовых обязанностях (статья 164 ТК).

Среди направлений, которые относятся к перспективным, можно выделить следующие:

1. для работников Крайнего Севера установлены особенности правового регулирования, которые показывают, что в условиях рассматриваемого региона охранительные нормы трудового права направлены на охрану здоровья. Рассматриваемый регион в силу природно-климатических условий выделен в

отдельную категорию, что позволяет причислить условия труда в рассматриваемых регионах к опасным. Именно этот критерий воздействует на здоровье, что подтверждает необходимость в специальном правовом регулировании в форме охранительных трудовых норм.

2. экстремальные условия жизни в суровом климате, изолированность отдаленных районов, рост миграции, развитие дистанционного труда, потребность в опережающем развитии рассматриваемых районов.

Однако следует отметить также негативные тенденции, которые свойственны для рассматриваемого региона:

снижается уровень госзащиты прав работников;

отмечена тенденция снижения интереса данной территории, что привело к уменьшению государственных гарантий.

Сегодня прослеживается тенденция на уменьшение гарантий и компенсаций рассматриваемого региона.

Полагаем, что не осуществляется в полной мере необходимая компенсация работникам рассматриваемого региона, поскольку уравнительный подход экстремальности территорий неэффективен.

Обстоятельства предоставления правовых гарантий, компенсаций и льгот северянам регулируются перечисленными в данном параграфе нормативными актами и позднее изданными.

Полагаем, что целесообразно внести изменения в сфере привлечения работников в Сибирь, Дальний Восток.

Проблема притока рабочей силы свидетельствует о резком сокращении населения и рабочей силы в данной местности, что не может положительным образом влиять на развитие экономики и страны в целом, что нельзя считать положительным направлением.

С прошлого века наука тесно связана с законодательной практикой, что позволило реализовать специальные правовые механизмы в трудовом праве в рассматриваемом регионе.

Конечно, смена политического строя не могла не вызвать изменения во всех сферах жизни. Изменились также взгляды развитие трудовых отношений в рассматриваемом регионе.

### 3.2. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ РЕАЛИЗАЦИИ СПЕЦИАЛЬНЫХ НОРМ, РЕГУЛИРУЮЩИХ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА

В теории трудового права остаются нерешенные вопросы в области правового регулирования, что не может не отражаться в целом на правотворчестве, применения норм 1, 2, 3, части первой статьи 6, статьи 313 ТК РФ статьям 320, 323, 325 и 326 ТК РФ и статьям 1, 3, 4, 33, 34 Закона РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1.

На законодательном уровне отмечается некоторое совершенствование льгот для работников, это вызвано некоторыми изменениями экономики, которые оказывают влияние на трудовые отношения.

Однако все же имеются спорные вопросы по применению законодательства, которые подтверждаются судебной практикой.

И сегодня в силу ст. 423 ТК применимы нормативно-правовые акты бывшего СССР, в том случае, если они не противоречат современному законодательству, поскольку именно так ликвидируются пробелы в рассматриваемой сфере, это относится и к вопросам юридической практики по трудовым спорам.

Чаще всего суть споров сводится к размерам заработной платы с учетом надбавок и коэффициента, размер оплаты компенсации проезда, споры о размерах назначенных пенсий северян [Подгорных Т.И. 2017.[Электронный ресурс] // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovoe-regulirovanie-trudarabotnikov-kraynego-severa> (дата обращения 11.09.2021)].

Исходя из норм ст. 315-317 ТК оплата рассматриваемой категории работников производится с учетом районных коэффициентов и надбавок к зарплате.

Данные выплаты, их порядок, размеры устанавливаются правительством, Законом РФ от 19.02.1993 № 4520–1.

Законодательство уточняет, что районный коэффициент зависит от источников финансирования работодателя, что создает спорную ситуацию, когда на одной и той же территории для расчета зарплаты работника применяются разные районные коэффициенты.

По отношению к работникам федеральных бюджетных организаций вывод Верховного Суда РФ следующий: к зарплате, которая назначается из федерального бюджета, устанавливаются районные коэффициенты, установленные федеральными органами государственной власти РФ, а также бывшего СССР [Обзор ВС РФ от 26.02.2014].

Неоднозначно и определение места работы, по которому применяется районный коэффициент, т. к. организация, ее филиалы могут находиться в разных регионах. Применение льгот зависит от местоположения организации, ее филиалов, представительств и других подразделений [Обзор ВС РФ от 26.02.2014].

Таким образом, вышеупомянутые выплаты начисляются работникам исходя из места выполнения трудовой деятельности, не идут начисления на средний заработок во время прохождения командировок, по ст. 166 ТК – поездка для выполнения поручения по службе и работе [Обзор ВС РФ от 26.02.2014].

Работнику, который трудоустроен по совместительству в рассматриваемых районах, исходя из ст. 285 ТК РФ оплата производится с районным коэффициентом и надбавками на общих основаниях.

Размер процентной надбавки зависит от стажа работы, что отличает выплату районных коэффициентов (ст. 317 ТК РФ).

Верховный Суд РФ пришел к выводам, что процентная надбавка – это гарантия и компенсация, а не стимулирующая выплата.

Суды полагают, что основания прекращения трудового договора не отражаются на начислении процентных надбавок [Обзор ВС РФ от 26.02.2014].



Вывод Верховного Суда – система оплаты труда учитывается дифференциация оплаты труда, также и от условий осуществления трудовой деятельности.

Вывод Верховного Суда следующий: работодатель должен обосновать дифференцированную оплату труда, учитывая условия, где трудится работник, это влияет на оплату труда.

Трудовое законодательство не противоречит нормам международного права, поэтому не допускает, чтобы оплата труда была одинаковая в одной профессии (квалификации, разрядности работника), но в разной местности.

Заработная плата, установленная в размере МРОТ, не включает районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районе Крайнего Севера или приравненной к районам Крайнего Севера местности [Обзор ВС РФ от 26.02.2014].

Верховный Суд РФ подчеркивает, что отсутствие в трудовом договоре условий о применении районного коэффициента и процентной надбавки (в нарушение требований действующего законодательства) не лишает работника права требовать выплаты заработной платы, установленной законодательством.

Ст. 322 ТК устанавливает продолжительность ежегодного отпуска – к основному оплачиваемому отпуску присоединяются все дополнительные оплачиваемые. Установлен срок, за который возможно полностью или частично объединить оплачиваемые отпуска работникам рассматриваемой местности, однако срок этот ограничивается двумя годами.

Дни отпуска, которые не были использованы, составляющие в совокупности более 6 месяцев, переносятся на следующий год в зачет ежегодного оплачиваемого отпуска (статья 322 ТК РФ).

Установлено право на получение дополнительного отпуска в иных случаях в соответствии с ТК или федеральными законом (ст. 116 ТК). Такие

отпуска определяются исходя из положений коллективных договоров, с учетом мнения профсоюза.

Разрешая споры о компенсации расходов на оплату проезда к месту использования отпуска и обратно, суды исходят из того, что действующим законодательством обязанность устанавливать размер, условия и порядок указанной компенсации работникам организаций, финансируемых не из федерального бюджета, возложена на органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления (в отношении работодателей, финансируемых из бюджетов субъектов РФ и муниципальных образований соответственно), а также на работодателей, не относящихся к бюджетной сфере (ст. 325 ТК РФ) [Обзор ВС РФ от 26.02.2014].

Трудовым законодательством разграничиваются понятия ежегодного оплачиваемого отпуска и иных отпусков. Отпуск по уходу за ребенком не относится к видам отпусков, перечисленных в ст. 114–119 ТК РФ и отнесенных ст. 107 ТК РФ к времени отдыха.

Отпуска по уходу за ребенком являются особыми видами отпусков, которые регулируются нормами гл. 41 ТК РФ, устанавливающими особенности предоставления отпусков по уходу за ребенком и гарантии находящимся в таких отпусках женщинам.

При этом положения указанной главы не предусматривают компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно [Определение Верховного Суда РФ от 03.10.2013 № АПЛ13-389].

Суды удовлетворяли требования работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, финансируемых из бюджетов субъектов РФ, бюджетов муниципальных образований, о компенсации стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно в случае предоставления им не ежегодного оплачиваемого, а другого

вида отпуска исходя из того, что в ряде нормативных правовых актов органов государственной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления указанным лицам установлены дополнительные гарантии в части вида отпуска, в период нахождения в котором работник может воспользоваться правом на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа [Обзор ВС РФ от 26.02.2014].

В судах сложилась практика решения вопроса о том, компенсируются ли работнику, которому предоставлен отпуск с последующим увольнением (ст. 127 ТК РФ), расходы на оплату проезда к месту проведения отпуска и обратно, которые удовлетворяют требования указанных работников об оплате стоимости проезда к месту отдыха и обратно.

Верховный Суд РФ сделал вывод, что работнику, которому предоставлен отпуск с последующим увольнением (ст. 127 ТК РФ), компенсация оплаты стоимости проезда к месту проведения отпуска и обратно предоставляется и в том случае, если он возвратился из места проведения отпуска после его окончания [Обзор ВС РФ от 26.02.2014].

Как следует из положений ст. 325 ТК РФ обязанность работодателя оплатить неработающим членам семьи федерального работника проезд к месту использования отпуска и обратно обусловлена выездом самого работника к месту отдыха независимо от того, одновременно или в разное время используют отпуск работник и неработающие члены его семьи.

В случае если федеральный работник не выезжал в отпуск с Севера, то он лишается возможности получить компенсацию расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно на членов своей семьи, т. к. право члена семьи работника производно от права самого работника [Обзор ВС РФ от 26.02.2014].

Размер компенсации расходов на оплату проезда к месту использования отпуска и обратно должен соответствовать предназначению данной компенсации, то есть гарантировать работнику возможность выехать

за пределы районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей для отдыха и оздоровления [Обзор ВС РФ от 26.02.2014].

В постановлении Конституционного Суда РФ от 09.02.2012 № 2-П отмечено, что законодатель вправе при осуществлении правового регулирования, связанного с предоставлением работникам тех или иных гарантий за счет средств работодателя, использовать дифференцированный подход, основанный на таких объективных факторах, как экономические и организационные характеристики работодателя, включая способ финансирования.

При определении размера, условий и порядка предоставления компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно необходимо обеспечивать их соответствие предназначению данной компенсации как гарантирующей работнику возможность выехать за пределы районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей для отдыха и оздоровления.

В противном случае не достигалась бы цель ее введения в качестве дополнительной гарантии, направленной на реализацию конституционных прав на отдых и на охрану здоровья.

Положения ст. 325 ТК регламентируют расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в федеральных государственных органах, государственных внебюджетных фондах, федеральных государственных учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей, утвержденных постановлением Правительства РФ от 12.06.2008 № 455 [Обзор ВС РФ от 26.02.2014].

Исходя из норм трудового права, размер и порядок выплат компенсаций при переезде работникам бюджетных и муниципальных учреждений рассматриваемого региона, ложится на органы местного самоуправления работодателей – бюджетных организаций (ст. 326 ТК РФ).

Требование о предоставлении названных компенсаций для работодателя – обязательно, в связи с чем Верховный Суд РФ признал недействующими нормы закона субъекта РФ, устанавливающие, что компенсации по переезду на Север предоставляются работнику при включении этих условий в договор с работодателем [Определение Верховного Суда РФ от 13.05.2015 № 1-АПГ15-1].

Верховный Суд РФ сделал вывод о том, что органы местного самоуправления и органы государственной власти могут назначать свои условия для получения выплат, связанных с переездом соответственно бюджетных работников субъектов РФ и муниципальных бюджетных работников [Обзор ВС РФ от 26.02.2014].

Установление минимального стажа работы в соответствующих организациях для получения выплат за переезды из данных местностей и периода, в течение которого сохраняется данное право после расторжения трудового договора с соответствующей организацией или после оформления договора.

Многочисленные споры лиц, претендующих или имеющих право на северную пенсию, которая выплачивается в повышенном размере (так называемая – северная пенсия).

Статья 17 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» установила, что если работник проработал не менее 15 лет при страховом стаже 25 лет и более у мужчин и 20 лет у женщин - работник получает право на повышение фиксированной выплаты к пенсии по старости и пенсии по инвалидности равной 50% суммы установленной фиксированной выплаты к данным страховым пенсиям, установленных на общих основаниях; в случае проработанного периода не менее 20 лет при страховом стаже не менее 25 лет у мужчин и 20 лет у женщин – работник получает право на повышение фиксированной выплаты к пенсии по старости и пенсии по инвалидности равной 30% суммы установленной фиксированной выплаты к данным страховым пенсиям, установленных на общих основаниях.

Федеральный закон от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» устанавливал повышенный базовый размер страховой части трудовой пенсии (ст. 14, 15). Существенное значение для установления северной пенсии имеет определение места осуществления трудовой деятельности.

Так Верховный Суд РФ по многим спорам работников морских судов, сделал следующий вывод: месторасположением порта приписки морского судна определяется территориальная его принадлежность.

Место работы работников поездов определяется по месту нахождения организации, которая оформила трудовые отношения.

Пенсионный стаж моряков таким образом не может исчисляться, поскольку пришлось бы исчислять периоды нахождения судна в иных районах, не отнесенных к рассматриваемым, также учитывать нахождения судна в открытом море или стоянки в иных портах (определения Верховного Суда РФ от 22.03.2013 № 75-КГ12-19).

Также Верховный Суд РФ определяет место работы работников поездов.

Поезд во время поездок может находиться временно в рассматриваемых районах, этот факт не означает, что имеются основания для вывода о смешанном стаже работы в рассматриваемых районах.

Для исчисления стажа работы как смешанного необходимо, чтобы в рассматриваемых районах работа носила стабильный характер, организации также должны находиться в этих районах [определение Верховного Суда РФ от 21.06.2013 № 75-КГ13-13].

Верховный Суд РФ поставил точку и в следующих спорах работников:

1. Ст. 318 ТК предоставляет работнику при увольнении рассматриваемых регионов при ликвидации организации либо сокращении штата право на выплату выходного пособия, сохранения выплат во время трудоустройства до трех месяцев (выходное пособие входит в выплаты), в исключительных случаях - за четвертый, пятый и шестой месяцы. При увольнении от индивидуального

предпринимателя при прекращении предпринимательской деятельности – такие выплаты не предусмотрены на период трудоустройства, если при трудоустройстве не было заключено соглашение о сохранении средней зарплаты при трудоустройстве [Обзор ВС РФ от 26.02.2014].

2. Ст. 319 ТК установила право работающему законному представителю ребенка до 16 лет предоставлять каждый месяц один выходной день (по заявлению) без сохранения заработной платы. Верховный Суд уточнил, что это – право одного из родителя (законного представителя) [Обзор ВС РФ от 26.02.2014].

3. предоставление сокращенной рабочей недели для женщин – это обязанность работодателя в рассматриваемой местности (установлена ст. 320 ТК), работодатель не имеет права увеличивать в локальных актах рабочую неделю свыше 36 часов [Обзор ВС РФ от 26.02.2014].

4. Ст. 321 ТК закрепила норму, которая дает право совместителям данных регионов дополнительный отпуск на общих основаниях, суммарная продолжительность отпусков устанавливается при суммировании основного и дополнительного отпусков [Обзор ВС РФ от 26.02.2014].

Федеральный Закон № 50 от 02.04.2014 г. и ФЗ № 55 от 02.04.2014 г. изменили ст. 10 и 33 Закона РФ от 19.02.1993 г. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» и статьи 325 и 326 ТК РФ, однако следует отметить, что источники финансирования данных выплат работников рассматриваемого региона остались неизменными, однако условия предоставления гарантий и компенсаций подлежали уточнению, что означает - законодатель находится в поиске путей совершенствования правового регулирования.

Ст. 287 ТК регламентирует льготы и компенсации по основному месту работы, исключение - районный коэффициент. Ст. 316 ТК определяет размер

районного коэффициента и порядок выплат, который устанавливаются Правительством Российской Федерации.

В нашей стране сформирована нормативная база, которая регулирует труд лиц в рассматриваемых районах. Однако некоторые нормативно правовые акты действуют с советского времени, несмотря на то, что произошли серьезные изменения в условиях труда, более развиты транспортные коммуникации, очень сильно видоизменился рынок профессий и спрос на отдельные виды профессий.

Сегодня информационные технологии развиваются быстрыми темпами, в ВУЗах большим спросом среди абитуриентов пользуются факультеты, обучающие программированию, компьютерным технологиям. Автоматизация технологических процессов приводит к тому, что профессии, ориентированные на физический труд, молодым поколением рассматриваются как «профессии прошлого века», бесперспективные профессии.

Однако именно такого плана специальности и профессии востребованы в рассматриваемых районах.

Трудовой стаж, который дает право на надбавки к зарплате, не зависит от перерывов в работе, причин увольнения (кроме увольнений за нарушения трудового распорядка и иных виновных действий) [Шаповал Е.А., 2017, с. 65-67].

Трудовое законодательство регламентирует гарантии и компенсации работникам рассматриваемых регионов. Сегодня прослеживается тенденция на уменьшение гарантий и компенсаций рассматриваемого региона. Территориальная дифференциация гарантий и компенсаций не в достаточной мере связана с условиями жизни и деятельности, что вызывает нарекания не только региональных властей, но и населения. Данные льготы разработаны с целью компенсации за более трудные условия жизни работникам Севера, более высокую стоимость жизни и спецификой развития рассматриваемого региона.



Полагаем, что целесообразно внести изменения в сфере привлечения работников в Сибирь, Дальний Восток, поскольку проблема притока рабочей силы сказывается резко на сокращении населения и рабочей силы в данной местности, Это влияет на экономическое развитие региона, что нельзя считать положительным направлением.

Сегодня очевидна также тенденция снижения положения лиц, проживающих в рассматриваемых районах более 5 лет. Закон № 4520-1 исключил положение, в соответствии с которым ранее молодежь (до 30 лет) получала процентные надбавки к зарплате в полной мере с 1 дня работы.

С 2005 г. такие процентные надбавки выплачиваются на общих основаниях. Как следствие такого вектора в политике – отсутствие интереса у молодых специалистов к трудоустройству в рассматриваемых районах, поскольку мотивации явно недостаточно – статистика подтверждает, что за последнее десятилетие роста молодых специалистов среди работников не наблюдается. Считаем, что данное положение о выплатах целесообразнее восстановить.

Полагаем, что законодательство в данном вопросе требует модернизации и совершенствования. Например, некоторые районы с установленным коэффициентом с 1967 г. претерпели значительные изменения – меняется климат, развивается инфраструктура, что делает более доступными некоторые отдаленные районы, однако законодательство этого не учитывает [Иванова М.В., Белевских Т.В., Зайцев Д.В. 2017. Вып. 1 (87).2017. с. 147].

Сегодня прослеживается тенденция на уменьшение гарантий и компенсаций рассматриваемого региона. Территориальная дифференциация гарантий и компенсаций не в достаточной мере связана с условиями жизни и деятельности, что вызывает нарекания не только региональных властей, но и населения. Данные льготы разработаны с целью компенсации за более трудные условия жизни работникам Севера, более высокую стоимость жизни и спецификой развития рассматриваемого региона. Не осуществляется в полной

мере необходимая компенсация работникам рассматриваемого региона, поскольку уравнильный подход экстремальности территорий неэффективен. Думается, что дифференцированный подход дискомфорта территорий остановит поток отъезда рабочей силы.

Считаем, что для государственной поддержки работников рассматриваемого региона требуется разработать эффективную систему для жизнеобеспечения в рассматриваемых районах. В данную систему следует внедрить программы по сохранению системы ВУЗов и среднего профессионального обучения в данном регионе, снизить для абитуриентов нормы набора, поскольку этого требует демографическая ситуация.

Данное направление программы направлено на стимулирование интереса молодежи продолжать трудиться в районах Крайнего Севера, развитие перспективных направлений экономики в моногородах.

Предлагаем внести изменения в законодательство, выделить новую статью в ТК, которая закрепит право работников организаций федерального бюджета повысить минимальный размер оплаты труда до размера, установленного этим северным субъектом, при условии, что средняя заработная плата таких работников - менее минимального размера оплаты труда данного субъекта.

Предлагаем редакцию статьи Трудового Кодекса:

Статья 133.2 «Установление размера минимальной заработной платы трудоустроенных по совместительству либо работающих неполный день в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям»

«Размер минимальной заработной платы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям трудоустроенных по совместительству либо работающих неполный день работников организаций федерального бюджета должен соответствовать минимальному размеру оплаты труда, установленного этим северным субъектом».

Считаем, что установление налоговых преференций для работников рассматриваемых территорий и отраслей экономики – целесообразно.

Считаем, что территориальные налоговые преференции для рассматриваемого района поддержат зоны приоритетного развития: выделение специальных экономических зон со сниженным налогом в сфере образования и медицины, прежде всего, что позволит ускорить процесс развития отдельных территорий Севера – населенные пункты, которые по развитию медицины и дополнительных образовательных услуг отстают от развитых центров рассматриваемого района.

Предоставление функциональных налоговых преференций для работников Севера позволит использовать снижение налогового обязательства – предлагаем понизить транспортный налог для жителей рассматриваемого района, что не противоречит законодательству (ставки налога, установленные в Российской Федерации, могут быть уменьшены законами субъектов Российской Федерации, но не более чем в 10 раз) - понизить транспортный налог в 2-3 раза (например, самый низкий транспортный налог сегодня в Чеченской Республике).

Установить процентную ставку по кредитам для работников рассматриваемого региона не выше 5% годовых (для сравнения – в Чеченской Республике процентная ставка по кредитам в среднем составляет 5% годовых), по ипотечному кредитованию – не выше 8% годовых.

Установление налоговых преференций для работников и главных отраслей экономики дотационных районов, поскольку это послужит основой закрепления основ развития бизнеса (трудовые и финансовые ресурсы), что улучшит экономическую ситуацию в рассматриваемых регионах без финансирования из средств бюджета.

Считаем необходимым достичь повышения уровня качества питания, жизни, медицинского обслуживания труднодоступных местностей в данном

регионе, именно в этих регионах оказание медицинской помощи зависит от навигации, от цен на услуги авиакомпаний.

Современное развитие отечественного здравоохранения, прежде всего, должно быть направлено на охрану детского здоровья, поскольку в рассматриваемых регионах высока детская смертность.

Особое внимание следует уделить совершенствованию медицинского обслуживания, в том числе в амбулатории, в том числе и детских поликлиник, поскольку охрана здоровья закладывается с детства.

Заболеваемость и инвалидность населения Крайнего Севера имеют тенденцию к росту.

У местного населения рассматриваемых районов достаточно высокий уровень рождаемости и смертности. Из заболеваний – на первом месте механические травмы, отравления, различные последствия внешнего воздействия [Шуберт Э.Е., 2020, с.5].

Состояние здоровья, уровень жизни населения в труднодоступной местности обусловлены во многом длительной жизнью в данных районах, жилищные условия, которые условно можно назвать удовлетворительными (качество жилищ, качество питьевой воды, скудный рацион питания, отсутствие фруктов, бездетность либо многодетность) [Шуберт Э.Е., 2020, с.6].

На законодательном уровне закреплен Перечень работ, к допуску которых требуется обязательное обследование (Приказ Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 года № 302н).

Также перечислены работы подразумевают постоянное прохождение комиссии и наблюдений у специалистов – это относится к тяжелым производствам, вредным работам.

Однако основными причинами низкого уровня медлечения являются материальная составляющая – многие жители редко обращаются за медицинской помощью, занимаются самолечением, не тратят средства а

дорогостоящие лекарства, усугубляют ситуацию транспортные проблемы – особенно в отдаленных районах, где высока по-прежнему детская смертность.

В деятельность амбулаторно-поликлинических учреждений районов Крайнего Севера активно внедряются различные медико-организационные инновации, однако остается низкий уровень доступности качественной первичной медико-санитарной и специализированной медицинской помощи в отдаленных районах рассматриваемого региона, что негативно влияет на раннее выявление заболеваний у детей, обуславливает высокие показатели смертности и увеличивает расходы на здравоохранение.

Для решения этой проблемы нужны меры, направленные на преодоление дефицита кадров в сельских учреждениях здравоохранения путем обеспечения их жильем, предоставления льготных кредитов.

Данные предложения положительным образом отразятся на улучшении условий жизни трудящегося населения районов Крайнего Севера, а также предотвратит сокращение трудоспособного населения.

**Вывод по 3 главе:** очевидна тенденция снижения положения лиц, проживающих в рассматриваемых районах более 5 лет. Закон № 4520-1 исключил положение, в соответствии с которым ранее молодежь (до 30 лет) получала процентные надбавки к зарплате в полной мере с 1 дня работы. С 2005 г. такие процентные надбавки выплачиваются на общих основаниях. Как следствие такого вектора в политике – отсутствие интереса у молодых специалистов к трудоустройству в рассматриваемых районах, поскольку мотивации явно недостаточно – статистика подтверждает, что за последнее десятилетие роста молодых специалистов среди направлений, которые относятся к перспективным, можно выделить следующие: для работников Крайнего Севера установлены особенности правового регулирования, которые показывают, что в условиях рассматриваемого региона охранительные нормы права - здоровье сберегающие, то есть нацелены на охрану здоровья. Однако следует отметить также негативные тенденции, которые свойственны для

рассматриваемого региона: очевидно снижение защиты на государственном уровне прав работников, отсутствие общего регулирования вопросов гарантий работникам данного региона. Заболеваемость и инвалидность населения Крайнего Севера имеют тенденцию к росту. В деятельность амбулаторно-поликлинических учреждений районов Крайнего Севера активно внедряются различные медико-организационные инновации, однако остается низкий уровень доступности качественной первичной медико-санитарной и специализированной медицинской помощи в отдаленных районах рассматриваемого региона, что негативно влияет на раннее выявление заболеваний у детей, обуславливает высокие показатели смертности и увеличивает расходы на здравоохранение. Для решения этой проблемы нужны меры, направленные на преодоление дефицита кадров в сельских учреждениях здравоохранения путем обеспечения их жильем, предоставления льготных кредитов. Предложенные рекомендации положительным образом отразятся на улучшении условий жизни трудящегося населения районов Крайнего Севера, а также предотвратит сокращение трудоспособного населения.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проведенного исследования были сделаны следующие выводы:

1. правовая регламентация труда проявляется также и в дифференциации трудового права. В науке устоялось мнение, что дифференциация трудового законодательства относится к отличительной черте метода трудового права, либо отраслевому принципу. Полагаем, что цель дифференциации и индивидуализации - установление различий правового регулирования труда. Существует мнение, что индивидуализация правового регулирования есть высшая степень проявления дифференциации, однако считаем, что единство целей не является основанием для наделения данных понятий едиными свойствами. Дифференциация в трудовом праве - это различия в силу объективных факторов правового регулирования трудовых отношений. Законодательство работников рассматриваемого региона получило развитие после 1917 г. Сегодня прослеживается тенденция на уменьшение гарантий и компенсаций рассматриваемого региона. Полагаем, что в настоящее время не осуществляется в полной мере необходимая компенсация работникам рассматриваемого региона, поскольку уравнительный подход экстремальности территорий неэффективен. Думается, что дифференцированный подход дискомфорта территорий остановит поток отъезда рабочей силы. Именно принятие ФЗ от 19.02.1993 № 4520-1 привело к значительным изменениям в предоставлении льгот в рассматриваемом регионе, поскольку изменило порядок назначения данных льгот – без привязки к срочному трудовому договору, как было ранее. В главе 50 ТК РФ были изменены виды и размеры действующих гарантий и компенсаций, порядок их финансирования. С нынешнего столетия просматривается новый подход к трудовым отношениям в районах Крайнего Севера, в основании которого - активное воздействия на миграционные потоки;

2.материальные стимулы установлены исходя из условий труда. Гарантии и компенсации устанавливаются работникам рассматриваемых районов федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления;

3.молодежь имеет право на более ускоренный рост надбавок. Работникам возможно предоставление льгот по дополнительным соглашениям, коллективному договору. Сегодня отсутствует единый законодательный акт, устанавливающий порядок регулирования гарантий работников, это вызывает трудности при правоприменительной практике, особенно при кадровой работе, поскольку для того чтобы найти интересующую норму, нужно изучить множество нормативных актов, которые чаще всего на данный момент утратили силу;

4.среди направлений, которые относятся к перспективным, можно выделить следующие: для работников Крайнего Севера установлены особенности правового регулирования, которые показывают, что в условиях рассматриваемого региона охранительные нормы трудового права направлены на охрану здоровья. Очевидна тенденция снижения положения лиц, проживающих в рассматриваемых районах более 5 лет. С 2005 г. процентные надбавки молодежи выплачиваются на общих основаниях. Как следствие такого вектора в политике – отсутствие интереса у молодых специалистов к трудоустройству в рассматриваемых районах, поскольку мотивации явно недостаточно – статистика подтверждает, что за последнее десятилетие роста молодых специалистов среди направлений, которые относятся к перспективным, можно выделить следующие: для работников Крайнего Севера установлены особенности правового регулирования, которые показывают, что в условиях рассматриваемого региона охранительные нормы законодательства направлены на охрану здоровья. Однако следует отметить также негативные



тенденции, которые свойственны для рассматриваемого региона. Заболеваемость и инвалидность населения Крайнего Севера имеют тенденцию к росту. В деятельность амбулаторно-поликлинических учреждений районов Крайнего Севера активно внедряются различные медико-организационные инновации, однако остается низкий уровень доступности качественной первичной медико-санитарной и специализированной медицинской помощи в отдаленных районах рассматриваемого региона, что негативно влияет на раннее выявление заболеваний у детей, обуславливает высокие показатели смертности и увеличивает расходы на здравоохранение. Для решения этой проблемы нужны меры, направленные на преодоление дефицита кадров в сельских учреждениях здравоохранения путем обеспечения их жильем, предоставления льготных кредитов. Предложенные рекомендации положительным образом отразятся на улучшении условий жизни трудящегося населения районов Крайнего Севера, а также предотвратит сокращение трудоспособного населения.

5. Закон № 4520-1 исключил положение, в соответствии с которым ранее молодежь (до 30 лет) получала процентные надбавки к зарплате в полной мере с 1 дня работы. С 2005 г. такие процентные надбавки выплачиваются на общих основаниях. Считаю, что данное положение о выплатах целесообразнее восстановить.

Полагаю, что законодательство в данном вопросе требует модернизации и совершенствования. Например, некоторые районы с установленным коэффициентом с 1967 г. претерпели значительные изменения – меняется климат, развивается инфраструктура, что делает более доступными некоторые отдаленные районы, однако законодательство этого не учитывает.

Считаю, что для государственной поддержки работников рассматриваемого региона требуется разработать эффективную систему жизнеобеспечения рассматриваемых районов.

Предлагаем внести изменения в законодательство, выделить новую статью в ТК, которая закрепит право работников, трудоустроенных по совместительству либо работающих неполный день организаций федерального бюджета повысить минимальный размер оплаты труда до размера, установленного этим северным субъектом, при условии, что средняя заработная плата таких работников - менее минимального размера оплаты труда данного субъекта.

Предлагаем редакцию статьи Трудового Кодекса:

Статья 133.2 «Установление размера минимальной заработной платы трудоустроенных по совместительству либо работающих неполный день в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям»

«Размер минимальной заработной платы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям трудоустроенных по совместительству либо работающих неполный день работников организаций федерального бюджета должен соответствовать минимальному размеру оплаты труда, установленного этим северным субъектом».

Считаем, что установление налоговых преференций для работников рассматриваемых территорий и отраслей экономики – целесообразно.

Считаем, что территориальные налоговые преференции для рассматриваемого района поддержат зоны приоритетного развития: выделение специальных экономических зон со сниженным налогом в сфере образования и медицины, прежде всего, что позволит ускорить процесс развития отдельных территорий Севера – населенные пункты, которые по развитию медицины и дополнительных образовательных услуг отстают от развитых центров рассматриваемого района.

Предоставление функциональных налоговых преференций для работников Севера позволит использовать снижение налогового обязательства – предлагаем понизить транспортный налог для жителей рассматриваемого района, что не противоречит законодательству (ставки налога, установленные

в Российской Федерации, могут быть уменьшены законами субъектов Российской Федерации, но не более чем в 10 раз) - понизить транспортный налог в 2-3 раза (например, самый низкий транспортный налог сегодня в Чеченской Республике).

Установить процентную ставку по кредитам для работников рассматриваемого региона не выше 5% годовых (для сравнения – в Чеченской Республике процентная ставка по кредитам в среднем составляет 5% годовых), по ипотечному кредитованию – не выше 8% годовых.

Считаем необходимым достичь повышения уровня качества жизненно важных направлений в рассматриваемых районах, особенно при отсутствии путей сообщения с отдаленными районами, где остается только навигация, от которой зависит жизнеобеспечение населения таких местностей, именно в этих районах восстановление здоровья вызывает большие трудности.

С 1 февраля 2002 г. начался период, который ознаменовал изменения в установлении льгот северянам. Сегодня прослеживается тенденция на уменьшение гарантий и компенсаций рассматриваемого региона. Территориальная дифференциация гарантий и компенсаций не в достаточной мере связана с условиями жизни и деятельности, что вызывает нарекания не только региональных властей, но и населения.

Данные льготы разработаны с целью компенсации за более трудные условия жизни работникам Севера, более высокую стоимость жизни и спецификой развития рассматриваемого региона. Не осуществляется в полной мере необходимая компенсация работникам рассматриваемого региона, поскольку уравнительный подход экстремальности территорий неэффективен. Думается, что дифференцированный подход дискомфорта территорий остановит поток отъезда рабочей силы.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

## Нормативно-правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). Москва: Эскиммо, 2021. 96 с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: от 30 декабря 2001 г.: по состоянию на 01.02.2021. Москва: Эскиммо, 2021. 256 с.
3. О жилищных субсидиях гражданам, выезжающим из районов крайнего севера и приравненных к ним местностей: Федеральный закон № 125-ФЗ: от 25 октября 2002 г. Консультант Плюс: справочно-правовая система.
4. Федеральный закон «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 22.08.2004 г. № 122-ФЗ (последняя редакция). Консультант Плюс: справочно-правовая система.
5. О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях: Закон Российской Федерации от 19.02.1993г., № 4520-1 ред. от 29.12.2020 // Консультант Плюс: справочно-правовая система.
6. О дополнительных мерах государственной поддержки граждан, выезжающих из районов крайнего севера и приравненных к ним местностей: Указ Президента Российской Федерации от 23 мая 1996 г., № 757. Консультант Плюс: справочно-правовая система.

7. Послание Президента России В.В. Путина Федеральному Собранию РФ 12.12.2013 г. /URL: [http://v.newsru.com/finance/12dec2013/routine\\_speech.htmlftsib](http://v.newsru.com/finance/12dec2013/routine_speech.htmlftsib) (дата обращения: 17.12.2020).

8. Об утверждении Инструкции о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными актами: Приказ Минтруда РСФСР от 22 ноября 1990 г. № 2 ред. от 11.07.1991, с изм. от 01.12.2015. Консультант Плюс: справочно-правовая система.

9. О порядке установления и исчисления трудового стажа для получения процентной надбавки к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и в остальных районах Крайнего Севера: Постановление Правительства Российской Федерации от 7 октября 1993 г. № 1012. Консультант Плюс: справочно-правовая система.

10. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014 - 2016 годы // Российская газета. № 295. 30.12.2013.

11. О непрерывном трудовом стаже: Письмо Роструда от 13.09.2006 № 1597-6-0. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc](http://www.consultant.ru/document/cons_doc) (дата обращения 14.05.2021).

12. О порядке применения положений статьи 325 Трудового кодекса Российской Федерации (вместе с Письмом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 24.08.2006 № 1010-13), Письмом Федеральной налоговой службы Российской Федерации от 24.07.2006 № 16-0-07/001583: Письмо Федеральной налоговой службы Российской Федерации от 12.09.2006 № ВЕ-6-16/918@. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc](http://www.consultant.ru/document/cons_doc) (дата обращения 29.06.2021).

## Научная литература

13. Белевских Т.В., Беляев Д.П. Рынок труда северных территорий России и северная территориальная премия: монография. Мурманск: Баренц-пресс, 2016. 105 с.
14. Волгин Н.А. Актуальные вопросы развития российского севера: компенсационные и стимулирующие системы, направленные на привлечение и закрепление населения в северных и арктических регионах // Уровень жизни населения регионов России. 2018. № 2 (208). С. 34-46.
15. Гусов К.Н., Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: Научно-практическое пособие. М., 2018. С.13.
16. Иванова М.В., Белевских Т.В., Зайцев Д.В. Об арктическом рынке труда // Проблемы развития территории. 2017. Вып. 1 (87). 2017. С. 145- 168.
17. Иванова М.В., Актуальные вопросы формирования арктических трудовых ресурсов // Север и рынок: формирование экономического порядка. 2016. № 2. С. 46-61.
18. Сидорова Е.В., Комплексное правовое регулирование: учебник для магистров 3-е изд. Москва: ЮСТИЦИЯ. 2016. 304 с.
19. Куренной А.М. Некоторые актуальные проблемы правового регулирования трудовых отношений // Российское право: образование, практика, наука. 2020. № 4. С. 4-12.
20. Лебедева Е.Н. Теоретические проблемы исследования стимулирующей функции права. – Саратов: Сарат. гос. юрид. акад., 2018. 176 с.
21. Лютов Н.Л. Актуальные проблемы трудового права: Учебник для магистров. М., 2017. С.52.
22. Подгорных Т.И., Правовое регулирование труда работников Крайнего Севера // Достижения науки и образования. 2017.[Электронный ресурс] // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovoe-regulirovanie-truda-rabotnikov-kraynego-severa> (дата обращения 11.09.2021).

23. Снигирева О.И., Особенности правового регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. 02.05.2020. [Электронный ресурс] // URL: <https://obd2bluetooth.ru/osobennosti-regulirovaniya-truda-rabotnikov-krajnego-severa/> (дата обращения 14.09.2021).

24. Черняева Д.В., Дарбинян Т.А., Трудовые обязанности работника в научно-практическом измерении // Журнал российского права. 2018. № 4. С. 141 – 149.

25. Филиппова Д.А., Басалаева С.П., Проблемы применения районного коэффициента к заработной плате // Сборник материалов Международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Перспективныи Свободныи – 2016» посвященный Году образования в Содружестве Независимых Государств. Красноярск. 2016. С. 38-39.

26. Шаповал Е.А. Работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях требуется новая территориальная дифференциация гарантий и компенсаций // Социально-политические науки. 2017. № 1. С. 65-67.

27. Шуберт Э.Е., Мнение врача о жизни на Севере // Здоровье. 2020. № 3. С. 5-8.

#### Составные части документов

28. О Концепции государственной поддержки экономического и социального развития районов Севера: Постановление Правительства Российской Федерации № 198: от 07 марта 2000 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. 20.03.2000. № 12. Ст. 1286.

29. Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Сибири до 2020 года: Распоряжение Правительства Российской Федерации № 1120-р: от 05.07.2010 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. 16.08.2010. № 33. Ст. 4444.

30. Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Дальнего Востока и Байкальского региона на период до 2025 года: Распоряжение Правительства Российской Федерации № 2094-р: от 28 декабря 2009 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. 25.01.2010. № 4. Ст. 421.

#### Материалы судебной практики

31. Решение № 2-3423/2020 2-3423/2020~М-2754/2020 М-2754/2020 от 29 июля 2020 г. по делу № 2-3423/2020/ // Картотека арбитражных дел. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения 03.05.2021).

32. Апелляционное определение Суда Ханты-Мансийского автономного округа — Югры от 31.05.2016 по делу № 33-3600/2016 // Картотека арбитражных дел. URL: <https://www.v2b.ru/documents/apellyatsionnoe-opredelenie-suda-hanty-mansiyskogo-avtonomnogo-okruga/> (дата обращения 05.05.2021).

33. Решение № 2-624/2016 2-624/2016~М-574/2016 М-574/2016 от 7 ноября 2016 г. по делу № 2-624/2016 // Картотека арбитражных дел. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения 05.05.2021).

34. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 24.06.2011 № 52-В11-1 // Картотека арбитражных дел. URL: <https://www.zakonrf.info/suddoc> (дата обращения 14.05.2021).

35. Определение Верховного Суда РФ от 26.02.2004 № КАС04-25 «Об оставлении без изменения решения Верховного Суда РФ от 04.12.2003 № ГКПИ03-1300, которым было отказано в удовлетворении заявления о признании недействующим пункта 12 Правил оказания услуг телефонной связи, утв. Постановлением Правительства РФ от 26.09.1997 N 1235» // Картотека арбитражных дел. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc](http://www.consultant.ru/document/cons_doc) (дата обращения 14.05.2021).



36. Определение Верховного Суда РФ от 03.10.2013 № АПЛ13-389 «Об оставлении без изменения решения Верховного Суда РФ от 23.05.2013 № АКПИ13-407 «Об отказе в удовлетворении заявления о признании недействующим пункта 2 Правил компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в федеральных органах государственной власти (государственных органах) и федеральных государственных учреждениях // Картотека арбитражных дел. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc](http://www.consultant.ru/document/cons_doc) (дата обращения 19.05.2021).

37. Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, утвержденный Президиумом Верховного Суда Российской Федерации от 26.02.2014 // Картотека арбитражных дел. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc](http://www.consultant.ru/document/cons_doc) (дата обращения 19.05.2021).