

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический
университет»

**ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ РАБОТАЮЩИХ В
РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И ПРИРАВНЕННЫХ К НИМ
МЕСТНОСТЯХ**

Дипломная работа
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение
(по отраслям)
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»
специализации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ДР: 361

Екатеринбург 2018

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический
университет»
Институт гуманитарного и социально-экономического образования
Кафедра права

К ЗАЩИТЕ ДОПУСКАЮ:
Заведующий кафедрой права
_____ А.А.Воронина
« ____ » _____ 2018 г.

**ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ РАБОТАЮЩИХ В
РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И ПРИРАВНЕННЫХ К НИМ
МЕСТНОСТЯХ**

Дипломная работа
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение
(по отраслям)
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»
специализации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ДР: 361

Исполнитель:
студент группы ПВД-415 _____ А.В. Черевко

Руководитель:
канд. юрид. наук, доцент _____ С.Г. Гончарова

Нормоконтролер:
ст. преподаватель _____ К.А. Игишев

Екатеринбург 2018

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫХ АКТОВ, РЕГУЛИРУЮЩИХ ТРУД ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И ПРИРАВНЕННЫХ К НИМ МЕСТОСТЯМ.....	6
2. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ЛИЦАМ, РАБОТАЮЩИМ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И ПРИРАВНЕННЫХ К НИМ МЕСТОСТЯМ.....	10
2.1. Особенности заключения трудового договора.....	11
2.2. Особенности правового регулирования заработной платы.....	14
2.3. Правовой режим рабочего времени и времени отдыха.....	16
2.4. Гарантии и компенсации расходов, связанных с переездом работника.....	19
2.5. Гарантии медицинского и социального обеспечения.....	21
АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ.....	24
МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА.....	39
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	46
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	49

ВВЕДЕНИЕ

Север Российской Федерации – часть территории страны, характеризующаяся суровыми природно-климатическими условиями и повышенными затратами на удовлетворение физических и материальных потребностей. Зона Севера занимает около 70 % территории России, в ней проживает 8 % населения страны. К этой географической области относятся 28 субъектов РФ. В этих территориях сосредоточены огромнейшие богатства: добывается 93% природного газа, 75% нефти, алмазы, 90% меди, никеля, 2/3 золота, 15% угля, половина лесной и рыбной продукции. Все это добывается в тяжелых климатических условиях, именно поэтому уместно принятие в отношении работников специальных норм, которые нужны для того что бы компенсировать разницу в затратах труда и стоимости жизни. Система государственной поддержки, лиц, которые работают в экстремально природно-климатических условиях сформировалась уже более 25 лет назад. С того времени поменялось очень многое, а вот законодательство касающиеся регулирования труда лиц, данной категории граждан, изменилось совсем не существенно. Добавились проблемы и со спадом производства, а это приводит к значительному оттоку трудоспособного населения из северных районов. Так же нет государственных программ по привлечению молодых специалистов в районы, с тяжелыми условиями для проживания.

Актуальность данной темы обусловлена тем что, государство на законодательном уровне, по сути ничего не меняет, до сих пор действуют нормативные акты, принятые еще в 60-х, 80-х годах. Недостает четко продуманной политики в области жилищных вопросов. Вопросов касающихся дополнительных гарантий и компенсаций, оплаты труда и точно сформулированном применении районных коэффициентов, и процентных надбавок, льготах при переезде в районы севера, и выезде из таких районов.

Объектом исследования являются трудовые отношения в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях.

Предметом исследования являются правовые нормы, регулирующие вышеназванные рассматриваемые отношения, а также практика их применения.

Цель работы состоит в анализе особенностей регулирования труда лиц, работающих в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть источники правового регулирования труда лиц, в районах крайнего севера и приравненных к ним местностей;
- охарактеризовать правовой режим труда и отдыха, а также особенности правового регулирования труда и отдыха;
- выяснить специфику предоставления гарантий и компенсация лицам, работающим в районах крайнего севера и приравненных к ним местностям.

Теоретическую основу исследования составили труды Н.Н. Тарусиной, А.М. Лушниковой, М.В. Лушниковой, А.В. Белицкой, Т.Ю. Коршуновой, М.Ю. Тихомирова, К.Н. Гусова, Е.П. Циндяйкиной, И.С. Цыпкиной, Н.Л. Лютова и др.

Методологическую основу исследования составили формально-логический, аналитический, диалектический, сравнительно-правовой методы.

Нормативную основу работы составляют:

Конституция Российской Федерации¹; Трудовой кодекс Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ)²; Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (далее по тексту – Закон № 4520-1)³; Федеральный закон от 25 октября 2002 года № 125-ФЗ «О жилищных субсидиях гражданам,

¹ Российская газета. 1993. 23 декабря.

² Российская газета. 2001. 31 декабря.

³ Российская газета. 1993. 16 апреля.

выезжающим из районов крайнего севера и приравненных к ним местностей»¹ и др.

Структура работы включает введение, две главы, анализ правоприменительной практики, методическую разработку, заключение и список использованных источников.

¹ Российская газета. 2002. 31 октября.

1. ИСТОЧНИКИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ РАБОТАЮЩИХ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И ПРИРАВНЕННЫХ К НИМ МЕСТОСТЯХ.

Говоря об источниках правового регулирования, хотелось бы начать с возникновения «северного» законодательства в целом.

«Северное» законодательство берет свое начало в 1930-х годах, так как встала необходимость развития промышленных краев нашей страны.

Развитие данного законодательства распространялось не только на экономическую составляющую, но и на остальные, социальную, культурную, и политическую жизнедеятельность людей, которые работали и проживали в экстремальных природно-климатических условиях.

Серьезные льготы предусматривались для лиц, переселявшихся в данные районы. Они регулировались такими нормативно правовыми актами как Указы Президиума ВС СССР 1960 года и 1967 года, которые были приняты для того чтобы упорядочить и расширить систему льгот для лиц, работающих и проживающих на севере. Постановления Совета Министров СССР, которые устанавливали порядок применения льгот.

Жилищные льготы переезжающим в данные районы регулировались постановлениями Совета Министров СССР от 19 августа 1982 года «О жилищно-строительной кооперации».

Самыми важными льготами для данной категории работников стали: установление льготного трудового стажа, северная надбавка к зарплате, введение дополнительных отпусков, льготный проезд и возможность резервирование жилья по прежнему месту жительства переезжающего¹.

Достаточно большой промежуток времени льготы получали только лица, которые были приглашены или командированы в указанные районы. Коренные жители, а также лица, приезжающие из других областей по своему желанию, льготами не пользовались. Главная особенность, которая решалась

¹ Кузнецова М. В. Нормативно-правовое регулирование гарантий и компенсаций для лиц, работающих и проживающих в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях, в историческом аспекте // Молодой ученый. №5. 2014. С.357.

бы с помощью системы льгот для лиц, переезжающих в труднодоступные районы, заключалась в том, чтобы привлечь приезжих для постоянного проживания и удержания таких людей в осваиваемых районах, до того времени пока там не будут созданы все условия, для более-менее нормального проживания в труднодоступных местностях с экстремально природно-климатическими условиями.

В связи с этим встала крайняя необходимость повышения качества законодательства о льготах, лицам, работающим и проживающим в данных районах.

Так с 1.06.1993 года введен в действие Закон РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях». С данного периода все действующие законодательные акты применялись в части, которые не противоречили данному закону. По истечению определенного периода стало очевидно, что только системы льгот не могли выполнить поставленные задачи, по освоению не заселенных территорий страны и удержать там работающее население.

В условиях рыночной экономики к которой перешла страна в следствии развала СССР, система льгот и компенсаций оказалась не эффективной. На практике прекращение действия системы льгот началось вслед за тотальным социально-экономическим кризисом, который сопровождался уменьшением производства. В результате чего из малоосвоенных регионов севера люди стали уезжать на свои прежние места жительства¹.

Таким образом нехватка общего подхода к устройству сферы жизни человека как необходимого условия для создания постоянного населения в районах с экстремальными природно-климатическими условиями предрешило такой итог политики освоения новых районов.

¹ *Люттов Н.Л.* Актуальные проблемы трудового права: Учебник для магистров. М., 2017. С.48.

На сегодняшний день основными источниками регулирования труда лиц, работающих в районах крайнего севера являются:

1. Конституция Российской Федерации.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации.

Глава 50 Трудового кодекса РФ говорит о ключевых моментах, которые связаны с предоставлением гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера; с исчислением трудового стажа, необходимого для получения гарантий и компенсаций; вопросы касаемые оплаты труда, рабочего времени и времени отдыха; заключения трудового договора с лицами, привлекаемыми на работу в районах крайнего севера.

3. Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях».

Он устанавливает государственные гарантии и компенсации по возмещению дополнительных материальных и физиологических затрат гражданам в связи с работой и проживанием в экстремальных природно-климатических условиях севера. Однако, на сегодняшний день из 38 статей данного закона, 22 признаны утратившими силу и 11 изложены в новой редакции, в оставшиеся 5 статей внесены значительные изменения. В действительности из всех гарантий и компенсаций, которые ранее гарантировались работникам, сохранены только районный коэффициент и процентная надбавка. Часть иных компенсаций обеспечивается только работникам федеральных государственных учреждений.

И другие нормативно правовые акты, такие как например:

Федеральный закон от 25 октября 2002 года № 125-ФЗ «О жилищных субсидиях гражданам, выезжающим из районов крайнего севера и приравненных к ним местностей»;

Указ Президента РФ от 23 мая 1996 года № 757 «О дополнительных мерах государственной поддержки граждан, выезжающих из районов крайнего севера и приравненных к ним местностей»¹;

Постановление Правительства РФ от 17 июля 1996 г. № 872 «О дополнительных мерах государственной поддержки по обеспечению жильём граждан, выезжающих из районов крайнего севера и приравненных к ним местностей»².

На данный момент в РФ достаточно широкая нормативная база, которая регулирует труд лиц, в указанных районах. Но большая часть из них действует еще с советского времени, с тех пор многое изменилось, и условия труда и способы как добираться до отдаленных районов, и самое главное меняется рынок профессий. Многие автоматизируются, а это приводит к тому что молодые люди выбирают профессии, связанные информационными технологиями. Вследствие этого профессии, связанные с физическим трудом, которые востребованы на территориях крайнего севера и приравненных к ним местностях, становятся не перспективными для будущих специалистов.

¹ Российская газета. 1996. 29 мая.

² Российская газета. 1996. 2 августа

2. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ЛИЦАМ, РАБОТАЮЩИМ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И ПРИРАВНЕННЫХ К НИМ МЕСТОСТЯХ.

ТК РФ устанавливает правовые гарантии и компенсации лицам, работающим в районах крайнего севера и приравненных к нему местностях. Так же возможно предоставление работникам льгот и другими законодательными и нормативно правовыми актами. Нормативно правовыми актами субъектов РФ и органами местного самоуправления. Дополнительными соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами¹.

Государственные гарантии и компенсации по возмещению дополнительных вещественных и физических расходов гражданам в связи с работой и проживанием в экстремально-климатических природных условиях севера устанавливает Закон РФ № 4520-1.

Кроме общих гарантий и компенсаций, установленных ТК РФ, гарантии и компенсации для лиц, работающих и проживающих в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях в организациях, финансируемых из федерального бюджета - устанавливаются федеральными законами. В организациях, финансируемых из бюджетов субъектов РФ - законами субъектов РФ. В организациях, финансируемых из местных бюджетов - муниципальными правовыми актами. В организациях, не относящихся к бюджетной сфере - работодателем². Гарантии и компенсации, относящиеся к жилищным правоотношениям; страхованию лиц; пенсионному обеспечению, работающим в указанных районах, устанавливаются нормативно правовыми актами:

¹ *Гейц И.В.* «Основные гарантии и компенсации, предоставляемые работникам в соответствии с положениями нового Трудового кодекса РФ» // «Консультант бухгалтера», № 9, сентябрь 2014 г. С.58.

² *Лютюв Н.Л.* Актуальные проблемы трудового права: Учебник для магистров. М., 2017. С.52

– Федеральным законом от 25 октября 2002 года № 125-ФЗ «О жилищных субсидиях гражданам, выезжающим из районов крайнего севера и приравненных к ним местностей»;

– Указом Президента РФ от 23 мая 1996 года № 757 «О дополнительных мерах государственной поддержки граждан, выезжающих из районов крайнего севера и приравненных к ним местностей»;

Таким образом, в настоящее время порядок и обстоятельства предоставления правовых гарантий, компенсаций и льгот северянам регулируются выше перечисленными нормативными актами и позднее изданными правовыми актами в части, не противоречащей действующему законодательству¹.

На данный момент в России нет одного законодательного акта, который бы регулировал правовые гарантии работающим лицам, 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.

2.1 Особенности заключения трудового договора.

Трудовой договор заключаемый с лицами, данной категории, существенно отличается от других трудовых договоров, именно в той части, которая касается дополнительных гарантий и компенсаций, включаемых на основе закона, коллективного договора и соглашения о работе на севере.

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:

¹ Коршунова Т.Ю. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: Научно-практическое пособие. М.2015. С. 20

– выплату процентных надбавок к зарплате за работу в отдаленных районах с тяжелыми природно-климатическими условиями.

– выплату районного коэффициента к зарплате в количестве, установленном в соответствии с законодательством, по месту постоянной практической деятельности¹;

ТК РФ содержит 2 статьи, имеющие нормы-устройства и нормы-преимущества для лиц, прибывших на работу в отдаленную местность. Статья 324 ТК РФ устанавливает в качестве подготовительного условия, для заключения трудового договора, обязательное наличие у приехавшего работника медицинского заключения, в котором будет написано, что у него нет противопоказаний к работе и проживанию в районах крайнего севера и приравненных к нему территориях. Такое заключение необходимо для лиц, впервые приехавших в данные районы.

Медицинские осмотры, которые проводятся уже после того как будущий работник приехал, но до того, как с ним заключили трудовой договор, ведутся за счет работодателя. При не прохождении такого осмотра, отказа от него или не выполнении рекомендаций по результатам проведенного обследования, работодатель в праве не допускать такого работника к выполнению его трудовых обязанностей.

Так как переезд на работу в районы Крайнего севера и приравненные к нему местности связан с увеличенными затратами, а многие после работы в указанных районах захотят вернуться обратно к прежнему месту жительства или же захотят переехать на новое место, законодательство учитывает повышенные нормы восполнения затрат по переезду в отдаленные районы и компенсацию затрат при выезде к новому месту жительства после завершения работы на крайнем севере или приравненных к нему местностям².

¹ Гусов К.Н., Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: Научно-практическое пособие. М., 2018. С.13.

² Тихомиров М.Ю. Заключение трудового договора и оформление приема на работу. М., 2015.С. 31.

Согласно 326 ТК РФ лицам, которые заключили трудовой договор о работе в организациях, находящихся в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях, и приехавшим в соответствии с этими договорами из других регионов России, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

– оплачиваемый отпуск протяженностью 7 дней для обустройства на новом месте.

– одноразовая выплата в размере 2 месячных тарифных ставок или окладов и одноразовая выплата на каждого приехавшего с ним члена семьи в размере половины месячной тарифной ставки, работника;

– оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории РФ по фактическим расходам;

Данное право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение 1 года с того дня как был заключен трудовой договор между работником и работодателем, в данной организации в указанных районах и местностях¹.

Выше перечисленные гарантии и компенсации, предоставляются сотруднику, только по основному месту работы.

Размер, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, работающим в организациях, в организациях, финансируемых из местных бюджетов, - органами местного самоуправления, финансируемых из бюджетов субъектов РФ, устанавливаются органами государственной власти субъектов РФ, у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере - локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, трудовыми договорами, коллективными договорами.

Получение таких гарантий и компенсаций обязывает работника прибыть в нужное время к месту назначения и приступить к исполнению

¹ Гусов К.Н., Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников. М., 2018. С.18.

своих трудовых обязанностей. Работник, который не прибыл или отказался работать по уважительной причине, обязан вернуть выплаченные средства с учетом вычета уже понесенных расходов в связи с переездом. Следовательно, работник, который не явился к месту работы или отказался приступать к работе без уважительной причины, такой работник должен вернуть все выплаченные ему средства в связи с переездом.

Трудовой договор с данной категорией работника, может быть расторгнут только по причинам, предусмотренным действующим законодательством о труде. В день увольнения работнику должна быть обязательно выплачена компенсация за неиспользованный отпуск, если такой имеется, и произведена выплата всех полагающихся ему от организации денежных средств.

Споры и разногласия, начинающиеся между работником и работодателем, чаще разрешаются, по соглашению сторон. В случае не нахождения компромисса, споры рассматриваются в порядке, установленном законодательством РФ¹.

Трудовой договор с данной категорией работников предусматривает многие пункты и стороны, покрывающие недостатки данной местности. А что не оговорено в трудовом договоре, обязательно будет упомянуто в коллективном договоре и в дополнительных соглашениях между работником и работодателем.

2.2. Особенности правового регулирования зарплаты.

Статьи 315, 316 и 317 ТК РФ говорят о том, что оплата труда данной категории работников осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

Органы местного самоуправления и органы государственной власти субъектов РФ имеют право за счет средств соответственных бюджетов муниципальных образований и бюджетов субъектов РФ устанавливать более

¹ Тихомиров М.Ю. Заключение трудового договора и оформление приема на работу. М., 2015.С. 31.

высокие размеры районных коэффициентов. Нормативным правовым актом субъекта РФ может быть установлен предельный размер повышения районного коэффициента, утверждающего входящими в состав субъекта РФ муниципальными образованиями¹.

Все работодатели не зависимо от форм собственности должны использовать установленные процентные надбавки и районные коэффициенты к зарплате².

Правительством РФ установлен размер районного коэффициента и порядок его применения.

Районный коэффициент к заработной плате начисляется с первого дня работы в указанных районах.

Районный коэффициент применяется ко всем составным частям зарплаты. Но не применяется к выплатам, которые не связаны с выполнением трудовых обязанностей, и к выплатам в виде материальной помощи. Максимальные размеры надбавок делятся на три категории регионов, тем временем, в каждом регионе максимальный размер процентной надбавки может быть начислен после 5 лет работы:

– в местностях, приравненных к районам крайнего севера – 10% заработка по прошествии 1 года работы с увеличением на 10% за каждый дальнейший год работы при максимальном размере надбавки 50% заработка.

– в наиболее суровых районах крайнего севера – 10% заработка, по пришествии первых 6 месяцев работы с увеличением на 10% за каждые дальнейшие 6 месяцев работы при максимальном размере 100% заработка;

– в остальных районах крайнего севера – 10% заработка по прошествии первых 6 месяцев работы с увеличением на 10% за каждые дальнейшие 6 месяцев работы, а по достижении 60% надбавки – 10% заработка за каждый

¹ Каменская Ю.Ю. «Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» // «Главбух», № 17, сентябрь 2014 г. С.63.

² Михайлов В. Оплата труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям // Экономика и жизнь 2015г. № 4. С. 27.

1 год работы. Предельный размер надбавок для данной группы составляет 80 % заработка;

Трудовой стаж, дающий право на получение процентных надбавок к зарплате, складывается независимо от сроков перерыва в работе и причин прекращения трудовых отношений, кроме увольнения за виновные действия¹.

Хотелось бы отметить существенное изменение законодательства в данном вопросе, снижающий положение лиц, которые проживали более 5 лет в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях. В новой редакции Закона № 4520-1 исключено положение, согласно которому лицам в возрасте до 30 лет процентная надбавка к зарплате выплачивалась в полной мере с 1 дня работы в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях. С 2005 г. процентная надбавка такой молодежи выплачивается на общих основаниях.

Подводя итог можно сказать что законодательство в этом вопросе устарело и требует очень многих доработок, а где-то и внесение совершенно нового. Так районы, в которых установлены районные коэффициенты не меняются с 1967 года, а с того времени природно-климатические условия поменялись, развилась и инфраструктура, появилось множество дорог и способов как добраться в отдаленные местности, это касается конечно далеко не многих районов, но все же. Что касается исключения положения касающегося, начисления процентной надбавки с первого дня работы в таких районах молодым специалистам, проживших более 5 лет в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях, вообще большой вопрос. Это отталкивает молодых специалистов приезжать обратно в районы крайнего севера, законодатель исключил основной мотивирующий источник для привлечения молодежи. Это положение целесообразнее было бы восстановить.

¹ Михайлов В. Оплата труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям // Экономика и жизнь 2015г. № 4. С. 28-29.

2.3. Правовой режим рабочего времени и времени отдыха.

Согласно ТК РФ, рабочая неделя составляет 40 часов, превышение этой нормы не допустимо.

Значит при определенных жизненных обстоятельствах и условиях в отдельных отраслях, организациях, для отдельных категорий сотрудников она может быть уменьшена.

В соответствии с ТК РФ для женщин, работающих именно в данных районах, предусмотрена уменьшенная рабочая неделя. Трудовым договором или коллективным договором фиксируется 36-часовая рабочая неделя. Зарплата выплачивается в том же объёме, что и при полной рабочей неделе¹.

Трудовое законодательство предоставляет работникам с семейными обязанностями различные льготы, гарантии и компенсации, они представлены в ст. 256-259, 262-264 ТК РФ.

В дополнение к ним одному из родителей, каждый месяц предоставляется дополнительный выходной день, без сохранения заработной платы, но только если ребенок не достиг возраста 16 лет. Данный выходной предоставляется с письменного заявления.

Для работников еще предусмотрены льготы и в отношении длительности отпусков, и порядка их предоставления².

В ст. 321 ТК РФ работникам помимо ежегодного и дополнительного оплачиваемого отпуска, которые предоставляются на общих основаниях, данной категории работникам предоставляются еще дополнительные за работу в приравненных к крайнему северу – 16 дней, а за работу на крайнем севере – 24. Для первого ежегодного оплачиваемого отпуска работнику нужно отработать 1 год у работодателя.

По общим нормам трудового законодательства отпуск должен предоставляться ежегодно. Перенесение отпуска на следующий год

¹ Мельников И.В. «Крайний Север и приравненные к нему местности: гарантии и компенсации» // «Законодательство», № 9, 2013. С.48.

² Коршунова Т.Ю. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников. М., 2015. С. 64.

возможно только в исключительных случаях. Не предоставление ежегодного отпуска в течение 2 лет подряд запрещено.

Вместе с тем лицам, данной категории, предоставляется возможность полного или частичного соединения как основных, так и дополнительных отпусков. Для того чтобы воспользоваться такой гарантией, сотрудник в положенный срок, должен сообщить работодателю о своем решении соединить отпуска¹.

ТК РФ предусмотрена такая гарантия как предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска или часть отпуска, для сопровождения несовершеннолетнего ребенка, к месту куда он будет поступать, по программам высшего или среднего образования. Такой отпуск должен быть не менее 14 дней, и дается он на каждого несовершеннолетнего ребенка, которого нужно сопровождать.

Трудовой кодекс РФ предусматривает право работников, на компенсацию расходов, на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно. А именно:

- 1) оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно, и провоза багажа неработающим членам семьи работника.
- 2) оплата стоимости провоза багажа весом до 30 кг;
- 3) оплата проезда к месту использования отпуска в пределах территории РФ и обратно, один раз в два года;

Оплата компенсации расходов, производится по заявлению работника. Конечный расчет производится по возвращению из отпуска на основании предоставленных билетов. Срок предоставления билетов для расчёта выплат является ограниченным, и пропуск такого срока означает, что оплата стоимости проезда к месту отпуска и обратно производится не будет².

¹ *Сутягин А.В., Еришов В.А., Толмачев И.А.*, Справочник практикующего юриста по трудовому праву. М., 2015. С.125

² *Халдеева Н.В.* Некоторые характерные черты законодательства в части правового регулирования трудовых отношений работников Крайнего Севера // Трудовое право. № 11, 2014. С. 48.

Данные гарантии и компенсации, предоставляются работнику и членам его семьи только по основному месту работы.

Условия, размер и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджетов субъектов РФ, устанавливаются органами государственной власти субъектов РФ, в организациях финансируемых из местных бюджетов, органами местного самоуправления, у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, локальными нормативными актами, коллективными договорами, трудовыми договорами¹.

В данном вопросе законодатель предусмотрел можно сказать всё, единственный минус как мне кажется, это то что оплата стоимости проезда и провоза багажа производится один раз в два года, а оплачиваемы отпуск каждый год. Правильно было бы и стоимость проезда и провоза багажа сделать тоже ежегодной.

2.4. Гарантии и компенсации расходов, связанных с переездом работника.

Главным условием для получения гарантий и компенсаций при переезде в районы крайнего севера и приравненные к ним местности, независимо из какой территории России, является факт заключения трудового договора между работником и работодателем.

В соответствии с трудовым кодексом определено, что работникам, заключившим трудовые договоры о работе, в организациях, расположенных в северных районах, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов РФ, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

– оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории РФ по фактическим расходам;

¹ Тарусина Н.Н., Лушников А.М., Лушников М.В. Социальные договоры в праве. М., 2017. С.142.

– едино разовая выплата в размере 2 должностных окладов и едино разовая выплата на каждого приехавшего с ним члена семьи в размере половины месячного оклада работника;

– оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 дней для обустройства на новом месте¹.

Право на оплату проезда и стоимости провоза багажа членов семьи работника остается в течение 1 года с даты заключения трудового договора в организации находящейся в указанных районах и местностях.

В большей части северных территорий отсутствует железнодорожное сообщение, в связи этим по взаимному согласию сторон могут быть оплачены расходы по провозу багажа воздушным транспортом до ближайшей железнодорожной станции или ближайшего морского, или речного порта, открытого для навигации в данное время.

Данные гарантии и компенсации предоставляются работнику только по основному месту работы².

Делая вывод можно сказать что данная гарантия, в принципе полностью покрывает расходы, связанные с переездом, учитывает и тот факт, что на переезд нужно время и 7 дней вполне достаточно, для того чтобы переехал один человек с минимальным количеством вещей. Пробелом в законодательстве в этом вопросе является то что законодатель не предусмотрел особенности географического расположения некоторых территорий севера. В некоторых районах нет железнодорожного сообщения, в некоторых воздушного, а в некоторых ни того ни другого, только речной или морской, где есть только речной встает вопрос о периоде распутицы, когда речное сообщение не доступно. Закрывать пробел в данном вопросе можно, увеличив количество дней для переезда, с 7 дней до 10 дней.

2.5. Гарантии медицинского и социального обеспечения.

¹ *Березкин И.В.* Оплата проезда в отпуск работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях // май 2015 г. № 5. С.73.

² *Куревина Л.В.* Льготы и компенсации работникам Крайнего Севера //Отдел кадров коммерческой организации. №20, 2015. С.89.

Для граждан, работающих в организациях, расположенных в районах крайнего севера и приравненных к ним территориях, так же предусмотрены гарантии медицинского обеспечения. Коллективным договором может учитываться оплата за счет средств работодателя стоимости проезда в пределах территории РФ для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения.

Гарантии медицинского обеспечения для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджетов субъектов РФ и бюджетов муниципальных образований, устанавливаются органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления¹.

Гарантии медицинского обслуживания для работников других организаций предусматриваются коллективными договорами.

Так же в организациях, расположенных в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях, предусмотрены путевки в санатории, для работников и неработающих членов семьи работника. Данные путевки даются 1 раз в год, через год. Работникам занятым работой с вредным влиянием на здоровье, такие путевки даются в добровольно принудительном порядке, отказаться или не брать такую путевку работник не может. Работник оплачивает 13% стоимости всей путевки².

В следствии проведения пенсионной реформы порядок и условия назначения пенсий лицам, работающим в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях, были изменены, что снизило их положение. Был отменен порядок льготного начисления трудового стажа на севере, то есть: из трудового стажа постфактум были убраны, как их называют «не страховые» периоды, включая начисление стажа работы на севере год за полтора. Получается, что этим нормам пенсионного законодательства, по

¹ *Васильева М.* Гарантии и компенсации для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях // М., февраль 2015 г. № 2. С. 42.

² *Березкин И.В.* Оплата проезда в отпуск работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях // № 5 М., 2015 г. С. 79.

сути, была дана противоположная по смыслу связь, чем и получается нарушены права лиц, работающих в экстремально природно-климатических условиях, в том числе на получение льгот, предусмотренных действовавшим в тот период законодательством.

Из-за того, что граждане крайнего севера и местностей, приравненных к нему, проживают в экстремально природно-климатических условиях, в отношении них законодательство и предусмотрело льготный период для выхода на пенсию. Аналогичные правила начисления пенсии действуют и в отношении лиц, которые работают или работали на крайнем севере, независимо от их места жительства в момент выхода на пенсию.

Пенсионный возраст в связи с работой в районах крайнего севера и приравненных к ним территориях: мужчинам - по достижению 55 лет и женщинам - по достижению 50 лет, если они отработали не менее 15 лет в районах крайнего севера, либо не менее 20 лет в приравненных к ним местностях и имеют общий трудовой стаж не менее 25 и 20 лет.

Женщинам, родившим 2х и более детей, пенсия устанавливается по достижению возраста 50 лет, если они имеют страховой стаж не менее 20 лет и проработали не менее 12 лет в районах крайнего севера либо не менее 17 лет в приравненных к ним местностях;

Лицам, работавшим как в районах крайнего севера, так и в приравненных к ним местностях, трудовая пенсия устанавливается за 15 лет работы на крайнем севере. При этом каждый год работы в местностях, приравненных к районам крайнего севера, считается за 9 месяцев работы в таких районах¹.

Еще одной особенностью является то что женщины, могут уволиться с работы, после выработки нужного трудового стажа, не дожидаясь наступления пенсионного возраста. Однако северную пенсию они конечно начнут получать только по достижению 50ти лет, но есть возможность уехать

¹Азарова Е.Г. Пенсионные льготы для работающих на Севере // Гражданин и право, № 5, 6, ноябрь, декабрь 2015 г. С. 37.

раньше из районов крайнего севера или приравненных к ним местностям, если появилось такое желание.

Что касается гарантий медицинского характера, законодатель предусмотрел на мой взгляд все, так как медицинские осмотры в организациях проводятся ежегодно за счет работодателя, если выявлены нарушения в здоровье, дается направление в другие медицинские учреждения, если такого нет на территории где находится организация, для подтверждения диагноза или опровержения его.

А что касается пенсионного законодательства для лиц, работающих в районах крайнего севера, то в нем достаточно много пробелов и вопросов, и чтобы их решить законодателю нужно основательно подойти к решению многих проблем.

Постановление Президиума Высшего Арбитражного Суда РФ от 8 апреля 2014 г. № 16954/13.

Президиум Высшего Арбитражного Суда РФ рассмотрел заявление ОАО "Артель старателей "Амур" о пересмотре в порядке надзора решения Арбитражного суда Хабаровского края, постановления Шестого арбитражного апелляционного суда и постановления Федерального арбитражного суда Дальневосточного округа.

Выслушав и обсудив доклад судьи, а также объяснения представителей участвующих в деле лиц, Президиум установил следующее.

Решением Арбитражного суда Хабаровского края требования общества удовлетворены частично: решение фонда признать недействительным в части доначисления долга по страховым взносам в сумме 49 937 рублей 79 копеек, в остальной части в удовлетворении заявленных требований отказано.

Постановлением Шестого арбитражного апелляционного суда решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Федеральный арбитражный суд Дальневосточного округа постановлением названные судебные акты оставил без изменения.

В заявлении, поданном в ВАС РФ, о пересмотре указанных судебных актов в порядке надзора общество просит их отменить в части отказа в удовлетворении заявленных требований по фактам, связанным с обложением страховыми взносами выплат в виде возмещения работникам, работающим вахтовым методом, стоимости проезда от места жительства к месту сбора и обратно.

Заслушав все доводы, которые представлены в заявлении, отзыве на него, выступление присутствующих представителей, Президиум считает, что заявление общества подлежит удовлетворению.

Судами установлено, что обществом обязанность по выплате данного возмещения предусмотрена в коллективном договоре, а также в приказе общества, которым утверждено Положение о порядке возмещения стоимости

проезда к месту работы и обратно работников ОАО "Артель старателей "Амур".

Коллективным договором установлено, что данные выплаты являются компенсационными и установлены в целях возмещения затрат, связанных с исполнением трудовых обязанностей, они не входят в оплату труда, и, следовательно, не должны облагаться страховыми взносами.

Учитывая изложенное, Президиум ВАС РФ постановил: решение вышеназванных судов, связанные с обложением страховыми взносами выплат в виде возмещения работникам, работающим вахтовым методом, стоимости проезда от места жительства к месту сбора и обратно, отменить.

В данной части указанное решение Управления Пенсионного фонда РФ в городе Хабаровске и Хабаровском крае признать недействительным.

В остальной части названные судебные акты оставить без изменения¹.

Суд в полном объёме выяснил значимые обстоятельства по данному делу, дал оценку доказательствам, которые были представлены в суде, не допустил ни каких нарушений, правильно истолковал и применил нормы трудового права. Из этого следует, что обжалуемое решение является законным и обоснованным.

Апелляционное определение СК по гражданским делам Смоленского областного суда от 29 сентября 2015 г. по делу № 33-3237/2015.

Судебная коллегия по гражданским делам Смоленского областного суда рассмотрела в открытом судебном заседании дело по апелляционной жалобе гражданки Р на решение Промышленного районного суда г. Смоленска.

Заслушав доклад судьи, объяснения гражданки Р, в поддержку доводов жалобы, возражения представителя ответчика ГБОУ ВПО СГМУ Минздрава РФ относительно доводов жалобы, заключение прокурора, полагавшей решение суда законным и обоснованным, а доводы

¹ Постановление Президиума Высшего Арбитражного Суда РФ от 8 апреля 2014г. №16954/13 // URL: <http://base.garant.ru/70666786/>

жалобы - несостоятельными, установила: гражданка Р, уточнив требования, обратилась в суд с иском к Государственному бюджетному образовательному учреждению высшего профессионального образования "Смоленский государственный медицинский университет" Министерства здравоохранения РФ (далее - ГБОУ ВПО СГМУ Минздрава РФ) о признании незаконным ее увольнения, произведенного на основании приказа о прекращении трудового договора с работником; восстановлении на работе в ГБОУ ВПО СГМУ Минздрава РФ в должности ассистента на кафедре Клинической фармакологии, внесении в трудовую книжку соответствующей записи и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула - в счет компенсации морального вреда, расходов на оплату услуг представителя, ссылаясь на незаконность своего увольнения.

Представитель ответчика ГБОУ ВПО СГМУ Минздрава РФ в судебном заседании заявленные требования не признал, просил отказать в их удовлетворении; ссылаясь на законность увольнения гражданки Р, по истечению срока трудового договора, о готовящемся увольнении она была извещена в положенный срок.

Решением Промышленного районного суда г. Смоленска гражданке Р, отказано в удовлетворении исковых требований.

Тогда гражданка Р, подала апелляционную жалобу в которой просит отменить вышеуказанное решение.

Судебная коллегия, оснований для отмены апелляционной жалобы не нашла.

Принимая во внимание тот факт, что гражданка Р, была принята на должность доцента, освободив при этом должность ассистента, о чем был издан приказ и произведена соответствующая запись в трудовой книжке, дополнительным соглашением был определен конкретный срок конкурсного избрания. С дополнительным соглашением гражданка Р, была ознакомлена и поставила подпись в соглашении, условия этого соглашения не оспаривала. Согласно ТК РФ, увольнение допускается с истечением срока трудового

договора, процедура увольнения гражданки Р соблюдена. Оснований для признания действий ответчика незаконными, нет.

Суд достаточно полно и всесторонне выяснил значимые обстоятельства дела, оценил представленные сторонами доказательства, правильно применил и истолковал нормы трудового права, не допустил нарушений норм процессуального права, которые могли бы повлечь принятие незаконного решения.

Таким образом, обжалуемое решение является законным и обоснованным, оснований для его отмены по доводам апелляционной жалобы не усматривается¹.

Верховный суд Российской Федерации определение от 1 февраля 2016 г. № 8-КГ15-19.

Судебная коллегия по гражданским делам ВС РФ рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску гражданки Н, к АО "Федеральная пассажирская компания" о признании незаконным отказа возместить расходы на оплату проезда к месту отдыха и обратно, компенсации морального вреда, взыскании судебных расходов по кассационной жалобе представителя АО "ФПК" на решение Кировского районного суда г. Ярославля и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Ярославского областного суда, которыми исковые требования удовлетворены частично.

Судебная коллегия по гражданским делам ВС РФ определила: решение Кировского районного суда г. Ярославля и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Ярославского областного суда отменить.

Принять по делу новое решение, которым отказать в удовлетворении исковых требований гражданки Н, к АО "ФПК" о признании незаконным

¹ Апелляционное определение СК по гражданским делам Смоленского областного суда от 29 сентября 2015 г. по делу № 33-3237/2015 // URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/134933859/>

отказа возместить расходы на оплату проезда к месту отдыха и обратно, компенсации морального вреда, взыскании судебных расходов¹.

Принятое решение не противоречит принципам и нормам материального права, трудового законодательства. Таким образом данное решение является обоснованным.

Верховный суд Российской Федерации определение от 19 сентября 2016 г. № 51-КГ16-10.

Судебная коллегия по гражданским делам ВС РФ рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Благовещенского межрайонного прокурора, действующего в интересах гражданки Л, гражданки Ж, гражданки Р, гражданки Т, гражданки Б, гражданки О, к краевому государственному бюджетному учреждению здравоохранения "Благовещенская центральная районная больница" о признании права на получение заработной платы с начислением на нее районного коэффициента, о возложении обязанности произвести перерасчет заработной платы по кассационной жалобе главного врача краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения "Благовещенская центральная районная больница" на решение Благовещенского районного суда Алтайского края и апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Алтайского краевого суда, которыми исковые требования удовлетворены.

Судебная коллегия по гражданским делам ВС РФ определила: решение Благовещенского районного суда Алтайского края и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Алтайского краевого суда отменить.

Принять по делу новое решение, которым отказать в удовлетворении исковых требований Благовещенского межрайонного прокурора, действующего в интересах гражданки Л, гражданки Ж, гражданки Р, гражданки Т, гражданки Б, гражданки О, к краевому государственному

¹ Верховный суд Российской Федерации определение от 1 февраля 2016 г. № 8-КГ15-19 // URL: <http://legalacts.ru/sud/opredelenie-verkhovnogo-suda-rf-ot-01022016-n-8-kg15-19/>

бюджетному учреждению здравоохранения "Благовещенская центральная районная больница" о признании права на получение заработной платы с начислением на нее районного коэффициента, о возложении обязанности произвести перерасчет заработной платы¹.

Апелляционное определение СК по гражданским делам Магаданского областного суда от 23 сентября 2016 г. по делу № 33-841/2016.

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

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

Решением Магаданского городского суда гражданке Ц, отказано в удовлетворении исковых требований.

В апелляционной жалобе гражданка Ц, просит отменить решение суда и принять по делу новое решение об удовлетворении иска.

Проверив материалы дела в пределах доказательств, обсудив их, судебная коллегия приходит к выводу об отсутствии оснований для отмены решения суда.

¹ Верховный суд Российской Федерации определение от 19 сентября 2016 г. № 51-КГ16-10 // URL: <http://base.garant.ru/71507112/>

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции исходил из того, что правовых оснований для признания незаконным графика отпусков Министерства на 2016 год в части предоставления истцу отпуска с того для которого она хочет, не имеется.

Указанный вывод суда соответствует нормам трудового законодательства и материалам дела.

Нарушений или неправильного применения норм материального и процессуального права судом первой инстанции не допущено.

Судебная коллегия по гражданским делам Магаданского областного суда определила: решение Магаданского городского суда Магаданской области оставить без изменения, апелляционную жалобу гражданки Ц - без удовлетворения¹.

Апелляционное определение СК по гражданским делам Суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 13 февраля 2017 г. по делу № 33-312/2017.

Судебная коллегия по гражданским делам суда Ямало-Ненецкого автономного округа рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по апелляционной жалобе гражданина В, к ООО "Газпром добыча Уренгой" на решение Новоуренгойского городского суда Ямало-Ненецкого автономного округа, которым установлено:

Гражданину В, в удовлетворении иска к ООО "Газпром добыча Уренгой" о взыскании денежных средств за дни неиспользованного ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в районах крайнего севера, дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда, оплаты труда с учетом районного коэффициента и северных надбавок отказать.

Просит взыскать с ответчика в его пользу денежные средства за невыплаченные: районные коэффициенты и северные надбавки, дополнительные отпуска, ежегодные дополнительные отпуска.

¹ Апелляционное определение СК по гражданским делам Магаданского областного суда от 23 сентября 2016 г. по делу № 33-841/2016 // URL: <http://base.garant.ru/143899779/>

Проверив материалы дела, судебная коллегия приходит к следующим выводам.

Обращение гражданина В, в суд с иском к работодателю мотивировано тем, что в период трудовых отношений сторон ему на денежные выплаты за отпуск не начислялись районный коэффициент и процентная надбавка за период с 2006 по 2016 годы; не выплачивалась компенсация за 6 дней дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда за период с 2006 по 2009 годы, а также за оплачиваемый дополнительный отпуск за работу в районах крайнего севера за период с 2009 по 2016 годы.

Судом установлено, что при трудоустройстве истец был ознакомлен с трудовым договором, содержащим условия по оплате труда, в том числе размеры часовой тарифной ставки, районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах крайнего севера.

В спорный период времени, истец не выражал несогласия с неправильным исчислением процентной надбавки за работу в районах крайнего севера и районного коэффициента, компенсации дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда, дополнительного ежегодного отпуска.

Проверив календарные дни вахты и фактически отработанное гражданином В, время за спорные периоды в соответствии с представленным расчетом ответчика и графиками рабочего времени истца, с учетом положений ст. 302 ТК РФ, суд первой инстанции правомерно установил отсутствие нарушений прав истца при предоставлении работодателем ему дополнительных отпусков за работу в районах крайнего севера и доводы жалобы об ином в данной части являются ошибочными. Судебная коллегия определила: решение Новоуренгойского городского суда Ямало-Ненецкого

автономного округа оставить без изменения, апелляционную жалобу - без удовлетворения¹.

Определение Верховного Суда РФ от 20 февраля 2017 г. № 303-КГ16-20674.

Судья ВС РФ, изучив кассационную жалобу ООО "ТРАНССВЯЗЬТЕЛЕКОМ" на решение Арбитражного суда Амурской области, постановление Шестого арбитражного апелляционного суда и постановление Арбитражного суда Дальневосточного округа по заявлению ООО "ТРАНССВЯЗЬТЕЛЕКОМ" о признании незаконным бездействия Межрайонной инспекции Федеральной налоговой службы России по Амурской области, выраженном в не выявлении переплаты по налогу на доходы физических лиц в размере 1 023 953 рублей, связанной с неправильным исчислением и уплатой налога с сумм прожиточного минимума, установил: решением Арбитражного суда Амурской области, оставленным без изменения постановлением Шестого арбитражного апелляционного суда, в удовлетворении заявленных требований отказано.

Постановлением Арбитражного суда Дальневосточного округа указанные судебные акты оставлены без изменения.

В кассационной жалобе, поступившей в ВС РФ, общество просит отменить обжалуемые судебные акты ссылаясь на допущенные судами нарушения норм материального и процессуального права.

Изучив изложенные в кассационной жалобе доводы и принятые по делу судебные акты, судья не находит оснований для передачи жалобы для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по экономическим спорам ВС РФ.

Учитывая изложенное, судья определил: отказать ООО "ТРАНССВЯЗЬТЕЛЕКОМ" в передаче кассационной жалобы для

¹ Апелляционное определение СК по гражданским делам Суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 13 февраля 2017 г. по делу № 33-312/2017 // URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/124238279/>

рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по экономическим спорам ВС РФ¹.

Верховный суд Российской Федерации определение от 13 марта 2017 г. № 58-КГ16-24.

Судебная коллегия по гражданским делам ВС РФ рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску гражданки М и гражданина Ю, к индивидуальному предпринимателю Е, о взыскании расходов, связанных с переездом из местности, приравненной к районам крайнего севера, к новому месту жительства по кассационной жалобе индивидуального предпринимателя Е, на решение Центрального районного суда г. Комсомольска-на-Амуре, и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Хабаровского краевого суда, которыми исковые требования удовлетворены частично.

Судебная коллегия по гражданским делам ВС РФ установила: гражданка М и гражданин Ю, обратились в суд с иском к индивидуальному предпринимателю Е, о взыскании расходов, связанных с выездом из местности, приравненной к районам крайнего севера.

Трудовые отношения прекращены по инициативе истцов.

В июне 2014 г. семья истцов переехала из г. Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края в г. Краснодар.

гражданка М, обратилась к индивидуальному предпринимателю Е, с письменным заявлением о возмещении ей расходов, понесенных в связи с переездом из местности, приравненной к районам крайнего севера, в удовлетворении которого ответчиком было отказано.

Истцы просили взыскать с индивидуального предпринимателя Е, в их пользу расходы на переезд: стоимость авиабилетов для всех членов семьи от г. Хабаровска до г. Москвы и от г. Москвы до г. Краснодара в размере 71 508 рублей; стоимость провоза багажа в размере 138 845, 80 рубля. Кроме

¹ Определение Верховного Суда РФ от 20 февраля 2017 г. № 303-КГ16-20674 // URL: <http://legalacts.ru/sud/opredelenie-verkhovnogo-suda-rf-ot-20022017-n-303-kg16-20674-po-delu-n-a04-120032015/>

того, гражданин Ю, просил взыскать с ответчика понесенные им судебные расходы в размере 11 650 рублей, состоящие из расходов на оформление документов в сумме 400 рублей, на оформление доверенности в сумме 1200 рублей, а также на оплату услуг представителя 10 000 рублей. Гражданки М, также просила взыскать с ответчика расходы на оформление доверенности в сумме 1400 рублей, расходы на нотариальное оформление документов в сумме 400 рублей.

Ответчик в суде иск не признал, заявил о пропуске истцами срока на обращение в суд.

В удовлетворении исковых требований о взыскании расходов, связанных с переездом, к новому месту жительства, в возмещении судебных расходов отказано.

В поданной в ВС РФ кассационной жалобе индивидуального предпринимателя Е, ставится вопрос о передаче жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ для отмены принятых по делу судебных постановлений ввиду существенных нарушений норм материального права.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам ВС РФ находит жалобу подлежащей удовлетворению. Основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права или норм процессуального права, которые повлияли на исход дела и без устранения, которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов.

Судебная коллегия по гражданским делам ВС РФ считает, что выводы судов первой и апелляционной инстанций о взыскании с индивидуального предпринимателя Е, расходов, связанных с переездом семьи истцов из г. Комсомольска-на-Амуре к новому месту жительства, основаны на неправильном толковании и применении норм материального права,

регулирующих спорные отношения, а также сделаны с нарушением норм процессуального права.

Учитывая изложенное, обжалуемые судебные постановления нельзя признать законными, они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права.

При новом рассмотрении дела суду следует учесть изложенное и разрешить спор в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям сторон нормами права, толкование которых дается в настоящем определении, и установленными по делу обстоятельствами.

Судебная коллегия по гражданским делам ВС РФ определила: решение Центрального районного суда г. Комсомольска-на-Амуре и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Хабаровского краевого суда отменить.

Дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции - Центральный районный суд г. Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края¹.

Верховный суд Российской Федерации определение от 3 июля 2017 г. № 56-КГ17-4.

Судебная коллегия по гражданским делам ВС РФ рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску гражданина П, к ЗАО "Хилти Дистрибьюшн ЛТД" о взыскании заработной платы с учетом районного коэффициента и дальневосточной надбавки, процентов за задержку выплаты этих сумм, компенсации морального вреда и возложении обязанности произвести отчисления по кассационной жалобе представителя ЗАО "Хилти Дистрибьюшн ЛТД" на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Приморского краевого суда, которым решение суда первой инстанции отменено в части и в отмененной части принято новое решение о частичном удовлетворении иска.

¹ Верховный суд Российской Федерации определение от 13 марта 2017 г. № 58-КГ16-24 // URL: <http://legalacts.ru/sud/opredelenie-verkhovnogo-suda-rf-ot-13032017-n-58-kg16-24/>

Заслушав доклад судьи ВС РФ, выслушав объяснения представителей ЗАО "Хилти Дистрибьюшн ЛТД", поддержавших доводы кассационной жалобы,

Судебная коллегия по гражданским делам ВС РФ определила: отменить апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Приморского краевого суда в части отмены решения Советского районного суда г. Владивостока об отказе гражданину П, в удовлетворении исковых требований о взыскании задолженности по выплате районного коэффициента и дальневосточной надбавки, компенсации за задержку выплаты этих сумм, компенсации морального вреда и принятия в указанной части нового решения, которым с ЗАО "Хилти Дистрибьюшн ЛТД" в пользу гражданина П, взысканы задолженность по выплате районного коэффициента и дальневосточной надбавки в размере 149 674 руб., компенсация за задержку выплаты районного коэффициента и дальневосточной надбавки в размере 11 037 руб., компенсация морального вреда в размере 3000 руб., а всего 163 711 руб.

В указанной части оставить в силе решение Советского районного суда г. Владивостока¹.

Верховный суд Российской Федерации определение от 21 февраля 2018 г. № 72-АПГ18-1.

Судебная коллегия по административным делам ВС РФ рассмотрела в открытом судебном заседании дело по административному исковому заявлению прокурора Забайкальского края, о признании недействующим приказа Региональной службы по тарифам и ценообразованию Забайкальского края "Об установлении тарифов на тепловую энергию, поставляемую ПАО "Территориальная генерирующая компания № 14" (ПАО "ТГК-14") от котельных, переданных по договору аренды с муниципальным образованием городской округ "Город Чита" на территории муниципального

¹ Верховный суд Российской Федерации определение от 3 июля 2017 г. № 56-КГ17-4 // URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71636370/>

образования городской округ "Город Чита", на 2016 - 2018 годы" по апелляционным жалобам, Региональной службы по тарифам и ценообразованию Забайкальского края на решение Забайкальского краевого суда, которым административное исковое заявление частично удовлетворено.

Заслушав доклад всех лиц участвующих в деле установила: Не согласившись с решением суда первой инстанции, ПАО "ТГК № 14" обратилось в Судебную коллегия по административным делам ВС РФ с апелляционной жалобой, в которой просит указанный судебный акт отменить в части удовлетворения требования о включении в расчет тарифа дополнительного районного коэффициента к заработной плате.

РСТ Забайкальского края также обратилась в Судебную коллегия с апелляционной жалобой, в которой просит указанный судебный акт отменить, ссылаясь на нарушения норм права.

Проверив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, заслушав объяснения лиц, Судебная коллегия не находит оснований для отмены решения суда первой инстанции.

Судебная коллегия по административным делам ВС РФ определила: решение Забайкальского краевого суда оставить без изменения, апелляционные жалобы ПАО "ТГК № 14", Региональной службы по тарифам и ценообразованию Забайкальского края - без удовлетворения¹.

Про анализируя судебную практику можно сказать, что в законодательстве касающемся регулирования труда лиц, работающих в указанных местностях, очень много пробелов. Они касаются и страховых взносов, и оплаты стоимости проезда и провоза багажа к новому месту жительства, и перехода с одной должности на другую, и об отказе возместить ущерб и многие другие перечисленные выше. Все эти споры возникают из-за несоответствия законодательства нынешнему времени, времени, когда все активно развивается, открывается много нового, активно развивается

¹ Верховный суд Российской Федерации определение от 21 февраля 2018 г. № 72-АПГ18-1 // URL: <http://legalacts.ru/sud/opredelenie-verkhovnogo-suda-rf-ot-21022018-n-72-apg18-1/>

предпринимательство и малый бизнес, в районах крайнего севера, а такое даже особо не упоминается в законодательстве, которое регулирует все что происходит на крайнем севере. Основной закон, который существует, который регулирует труд лиц, работающих на крайнем севере и приравненных к нему местностях, устарел, в нем исключены почти все статьи, трудовой кодекс тоже полностью не предусматривает всех нюансов и вопросов, связанных с работой и проживанием в указанных местностях. Нет единого закона, который регулировал бы все на территориях крайнего севера и приравненных к нему местностям. Который учитывал бы все пробелы нынешнего законодательства в части районов крайнего севера. Встаёт очень большая проблема применения нормативно правовых актов в решении вопросов касающихся каких-либо проблем, возникающих в суде. Множество несоответствия и не ясности в нормативно правовых актах, которые были приняты еще в 60х – 90х годах прошлого века, и которые действуют до сих пор, в части не противоречащей принятому законодательству.

Судебная практика отчетливо показывает не соответствие законодательства нынешнему времени. И решить проблемы и вопросы, которые указаны в анализе судебной практики, да множество других, сможет только единый четко сформулированный закон, который будет учитывать изменения, возможно происходящие со временем. И точно соответствовать нынешнему времени.

МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА

Тема: Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях

Занятие разработано для учащихся 10-11 классов общеобразовательной школы.

Форма занятия: внеклассное мероприятие.

Тип занятия: классный час

Методы: словесные, практические, объяснительно-побуждающие, частично-поисковые, инструктивно-практические, информационно-обобщающие

Средства обучения: Глава 50 Трудового кодекса; Пример трудового договора.

Цель занятия: углубление знаний о регулировании труда в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях. (На примере ХМАО-Югра, Белоярский район, п. Лыхма)

Задачи занятия:

Образовательные:

– расширить теоретические знания по указанной теме;

Развивающие:

– сформировать конкретное представление о указанных районах;

– развивать логическое мышление и устную речь учащихся;

– формировать умение работать с нормативно-правовыми документами и анализировать их;

– совершенствовать способности анализировать свои и чужие действия, искать формы их координации, быть терпимым к чужому мнению и отстаивать собственную позицию.

Воспитательные:

– формировать у учащихся позитивного правосознания;

– развивать отношение к праву как к важному условию и механизму осуществления социальной справедливости, средству защиты индивидуальных и общественных прав и свобод;

–повысить уровень правовой грамотности и культуры несовершеннолетних.

План занятия (55 мин).

1) Организационная часть (2 мин.)

Цель занятия и актуальность темы (2 мин.)

2) Основное содержание занятия (40 мин.)

Рассказ учителя (10 мин.).

Работа в группах (20 мин.).

Выступления групп (10 мин.).

3) Подведение итогов (10 мин.)

Рефлексия (5 мин.).

Общий вывод (5 мин.).

Ход занятия

1. Организационная часть.

Актуализация темы:

Целью нашего классного часа является получение более углубленных знаний в области особенностей регулирования труда лиц, работающих в экстремальных природно-климатических условиях.

Основной задачей является расширение теоретических знаний по названной теме.

Формирование конкретного представления о работе тяжелых условиях труда.

2. Основное содержание занятия

Как вы думаете где закреплены основные права всех работающих граждан? *(Ответ: в ТК)*

А кто из вас знает из чего состоит ТК? *(Ответ: части, разделы, главы и статьи)*

Но как вы уже поняли сегодня мы поговорим о конкретных категориях граждан, которые живут и работают на севере. На регулирование труда данных работников выделена целая глава в ТК РФ. Это глава 50 и называется

она «Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях». Состоит она из 15 статей. Сейчас я каждому раздам эту главу, и мы вместе будем с ней знакомиться.

Прежде чем рассказать о гарантиях и компенсациях мне хотелось бы узнать, знаете вы ли вы какие-нибудь гарантии и компенсации, которые есть у нас на севере?

Совсем не много оказывается вы знаете. Сейчас я вам подробно расскажу.

Для начала для того чтобы у вас появились определенные гарантии и компенсации, как у взрослых людей. Вы должны устроиться на работу и заключить ТД. После этого у вас начнет зарабатывать трудовой стаж. Порядок его начисления устанавливается Правительством РФ. Чем больше у вас стаж работы в северных районах, тем больше гарантий и компенсаций.

Основной гарантией является районный коэффициент и процентная надбавка для районов с тяжелыми природно-климатическими условиями, а чтоб вам было понятнее и удобнее различать эти 2 понятия, процентная надбавка - это «полярка», думаю данное слово от родителей вы слышали часто. Районный коэффициент во многих районах отличается, кто севернее у тех больше и соответственно, кто южнее у тех меньше. Что бы вам было понятно, что такое районный коэффициент объясню – это такая поощрительная прибавка к заработной плате, для того чтобы уровнять значение зарплаты во всех регионах нашей страны. А связано это с тем что у России огромная территория с большим количеством погодных зон. При этом люди, которые живут в северных регионах, то и дело трудятся в тяжелых условиях, нежели те, кто живет в средней полосе страны или на юге, а продукты и различные услуги приобретаются в разы дороже, чем проживающие в других регионах страны с приятными климатическими условиями.

В 1967 году был создан список регионов, которые считаются крайним севером и отнесенными к нему областями, этот список применяется и по

сегодняшний день. Как вы, наверное, многие знаете 2 района ХМАЦ-Югры были признаны районами крайнего севера в 2013 году. Это Белоярский район, где мы с вами и проживаем и Березовский район. Так районный коэффициент может устанавливаться от 1,15 до 2, и для сотрудников, принимающих участие в экспедициях в Антарктиду — до 3. Районный коэффициенты в Белоярском районе составляет 1,7. Для примера в Свердловской и Челябинской областях такой коэффициент равен 1,15.

А «полярка» - это еще одна поощрительная доплата для рабочих. Необходимость ее применения устанавливается в ТК РФ. Максимальный процент северной «полярки» установлен на законодательном уровне в размере от 30% до 100%. Работник не сразу получает полное значение, а с течением времени, исходя из стажа работы — 10% после первого года работы, через некоторое время еще по 10% за каждые идущие дальше 2 года. Дополнительно предназначены полярки молодым специалистам. Они выплачиваются после того, как он проживет в такой местности минимум 1 год, и также зависят от отработанных лет.

Теперь задавайте вопросы, наверняка же не все понятно?

Далее расскажу про дополнительный выходной день одному из родителей, который работает в данной местности, и имеет ребенка в возрасте до 16 лет, по заявлению, письменному, ему ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения зарплаты.

Тут я думаю все понятно и вопросов не возникло?

Уменьшенная рабочая неделя предусмотрена для женщин, работающих именно в данных районах. Коллективным договором или трудовым договором фиксируется 36-часовая рабочая неделя. Зарплата выплачивается в том же объеме, что и при полной рабочей неделе.

Работникам так же помимо ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков, которые предоставляются на общих основаниях, данной категории работникам предоставляются еще дополнительные за работу на крайнем севере – 24 дня, а за работу в районах, приравненных к

крайнему северу – 16 дней. Порядок предоставления таких отпусков достаточно прост. Для первого ежегодного оплачиваемого отпуска работнику нужно отработать 1 год у данного работодателя.

Еще предусмотрена такая гарантия как предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска или часть отпуска, для сопровождения несовершеннолетнего ребенка, к месту куда он будет поступать, по программам высшего или среднего образования. Такой отпуск должен быть не менее 14 дней, и дается он на каждого несовершеннолетнего ребенка, которого нужно сопровождать, для поступления.

Так же предусмотрены гарантии медицинского обеспечения. Коллективным договором может учитываться оплата за счет средств работодателя стоимости проезда в пределах территории РФ для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения.

Работнику и членам его семьи в случае переезда в новое место жительства в другую местность, по случаю прекращения трудового договора по любым основаниям, кроме увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по действительным расходам и стоимость провоза багажа.

Гарантии и компенсации, предоставляются работнику только по основному месту работы.

У работника имеется право на возмещение оплаты проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, только на территории России. Данным правом он может воспользоваться раз в 2 года. Это право у него возникает вместе с правом на ежегодный оплачиваемый отпуск. Оплачивается любой вид транспорта (кроме такси).

Все ли вам понятно? Если нет, задавайте вопросы (3 мин.)

Работа в группах: Делимся на группы по 6 человек. (3 человека с каждого класса)

У каждой группы будет свое задание.

Первая группа будет у нас работодателем и будет составлять свой трудовой договор, учитывая все нюансы (для примера я дам вам готовый трудовой договор, а вы составите свой, может, захотите, что-то добавить или наоборот убрать)

Вторая группа у нас будет депутатами государственной думы, вы должны будете внести поправку или поправки в статьи ТК (главы 50), которые считаете нужными, только обязательно обосновать свое мнение и почему вы решили внести поправку

А третья группа у нас будут общественные активисты, которые выступают в защиту своих прав и прав трудящихся, в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях. Вы должны будете написать и обосновать с чем вы не согласны в части гарантий и компенсаций (может вы будете считать, что в ТК слишком мало гарантий и компенсаций и они не удовлетворяют ваши права) и выписываете их и предлагаете, чем нужно дополнить эти гарантии и компенсации, чтобы вас это устраивало.

Всем ли все понятно?

На всю работу вам дается 20 минут. По истечении 20 минут, 1 или 2 человека выходят и защищают, и обосновывают мнение группы.

Время вышло, давайте приступать к защите работ каждой группы.

Все молодцы хорошо поработали! Теперь все занимаем свои места и приступаем к подведению итогов изученного материала.

3. Подведение общих итогов:

Как вы думаете, повлияет ли на ваш выбор будущей профессии сегодняшняя информация?

Каким образом могут использоваться полученные знания лично вами?

Многие ли из вас планируют связывать свою жизнь с севером, после окончания университета?

А чем вы руководствуетесь, выбирая на кого, вы пойдете учиться в университете?

Общие вопросы обсудили, теперь перейдем к конкретным!

Что нужно обязательно сделать, устраиваясь на работу? *(Ответ: пройти медкомиссию, заключить ТД)*

По истечении, какого срока у вас появляется право для ежегодного оплачиваемого отпуска? *(Ответ: по истечении 1 года)*

У кого есть право на сокращенную рабочую неделю? *(Ответ: у женщин)*

А у кого есть право на дополнительный выходной день? *(Ответ: работника имеющего ребенка в возрасте до 14 лет)*

Подводя итог можно сказать, что в трудовом кодексе предусмотрено достаточно много гарантий и компенсаций, для лиц, работающих в районах крайнего севера. Все они направлены на удовлетворение прав трудящихся и проживающих в труднодоступных районах нашей страны. Это конечно далеко не все гарантии и компенсации, предусмотренные для работников, но основные! Дополнительные гарантии прописаны в коллективном договоре! Но о нем я вам расскажу в следующий раз!

Остались ли у вас ко мне вопросы по изученному сегодня материалу?

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Нынешняя система мотивирования труда, основанная на районных коэффициентах и северных надбавках, устарела, её нужно во многом

поменять. Новая система должна будет обеспечить повышение мотивации и заинтересованности к труду в таких тяжелых природно-климатических условиях, эта система должна стать такой, при которой у людей было бы, минимум не понимая и вопросов.

Сегодняшнее время требует внесения существенных изменений в законодательство, которое действует сейчас.

Анализируя нынешнее законодательство о регулировании труда работников, которые трудятся в экстремальных природных условиях, и судебную практику применения правовых норм, регулирующий их труд мне бы хотелось внести предложения по совершенствованию этих самых норм.

Нормы гарантии для лиц, работающих и проживающих в указанных районах, изложены в различных правовых актах и получают разбросаны, что создает некоторые трудности для их изучения и исполнения. Важным положением создания нового законодательства является четкость и ясность. Этой четкости и ясности нет в законе, который на сегодняшний день регулирует трудовые отношения работающих и проживающих в районах крайнего севера - Законе РФ №4520-1. Некоторые положения этого Закона, по сути, формальны и не содержат четкости, поэтому у законоисполнителей возникают трудности в их применении. С учетом сказанного возникает необходимость создания систематизированного законодательства о правовом регулировании труда лиц, работающих в условиях крайнего севера и приравненных к крайнему северу территориям.

Защищая интересы работника, осуществляющего трудовую деятельность в отдаленных районах севера, законодатель сохранил, а практика судов подтверждает его право на получение большей части северных льгот за работу в данных условиях. Но, к сожалению, условия, порядок и размеры предоставления льгот и гарантий поставлены в зависимость от источника финансирования организации и формирования соответствующей нормативно-правовой базы.

Удовлетворение необходимости в рабочей силе в большей мере должно осуществляться за счет проживающего в северных районах населения, привыкшего к суровым условиям, а не за счет притока приезжих из других регионов страны. Для этого необходимо на законодательном уровне разработать мероприятия по оптимизации численности населения, проживающего в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях. На таком же уровне создать условия для закрепления квалифицированных кадров и их привлечения для работы в северных условиях.

На основе вышеизложенного можно внести следующие предложения:

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

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

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

– внести дополнение в ст.5 Закона РФ от 19.02.1993 N 4520-1, уточнив порядок исчисления трудового стажа для молодых специалистов до 30 лет,

закончивших школу в районах крайнего севера и приравненных к ним местностям. Начислять трудовой стаж за 10 лет обучения в общеобразовательных учреждениях: для школ, расположенных в районах крайнего севера будет исчисляться - за каждые 5 лет обучения в школе – 1 год трудового стажа. Для школ, расположенных в районах, приравненных к местностям крайнего севера - за каждые 5 лет обучения в школе – полгода трудового стажа. Для того чтобы подтвердить обучение в школе, следует запросить подтверждающую справку в общеобразовательном учреждении.

– на региональном уровне разработать программы по переселению пенсионеров, в районы с подходящими им природными условиями.

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

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

– решить и многие другие задачи, направленные на совершенствование существующего законодательства в области правового регулирования трудовых отношений работников Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Север нашей страны переживает не легкие времена, его судьба и перспективы развития будут зависеть только от эффективности общественного производства, постоянного и стабильного финансирования со стороны государства и что самое главное, это от продуманности, систематизации, четкости и ясности действующего законодательства.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативно правовые акты:

Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 № 11-ФКЗ (в ред. от 21.07.2014) // Российская газета. 1993. 23 декабря.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ (в ред. от 05.02.2018) // Российская газета. 2001. 31 декабря.

Закон РФ от 19 февраля 1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (в ред. от 07.03.2018) // Российская газета. 1993. 16 апреля.

Федеральный закон от 25 октября 2002 № 125-ФЗ "О жилищных субсидиях гражданам, выезжающим из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей" (последняя редакция) // Российская газета. 2002. 31 октября.

Указ Президента РФ от 23 мая 1996 № 757 «О дополнительных мерах государственной поддержки граждан, выезжающих из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей» (в ред. от 25.09.1999) // Российская газета. 1996. 29 мая.

Постановление Правительства РФ от 17 июля 1996 № 872 «О дополнительных мерах государственной поддержки по обеспечению жильем граждан, выезжающих из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей» (в ред. от 27.08.1999) // Российская газета. 1996. 2 августа.

Судебная практика:

Постановление Президиума Высшего Арбитражного Суда РФ от 8 апреля 2014г. №16954/13 // URL: <http://base.garant.ru/70666786/>

Апелляционное определение СК по гражданским делам Смоленского областного суда от 29 сентября 2015 г. по делу № 33-3237/2015 // URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/134933859/>

Верховный суд Российской Федерации определение от 1 февраля 2016 г. № 8-КГ15-19 // URL: <http://legalacts.ru/sud/opredelenie-verkhovnogo-suda-rf-ot-01022016-n-8-kg15-19/>

Верховный суд Российской Федерации определение от 19 сентября 2016 г. № 51-КГ16-10 // URL: <http://base.garant.ru/71507112/>

Апелляционное определение СК по гражданским делам Магаданского областного суда от 23 сентября 2016 г. по делу № 33-841/2016 // URL: <http://base.garant.ru/143899779/>

Апелляционное определение СК по гражданским делам Суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 13 февраля 2017 г. по делу № 33-312/2017 // URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/124238279/>

Определение Верховного Суда РФ от 20 февраля 2017 г. № 303-КГ16-20674 // URL: <http://legalacts.ru/sud/opredelenie-verkhovnogo-suda-rf-ot-20022017-n-303-kg16-20674-po-delu-n-a04-120032015/>

Верховный суд Российской Федерации определение от 13 марта 2017 г. № 58-КГ16-24 // URL: <http://legalacts.ru/sud/opredelenie-verkhovnogo-suda-rf-ot-13032017-n-58-kg16-24/>

Верховный суд Российской Федерации определение от 3 июля 2017 г. № 56-КГ17-4 // URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71636370/>

Верховный суд Российской Федерации определение от 21 февраля 2018 г. № 72-АПГ18-1 // URL: <http://legalacts.ru/sud/opredelenie-verkhovnogo-suda-rf-ot-21022018-n-72-apg18-1/>

Литература:

Азарова Е.Г. «Пенсионные льготы для работающих на Севере» // «Гражданин и право», № 5, 6, ноябрь, декабрь 2015 г. С.65.

Березкин И.В. «Оплата проезда в отпуск работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» // № 5 М., 2015 г. С.80.

Васильева М. «Гарантии и компенсации для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» // Издание: Экономико-правовой бюллетень, февраль 2015 г. № 2. С.70.

Гейц И.В. «Основные гарантии и компенсации, предоставляемые работникам в соответствии с положениями нового Трудового кодекса РФ» // «Консультант бухгалтера», № 9, сентябрь 2014 г. С.70.

Гусов К.Н., Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: Научно-практическое пособие. М., 2018. С.240.

Каменская Ю.Ю. «Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» // «Главбух», № 17, сентябрь 2014 г. С.73.

Коршунова Т.Ю. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников. М., 2015. С.400.

Куревина Л.В. Льготы и компенсации работникам Крайнего Севера // Отдел кадров коммерческой организации. №20, 2015.

Кузнецова М.В. Нормативно-правовое регулирование гарантий и компенсаций для лиц, работающих и проживающих в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях, в историческом аспекте // Молодой ученый. №5., 2014.

Люттов Н.Л. Актуальные проблемы трудового права: Учебник для магистров. М., 2017. С.688.

Мельников И.В. «Крайний Север и приравненные к нему местности: гарантии и компенсации» // «Законодательство», № 9, 2013. С.69.

Михайлов В. «Оплата труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям» // Экономика и жизнь № 4, 2015г. С.115.

Орловский Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М., 2017.

Орловский Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М., 2015.

Петухова Н. «Льгота для пенсионеров, проживающих в районах крайнего севера: проблемы финансирования» // «Финансовая газета. Региональный выпуск», № 34, август 2013. С.250.

Смоленский М.Б. - Трудовое право Российской Федерации. М., 2014.

Сутягин А.В., Еришов В.А., Толмачев И.А., Справочник практикующего юриста по трудовому праву. М., 2015. С.483.

Тарусина Н.Н., Лушников А.М., Лушникова М.В. Социальные договоры в праве. М., 2017. С.480.

Тихомиров М.Ю. Заключение трудового договора и оформление приема на работу. М., 2015. С.78.

Уварова Е. «Трудовое право» // «Споры по северным надбавкам» № 12, 2015г. С.80.

Хохлов Е.Б. Трудовое право России. М., 2015. С.110.

Халдеева Н.В. Некоторые характерные черты законодательства в части правового регулирования трудовых отношений работников Крайнего Севера // Трудовое право. № 11, 2010. С.65.