

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**  
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет юридический  
Кафедра гражданского права  
Направление подготовки 40.03.01 – Юриспруденция

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ  
И.о. зав. кафедрой  
Т. А. Зайцева  
« 8 » февраля 2019 г.

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

на тему: Особенности правового регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

|   |                            |                  |
|---|----------------------------|------------------|
| Исполнитель<br>студент группы 521-узб 1 | <u>Минифорова 04.02.19</u> | М. С. Никифорова |
| Руководитель<br>к.ю.н., доцент          | <u>06.02.19</u>            | П. Г. Алексеенко |
| Нормоконтроль                           | <u>07.02.19</u>            | О. В. Громова    |



Благовещенск 2019

**Министерство образования и науки Российской Федерации**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**  
**(ФГБОУ ВО «АмГУ»)**

Факультет юридический  
Кафедра гражданского права

УТВЕРЖДАЮ

И.о. зав. кафедрой

 Т. А. Зайцева  
«15»  2018 г.

**З А Д А Н И Е**

К выпускной квалификационной работе студентки Никифоровой Мирославы Сергеевны.

1. Тема выпускной квалификационной работы: Особенности правового регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

(утверждена приказом от 20.11.2018 г. № 2725-уч)

2. Срок сдачи студентом выпускной квалификационной работы: 10 февраля 2019 года.

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, Закон РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», иные правовые акты, учебная и научная литература, публикации в периодических изданиях.

4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов): становление нормативно-правового регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; выявление существующих проблем в данной сфере и предложение путей их решения.

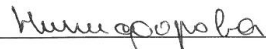
5. Перечень материалов приложения: (наличие чертежей, таблиц, графиков, схем, программных продуктов, иллюстративного материала и т.п.): нет.

6. Консультанты по выпускной квалификационной работе (с указанием относящихся к ним разделов): нет.

7. Дата выдачи задания: 15 июня 2018 года.

Руководитель бакалаврской работы: Алексеенко Павел Григорьевич, к.ю.н., доцент.

Задание принял к исполнению: 15 июня 2018 года.



(подпись студента)

## РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 56 с., 50 источников.

### ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ, РАЙОНЫ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И ПРИРАВНЕННЫЕ К НИМ МЕСТНОСТИ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Цель исследования заключается в проведении комплексного научного анализа всех аспектов правового положения лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и выявление существующих проблем, предложение путей их решения.

Для достижения данной цели были поставлены следующие задачи:

- дать общую характеристику истории развития северного законодательства о гарантиях и компенсациях;
- охарактеризовать правовые источники регулирующие труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- проанализировать действующее законодательство о гарантиях и компенсациях, для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и др.

В качестве объекта исследования выступают общественные отношения, регламентирующие труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Предмет исследования, подлежащий непосредственному изучению в данной работе, правовые нормы, теоретические источники, судебная практика, посвященные особенностям регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях.

## СОДЕРЖАНИЕ

|   |    |
|---|----|
| Введение  | 6  |
| 1 Нормативно-правовое регулирование труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях                                 | 9  |
| 1.1 История становления и развития законодательства о регулировании труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях | 9  |
| 1.2 Правовые источники регулирующие труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях                                  | 14 |
| 2 Гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях  | 23 |
| 2.1 Характеристика правовых гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях                      | 23 |
| 2.2 Гарантии и компенсации, связанные с прекращением трудовых отношений лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях   | 36 |
| Заключение  | 47 |
| Библиографический список  | 51 |

## ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ, СОКРАЩЕНИЯ

МОТ – Международная организация труда;

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации;

СНГ – Содружество Независимых Государств.

## ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время из 85 субъектов Российской Федерации 24 полностью или частично относятся к районам Севера.

Между тем, повышение роли северных территорий в национальной экономике возможно лишь при наличии трудоспособного населения, заинтересованного в проживании в суровых климатических условиях. В последние годы на Севере, как и в других российских регионах, стало ощущаться давление иностранной рабочей силы на рынки труда, в основном из стран Содружества независимых государств. Причем, как правило, приезжают малоквалифицированные работники, которые пополняют ряды безработных, увеличивая социальную нагрузку на местные бюджеты. А высококвалифицированные работники на Север не приезжают, поскольку материальные и физиологические затраты, связанные с работой и проживанием в экстремальных природно-климатических условиях не восполняются установленными правовыми гарантиями и компенсациями. Показательно, что из 36 статей, принятого в 1993 году Закона РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», действуют только 27. Север утратил былую привлекательность территории высоких заработков на начало 2018 года северные регионы России покинули уже более миллиона человек.

Поэтому одним из приоритетных направлений государственной политики на Севере России должно стать создание целостной и соответствующей современным экономическим реалиям системы гарантий и компенсаций для лиц, проживающих и работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Необходима разработка современных правовых механизмов, которые позволят повысить привлекательность трудовой деятельности на Крайнем Севере, а также обеспечить восполнение дополнительных трудовых затрат, обусловленных экстремальными природно-климатическими условиями

данного региона.

Особенности правового регулирования труда работников Севера обусловлены целями ограничения негативного воздействия на их здоровье неблагоприятных климатических факторов, а также возмещения лицам, работающим и проживающим в данном регионе, повышенных затрат труда и удорожания стоимости жизни по сравнению со средними показателями, сложившимися в Российской Федерации. Кроме того, введение системы дополнительных гарантий и компенсаций для северян способствует решению комплексных задач экономического развития северных регионов, обладающих необходимым природно-ресурсным потенциалом.

Указанные проблемы требуют совершенствования законодательства, призванного правовыми средствами способствовать сохранению и привлечению трудового потенциала в северные территории, что и объясняет актуальность выбранной темы.

Целью исследования является комплексный научный анализ всех аспектов правового положения лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также выявление существующих проблем и выработка путей их решения.

Поставленная цель обусловила постановку следующих задач:

- изучить историю развития законодательства о гарантиях и компенсациях северянам;
- охарактеризовать правовые источники регулирующие труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- проанализировать действующее законодательство о гарантиях и компенсациях, для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- на основе правоприменительной практики и судебных решений выявить проблемные аспекты в северном законодательстве и предложить пути их решения.

Объектом исследования бакалаврской работы выступают общественные отношения, регламентирующие труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Предметом исследования являются правовые нормы, научная литература и правоприменительная практика, посвященные особенностям регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям.

Теоретическую основу бакалаврской работы составляют труды российских ученых – юристов: А.И. Боброва, И.А. Воробьева, Н.Ю. Вышинской, К.Н. Глазырина, К.Н. Гусова, Л.Я. Гинцбурга, М.Л. Захарова, А.И. Иванова, Н.М. Исаевой, А.В. Кирилина, К.Д. Крылова, А.М. Куренного, Р. З. Лившица, А.Ф. Нуртдинова, И.О. Орловского, П.А. Панова, А.Я. Петрова, Л.В. Серegiной, Н.М. Смирновой, В.Н. Толкунова, А.И. Шебановой, С.А. Шулубиной, А.Л. Эпштейна. Одни из этих авторов изучали лишь общие проблемы, касающиеся основания предоставления государственных гарантий и компенсаций. Другие же рассматривали возможность предоставления гарантий и компенсаций применительно к определенным территориям, либо анализировали юридическое содержание и практику применения норм Трудового кодекса Российской Федерации.

В процессе написания бакалаврской работы использовались общие методы исследования – анализ и синтез, абстрагирование и обобщение, комплексный подход и другие, а также частные методы исследования – исторический, формально-логический, сравнительный.



# 1 НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И ПРИРАВНЕННЫХ К НИМ МЕСТНОСТЯХ

## 1.1 История становления и развития законодательства о регулировании труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

Каждое государство имеет свою историю, обусловленную политико-правовым положением и социально-экономическим развитием. Обширная территория Российской Федерации, особенности исторического развития и природно-климатических условий обусловили особенности ее отдельных регионов, в том числе и с позиций законодательного регулирования.

Нормативно-правовая база, регулирующая труд лиц, работающих и проживающих на территории Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, создавалась в послереволюционный период в эпоху социалистического строительства. Необходимость развития Северных регионов возникла в период индустриализации советского государства. Стране нужны были весомые стимулы для притока рабочей силы в активно осваиваемые тогда «севера» – одних административных и даже репрессивных мер было недостаточно, поэтому наиболее эффективными мерами стало введение северных льгот<sup>1</sup>.

В 1924 году принимаются декреты Всероссийского центрального исполнительного комитета и Совета народных комиссаров РСФСР «О порядке существования мероприятий, имеющих целью охрану туземцев Севера от эксплуатации» и «О снабжении населения Крайнего Севера продовольствием и предметами первой необходимости». К числу первых документов, устанавливающих гарантии работникам, переезжавшим на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, относятся также Постановление ЦИК и СНК Союза ССР от 9 ноября 1927 г. «О компенсациях при переводах и при найме на работу в другие местности» и Постановление ЦИК СССР и СНК СССР от 23 ноября

---

<sup>1</sup>Журавлева И.В. О северных льготах и компенсациях. М.: ИНФРА-М, 2017. 352 с.

1931г. № 23/937 «О компенсациях и гарантиях при переводе, приеме вновь и направлении на работу в другие местности».

В тридцатые годы двадцатого столетия продолжилось развитие законодательства, регулирующего труд россиян, работающих в районах Крайнего Севера, оно было связано с деятельностью треста «Дальстрой», способствовавшему промышленному развитию этих территорий.

«Северное законодательство» не только регулировало политическую, экономическую, социальную и культурную сферы жизнедеятельности людей северных окраин нашей страны. Но и выступало регулятором трудовых отношений лиц, проживающих и работающих в районах Крайнего Севера, поскольку условия труда этих людей существенно отличались от условий труда в других регионах страны, что требовало установления дополнительных правовых гарантий и компенсаций за трудовую деятельность в экстремальных условиях Севера.

Для увеличения числа желающих переселиться в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, советское правительство предоставляло им значительные льготы. В частности Указы Президиума Верховного Совета СССР 1960 года<sup>2</sup> и 1967 года<sup>3</sup>, расширяли и упорядочивали систему льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним, а соответствующим Постановлением Совета Министров СССР, устанавливался порядок их применения. Что стало первой попыткой кодификации и упорядочения льгот, которые предоставлялись лицам, проживающим и работающим в северных районах, содержащей правовые установки, ставшие в последующем основой системы гарантий и компенсаций Союза Советских Социалистических республик. Это, прежде всего территориальный принцип действия данных норм права, определенный круг субъектов, по отношению к которым он применяется.

Постановления Совета Министров СССР от 19 августа 1982 г. «О жилищ-

---

<sup>2</sup>Указ Президиума Верховного Совета РФ от 10 февраля 1960 года «Об упорядочении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера» // Ведомости ВС СССР. 1960. № 7. Ст. 45.

<sup>3</sup>Указ Президиума Верховного Совета РФ от 26 сентября 1967 года «О расширении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера» // Ведомости ВС СССР. 1967. № 39. Ст. 519.

но-строительной кооперации», а также от 15.10.1985 г. «О мерах по обеспечению работников предприятий, учреждений и организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, жилой площадью в других районах страны» устанавливали жилищные льготы для переселенцев<sup>4</sup>. А Инструкция «О порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера», утвержденная Приказом Минтруда РСФСР от 22 ноября 1990 г., а также Постановления Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 30 мая 1989 г. № 166/10-85, от 11 ноября 1989 г. № 359/21-20а и от 16 февраля 1990 года М 61/3-111 регламентировали порядок исчисления непрерывного трудового стажа работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях<sup>5</sup>.

Основными льготами, предоставляемыми северянам были: северный коэффициент, а также надбавки к заработной плате, дополнительный отпуск, возможность для переселенца бронировать жилье по прежнему месту жительства, бесплатный или льготный проезд и провоз имущества, льготный трудовой стаж и другие.

Система государственных льгот переселенцам в регионы Крайнего Севера должна была решить главную задачу – привлечение населения на постоянное жительство и удержание его в обживаемых районах до тех пор, пока там не будут созданы условия жизни, соответствующие трудностям осваиваемых территорий. Длительное время льготы получали только те, кого направляли или командировали в районы Крайнего Севера. На местных жителей, а также граждан, самостоятельно переехавших из других областей, льготы обычно не распространялись. В связи с этим возникла острая необходимость совершенствования законодательства о северных льготах.

Поэтому 19 февраля 1993 г. Верховный Совет Российской Федерации при-

---

<sup>4</sup>Козлинская Н.М. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. М., 2014. 21 с.

<sup>5</sup>Петров А.Я. Особенности правового регулирования заработной платы лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях // Законодательство и экономика. 2016. № 11. С. 12 - 19.

нял Закон «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»<sup>6</sup>, которым регламентировалось предоставление государственных гарантий и компенсаций для лиц, проживающих и работающих на Севере, в области занятости, оплаты труда, отпусков, жилищных отношений, компенсаций транспортных расходов, социального страхования, пенсионного обеспечения и других гарантий и компенсаций, который вступил в силу с 01 июня 1993 года.

Данным законом систематизировались и упорядочились правовые гарантии северянам, значительно расширился круг лиц, на которые они распространяются, повысился уровень некоторых действующих правовых гарантий и компенсаций, а также закреплялись новые:

1) молодежи до 30 лет процентная надбавка к зарплате должна была выплачиваться в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера, если лицо проживало в этих районах не меньше пяти лет;

2) размер ежегодного дополнительного отпуска устанавливался в размере 21 рабочего дня;

3) при выезде из районов Крайнего Севера устанавливалась компенсация за сдаваемое жилье;

4) районный коэффициент и процентная надбавка стали начисляться и на стипендию;

5) женщинам устанавливалась 36-часовая рабочая неделя с оплатой труда как за нормальную продолжительность рабочей недели;

6) семьям, имеющим детей, установлены размеры компенсаций с учетом районного коэффициента и процентной надбавки;

7) при назначении пенсии установлены новые условия трудового стажа работы на Севере;

8) пенсия лицам, выехавшим за пределы районов Крайнего Севера, стала

---

<sup>6</sup>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» // Российская газета. 1993. 16 апр. № 73.

выплачиваться с учетом районного коэффициента независимо от места проживания гражданина и времени обращения за ней;

9) сокращался срок выплаты компенсаций расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно до 2-х лет;

10) устанавливалась компенсация расходов на оплату стоимости проезда к месту отдыха неработающим пенсионерам;

11) были установлены дополнительные гарантии и компенсации расходов, связанных с переездом в районы Крайнего Севера.

Положения Кодекса законов о труде Российской Федерации, действовавшего в то время противоречили принятому 19 февраля 1993 г. Закону РФ, что было устранено постановлением Верховного Совета Российской Федерации, в соответствии с которым: «действующие законодательные акты Российской Федерации применяются в части, не противоречащей указанному Закону»<sup>7</sup>.

Федеральным законом от 24 мая 1996 г. № 78-ФЗ «Об основах государственного регулирования социально-экономического развития Российской Федерации» устанавливалось государственное регулирование социально-экономического развития районов Севера<sup>8</sup>. Данный закон был призван добиться сочетания интересов Российской Федерации и ее субъектов, чьи территории относятся к Северу, а также создать благоприятные условия для высокоэффективной хозяйственной деятельности, обеспечить рациональное использование природных ресурсов, охрану окружающей среды и достойную жизнь населения и создать перспективы для устойчивого развития этого региона.

В соответствии с рассматриваемым законом государственное регулирование осуществлялось дифференцированно по территориям и отраслям хозяйства, что определялось государственными приоритетами, природно-климатическими условиями и уровнем социально-экономического развития Се-

---

<sup>7</sup>Постановление ВС РФ от 19.02.1993 г. № 4521-1 «О порядке введения в действие Закона Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях». Российская газета. 1993. 16 апр.

<sup>8</sup>Федеральный закон от 24.05.1996 г. № 78-ФЗ «Об основах государственного регулирования социально-экономического развития Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 26. Ст. 3030.

вера. К сожалению рассматриваемый закон в настоящее время не действует<sup>9</sup>.

Время показало, что ставка только на установление системы льгот, регулирующих процесс переселения в районы Крайнего Севера, в условиях ограниченности выделяемых средств, не смогла выполнить задачи по освоению районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. В результате социально-экономического кризиса, который привел к распаду СССР, сопровождавшемуся гиперинфляцией и сокращением производства, система северных льгот фактически прекратила действовать. В результате переселенцы стали возвращаться к местам своего прежнего проживания из малообжитых районов Крайнего Севера. Такой итог политики освоения северных районов предопределило отсутствие комплексного подхода к формированию среды обитания человека как необходимого условия для создания постоянного населения в районах с экстремальными природными условиями.

Следует отметить, что и в последние годы в нашей стране принято множество различных нормативно-правовых актов, направленных на оказание содействия различным категориям граждан, в числе которых и лица, работающие и проживающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

## **1.2 Правовые источники регулирующие труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях**

В правовом регулировании сферы труда велико значение международных актов, принципов и норм международного трудового права и международного сотрудничества. Ценностные ориентиры Международной организации труда (далее - МОТ) о достойном труде, социальной справедливости и справедливой глобализации получили отражение в управлении и регулировании сферой труда на территориях Севера России.

Наряду с актами, касающимися общих условий труда, для северных территорий имеют особое значение акты МОТ о коренных народах, о мигрантах, о труде в морском судоходстве, рыбаках, докерах. Новые международные ориен-

---

<sup>9</sup> ФЗ от 22.08.2004 № 122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты РФ» // Собрание законодательства РФ. 2004. № 35. Ст. 3607.

тиры упразднения принудительного труда получили отражение в Протоколе 2014 г. к Конвенции № 29 «О принудительном труде».

К основным законодательным актам, регламентирующим особенности работы и проживания в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях относятся.

Конституция РФ 1993 г., которая занимает важнейшее место среди иных законодательных актов нашей страны<sup>10</sup>. Она устанавливает конституционно-правовые нормы общего характера, являющихся основополагающими для трудового права, детализирующего их положения.

Конституция запрещает любую дискриминацию, свободу труда, равенство перед законом, равный правовой статус всех граждан, т.е. равные конституционные права и единую для всех правосубъектность и др. Предусмотренное Конституцией равенство детализируется в текущем законодательстве. В частности, с помощью специальных норм лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера обеспечивается возможность осуществлять свои права и свободы наравне с иными гражданами и лицами, проживающими на территории страны.

Трудовой кодекс РФ 2002 г.<sup>11</sup> содержит специальную главу, посвященную особенностям регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

На сегодняшний день он является основным законодательным актом, регламентирующим особенности данной категорий лиц в оплате труда, заключении трудовых договоров, предоставлении отпусков и др.

Гарантии и компенсации для лиц, работающих в районах Крайнего Севера, установлены не только ТК РФ, но и другими законодательными актами. Среди них особое место занимает Закон РФ «О государственных гарантиях и компен-

---

<sup>10</sup> Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Российская газета. 1993. 25 дек. № 237.

<sup>11</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

сациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» с последующими дополнениями и изменениями. 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, из 38 статей Закона РФ от 19 февраля 1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» 22 признаны утратившими силу и 11 изложены в новой редакции. В оставшиеся пять статей внесены существенные изменения. Фактически из всех гарантий и компенсаций, которые ранее гарантировались работникам, занятым в организациях, расположенным в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, сохранены только районный коэффициент и процентная надбавка. Часть других компенсаций (в частности, по переезду) гарантируется только работникам федеральных государственных учреждений.

Следует отметить, что вопросы, не нашедшие разрешения в законодательстве Российской Федерации, продолжают решаться на основании законодательства бывшего СССР. Так, перечень районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, утвержденный в 1967 г., продолжает действовать в редакции постановления Совета Министров СССР от 03 января 1983 г.<sup>12</sup>, но с дополнениями и изменениями, внесенными уже российским законодательством.

Предоставление северных гарантий и компенсаций в течение многих лет регламентировалось в централизованном порядке. Лишь в последние годы в связи с расширением прав субъектов РФ и работодателей некоторые из них в той или иной степени стали корректироваться последними.

Законодательством создана правовая база для участия их в законотворче-

---

<sup>12</sup>Постановление СМ СССР от 03 января 1983 г. № 12 «О внесении изменений и дополнений в перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, утвержденный постановлением Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 года № 1029» // Собрание постановлений СССР. 1983. № 5. Ст. 21.



ской деятельности в этой области, предусмотрев, что дополнительные гарантии и компенсации могут устанавливаться законами субъектов РФ, коллективными договорами, соглашениями, исходя из имеющихся финансовых возможностей.

После изменений, внесенных в данные документы Федеральным законом от 22.08.2004 № 122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации... можно говорить о буквально революционных преобразованиях в предоставлении гарантий северянам».

С 01 января 2005 г. все лица, проживающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, разделены на четыре группы.

Первая группа: работники организаций, финансируемых из федерального бюджета; лица, обучающиеся в вузах, учреждениях начального и среднего профессионального образования, финансируемых из федерального бюджета; малочисленные народы Севера; граждане, получающие пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам за счет средств ФСС РФ; неработающие граждане, получающие трудовую пенсию или пенсию по государственному пенсионному обеспечению за счет средств ПФР и федерального бюджета; военнослужащие, уволенные по возрасту или в связи с сокращением Вооруженных Сил РФ. Гарантии и компенсации этой группе граждан устанавливаются нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

Вторая группа: работники организаций, финансируемых из бюджетов субъектов РФ; лица, получающие пособия, стипендии и компенсации за счет средств бюджета субъекта РФ. Гарантии и компенсации для этой группы граждан устанавливаются законами субъектов РФ.

Третья группа: работники организаций, финансируемых из местных бюджетов; лица, получающие пособия, стипендии и компенсации за счет средств местных бюджетов. Гарантии и компенсации для них устанавливаются нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления.

Четвертая группа: работники организаций, не относящихся к бюджетной сфере. Гарантии и компенсации им устанавливаются работодателем, если иное

не установлено Законом № 4520-1 и Трудовым кодексом РФ.

В соответствии со ст. 1 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1 государственные гарантии и компенсации распространяются на лиц, работающих по найму постоянно или временно в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, независимо от форм собственности, и лиц, проживающих в указанных районах и местностях.

Особенности правового регулирования трудовых отношений работников Крайнего Севера и приравненных к ним местностей регулируются значительным числом нормативных правовых актов, среди которых основное значение имеет глава 50 Трудового кодекса России<sup>13</sup> и специальный 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» и иные специальные нормативные правовые акты<sup>14</sup>.

Статья 2 Закона «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» предусматривает, что перечень районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей для целей предоставления гарантий и компенсаций должен устанавливаться Правительством Российской Федерации, однако в настоящее время указанный перечень отсутствует. До его принятия следует руководствоваться Перечнем районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, который был утвержден Постановлением Совета Министров СССР от 10.11.1967 г. № 1029 и действует в редакции Постановления Совета Министров СССР от 03.01.1983 г. № 12.

В части, не противоречащей ТК РФ, сохраняют свое действие некоторые нормативные правовые акты СССР, касающиеся правового регулирования трудовых отношений работников, и, в частности, Указ Президиума Верховного Совета СССР от 10.02.1960 г. «Об упорядочении льгот для лиц, работающих в

---

<sup>13</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

<sup>14</sup> Бондаренко Э.Н. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. М.: Проспект, 2014. С. 756 - 805.

районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера»<sup>15</sup>, Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26.09.1967 г. № 1908-VII «О расширении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера»<sup>16</sup>, Постановление Совета Министров РСФСР от 22.10.1990 г. № 458 «Об упорядочении компенсаций гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера»<sup>17</sup>, Инструкция 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, утвержденная Приказом Министерства труда РСФСР от 22 ноября 1990 г. № 2.

В ч. 1 ст. 313 ТК РФ предусмотрено, что государственные гарантии и компенсации этим лицам устанавливаются не только ТК РФ и другими федеральными законами, но также иными нормативными правовыми актами РФ, а дополнительные гарантии - законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. Величина дополнительных гарантий зависит от финансовых возможностей соответствующих субъектов РФ, органов местного самоуправления и работодателя.

Закон РФ от 19.02.1993 также предусматривает возможность установления гарантий и компенсаций не только законом, но и иными нормативными правовыми актами РФ, которые должны соответствовать ТК РФ<sup>18</sup>. Нормативные акты работодателей об установлении гарантий и компенсаций, их размере и порядке предоставления относятся к локальным нормативным актам, принимае-

---

<sup>15</sup>Указ Президиума Верховного Совета СССР от 10.02.1960 г. «Об упорядочении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера» // Ведомости ВС СССР. 1960. № 7. Ст. 45.

<sup>16</sup>Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26.09.1967 г. № 1908-VII «О расширении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера» // Ведомости ВС СССР. 1967. № 39. Ст. 519.

<sup>17</sup>Постановление Совета Министров РСФСР от 22.10.1990 г. № 458 «Об упорядочении компенсаций гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера» // СП РСФСР. 1990. № 24. Ст. 254.

<sup>18</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

мым в установленном ст.ст. 8, 371, 372 ТК РФ порядке.

Для получения установленных трудовым законодательством гарантий и компенсаций необходим трудовой стаж, порядок установления и исчисления которого был определен Правительством РФ и получил отражение в Инструкции о порядке предоставления гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, утвержденной Приказом Минтруда России от 22.11.1990 № 2.

Федеральный закон от 19.06.1996 г. № 78-ФЗ «Об основах государственного регулирования социально-экономического развития Севера Российской Федерации» с 01 января 2005 г. признан утратившим силу. Таким образом, на законодательном уровне не определены конкретные факторы, обуславливающие необходимость предоставления работникам, осуществляющим трудовую деятельность в неблагоприятных климатических условиях, соответствующих гарантий и компенсаций, а также не обозначена цель их предоставления - содействие развитию северных территорий, что следует рассматривать как значительный пробел трудового законодательства и как одно из направлений его развития и совершенствования.

Необходимо отметить, что сегодня не представляется возможным вести речь о существовании единого подхода к правовому регулированию трудовых отношений лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, поскольку отсутствует соответствующий нормативный правовой акт, определяющий такие понятия, как Крайний Север Российской Федерации, местности, приравненные к районам Крайнего Севера, районы с дискомфортными условиями проживания, районы с ограниченными сроками завоза продукции (товара) и др., а также устанавливающий основные цели, принципы, направления и механизмы государственной политики в отношении Крайнего Севера.

Таким образом, в настоящее время порядок и условия предоставления северных льгот регулируются Трудовым Кодексом РФ, Законом Российской Феде-

рации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» от 19.02.1993 г. № 4520-1 и ранее изданными нормативными актами Союза ССР и РСФСР в части, не противоречащей указанному Закону.

Помимо определенного комплекса государственных гарантий, предусмотренных федеральным трудовым законодательством для указанной категории работников, органам государственной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления и работодателям предоставлена возможность устанавливать дополнительные гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях, за счет средств соответствующих бюджетов либо за счет средств работодателей, исходя из финансовых возможностей соответствующих субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и работодателей. Дополнительные гарантии и компенсации могут устанавливаться как нормативными правовыми актами, так и коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, а также индивидуальными трудовыми договорами.

Российское законодательство, касающееся особенностей регулирования труда на территориях Крайнего Севера, нуждается в комплексном совершенствовании, которое может и должно осуществляться по нескольким направлениям. Первое направление - совершенствование законодательства и иных актов в виде перенесения норм, принятых в советский период, действовавших в советском законодательстве и продолжающих действовать в настоящее время, поскольку они являются актуальными и необходимыми.

Многие нормативные акты прошлого века не отменены, хотя часть из них устарела, а ряд их норм не соответствует принятому Трудовому кодексу РФ<sup>19</sup>. Среди актов, продолжающих действовать в настоящее время, имеются постановления и иные акты, принятые СНК СССР, Госкомтрудом СССР, Минздравом СССР, Министерством обороны СССР, ВЦСПС и другими органами СССР

---

<sup>19</sup>Бондаренко Э.Н. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. М.: Проспект, 2014. С. 756 - 778.

и РСФСР. Например Постановление СНК СССР от 22.06.1936 № 1100 «Об утверждении Положения о Главном Управлении Северного Морского Пути при СНК Союза ССР»; Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 31.03.1989 № 114/П-4 «О внесении изменений и дополнений в Условия выплаты полевого довольствия работникам организаций и предприятий гидрометеорологической службы»; Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 17.01.1990 № 27/2-71 «О внесении дополнения и изменений в Основные положения о вахтовом методе организации работ».

Дальнейшее развитие трудового законодательства должно осуществляться в увязке с изменениями в законодательстве о социальном обеспечении, гражданском, административном, финансовом законодательстве. Необходимо учитывать также то, что наряду с федеральным законодательством появилось и стало развиваться законодательство во всех субъектах РФ, новые подходы получили отражение в иных нормативных правовых актах - актах органов исполнительной власти и актах органов местного самоуправления. В стране сложилась и должна получить свое развитие практика социально-партнерских соглашений, в том числе по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в районах Крайнего Севера. Расширяется круг вопросов, регламентируемых в коллективных договорах и локальных нормативных актах.

## 2 ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ЛИЦАМ, РАБОТАЮЩИМ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И ПРИРАВНЕННЫХ К НИМ МЕСТНОСТЯХ

### 2.1 Характеристика правовых гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

Районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности занимают полностью или частично территорию 24 субъекта Российской Федерации и представляют собой территории с тяжелыми природными условиями, обуславливающими увеличение размера заработной платы и предоставление компенсаций лицам, работающим на указанных территориях.

Отдельные районы Амурской области отнесены к приравненным местностям Крайнего севера, это - поселки Береговой, Горный, Кировский, Снежногорский, Хвойный и Ясный, села Бомнак и Октябрьский Зейского района; поселки Златоустовск и Ольгинск, села Ивановское, Коболдо, Огоджа, Селемджинск и Стойба, поселки городского типа Токур и Экимчан Селемджинского района; села Усть-Нюкжа и Усть-Уркима Тындинского района; поселки Ивановский и Майский Мазановского района; село Ураловка Шимановского района; город Зея<sup>20</sup>.

Проживание и осуществление трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях оказывает негативное воздействие на здоровье человека и, следовательно, связано с риском преждевременной утраты трудоспособности, в Трудовом кодексе Российской Федерации предусматриваются особенности регулирования труда лиц, работающих в этих районах и местностях.

Нормы об особенностях регулирования труда в районах Крайнего Севера и

---

<sup>20</sup>Постановление Совмина СССР от 03.01.1983 № 12 (ред. от 27.02.2018) «О внесении изменений и дополнений в Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, утвержденный Постановлением Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 г. N 1029» (вместе с «Перечнем районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, на которые распространяется действие Указов Президиума Верховного Совета СССР от 10 февраля 1960 г. и от 26 сентября 1967 г. о льготах для лиц, работающих в этих районах и местностях», утв. Постановлением Совмина СССР от 10.11.1967 № 1029) [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

приравненных к ним местностях содержатся в статьях главы 50 Трудового кодекса РФ, а также ряде других статей. Например, ст. 59 ТК РФ предусмотрена возможность заключения срочного трудового договора при переезде работника в указанные районы и местности. Действие статей главы 50 ТК РФ распространяется на лиц, заключивших трудовой договор о постоянной или временной работе с любыми работодателями, расположенными в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях<sup>21</sup>.

Статья 313 ТК РФ основана на нормах ст. 3 Законом РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях». Она определяет порядок предоставления гарантий и компенсаций для северян в зависимости от того, в какой организации занят работник, а в ряде случаев - от вида предоставляемых гарантий и компенсаций и от некоторых иных обстоятельств.

Часть 3 ст. 313 ТК РФ предоставляет субъектам РФ, на территории которых есть районы, которые указаны в Перечне районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, и работодателям, расположенным в таких районах, с учетом их финансовых возможностей устанавливать дополнительные гарантии и компенсации работникам. Для того чтобы определить, какие гарантии и компенсации действуют в конкретном районе, необходимо обратиться к региональному законодательству, а также соглашениям, действующим на территории конкретного района, и коллективному договору организации.

Если дополнительные гарантии и компенсации установлены в соответствии с ТК РФ, то они становятся обязательными к применению наряду с основными (государственными) гарантиями и компенсациями.

Работодатель может установить дополнительные гарантии и компенсации в коллективных договорах и соглашениях, а также при отсутствии таковых в трудовых договорах на основании общей нормы, позволяющей улучшать положение работников по сравнению с законодательством, что соответствует ст.9

---

<sup>21</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.



ТК РФ.

Одной из правовых гарантий работникам северных районов является повышенная оплата труда при помощи районных коэффициентов и надбавках к заработной плате, которые позволяют повысить уровень оплаты труда работающих, где уровень цен, прожиточный минимум значительно выше, чем во многих других местностях (ст. ст. 316, 317 ТК).

Размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливаются Правительством РФ.

Органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления вправе за счет средств соответственно бюджетов субъектов РФ и бюджетов муниципальных образований устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов для учреждений, финансируемых соответственно из средств бюджетов субъектов РФ и муниципальных бюджетов. Нормативным правовым актом субъекта РФ может быть установлен предельный размер повышения районного коэффициента, устанавливаемого входящими в состав субъекта РФ муниципальными образованиями. Суммы указанных расходов относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

Размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также базовой части трудовой пенсии, пенсий по государственному пенсионному обеспечению, пособий, стипендий и компенсаций лицам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Правительством РФ<sup>22</sup>.

Районный коэффициент начисляется на заработную плату вне зависимости от вида собственности, организационно-правовой формы работодателя, отнесения организации к той или иной отрасли. Его размер должен зависеть от

---

<sup>22</sup>Закон РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» // Российская газета. 1993. 16 апр. № 73.

условий местности, в которой работает и проживает работник. Начисление районных коэффициентов не изменяет размера тарифных ставок, а в случаях, когда законодательство предусматривает выплаты из расчета тарифных ставок, районный коэффициент не может применяться. Районный коэффициент учитывается при расчете среднего заработка<sup>23</sup>.

Судебная практика разъясняет, что районный коэффициент и надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не подлежат применению к минимальной заработной плате, установленной в субъекте РФ, в размер которой входят доплаты и надбавки стимулирующего и компенсационного характера, включая районный коэффициент и процентную надбавку к заработной плате.

Размер надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях зависит от того, в какой местности по административно-территориальному делению трудится работник и в течение какого времени он здесь проработал. Размер надбавки увеличивается за каждый последующий период после начального периода работы, но не более установленного максимума<sup>24</sup>.

Ст.319 ТК РФ установлен дополнительный ежемесячный выходной день без сохранения заработной платы одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению. Предоставление дополнительного выходного дня по данному основанию может осуществляться с частичной или полной его оплатой, если такое условие предусмотрено в коллективном договоре, соглашении или в индивидуальном трудовом договоре с работником.

Случаи рассмотрения судом спора, связанного с отказом работодателя предоставить дополнительный выходной день родителю, работающему в райо-

---

<sup>23</sup>Трофимова Г.А. Право на труд в нормах Трудового кодекса РФ: ограниченные гарантии // Российский юридический журнал. 2016. № 1. С. 147 – 155.

<sup>24</sup>Петров А.Я. О гарантиях и компенсациях лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях // Законодательство и экономика. 2016. № 9. С. 6 – 11.

нах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет достаточно редки.

Разрешая указанный спор, суд правильно исходил из того, что предоставление дополнительного выходного дня является правом одного из родителей, имеющего ребенка до 16 лет, поэтому работодатель такого работника не вправе отказать ему в предоставлении указанного выходного дня в связи со служебной необходимостью.

И. обратилась в суд иском к аппарату администрации Петропавловск-Камчатского городского округа о признании незаконным отказа работодателя в предоставлении ей 19 марта 2016 г. дополнительного выходного дня без сохранения заработной платы и взыскании компенсации морального вреда.

Суд первой инстанции, отказывая в удовлетворении исковых требований, исходил из того, что предоставление дополнительного выходного дня без сохранения заработной платы одному из родителей, работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, является правом работника, которое в силу действующего законодательства без учета мнения работодателя реализовано быть не может.

Вышестоящая судебная инстанция с таким выводом суда не согласилась, указав, что дополнительный выходной день предоставляется при соблюдении определенных условий, а именно: письменного заявления работника, наличия ребенка в возрасте до шестнадцати лет. Иных условий для предоставления указанной государственной гарантии ст. 319 ТК РФ не содержит. При таких обстоятельствах, в случае если работником соблюдены данные условия, работодатель не может отказать в предоставлении дополнительного выходного дня, в том числе в связи со служебной необходимостью. Решение суда первой инстанции отменено, исковые требования И. удовлетворены.

Предоставление гарантий и компенсаций работникам Крайнего Севера и приравненных к ним местностей соотносится с принципами правового регулирования трудовых отношений, поскольку связано с особыми условиями труда .

Одной из важных правовых гарантий является установление женщинам в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях сокращенной рабочей недели. Ст. 320 ТК РФ предусматривает: для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Известно, что нормальная продолжительность рабочей недели не может превышать 40 часов (ст. 91 ТК). При определенных обстоятельствах и условиях в отдельных отраслях, организациях, для отдельных категорий работников она может быть уменьшена. Правовая природа такой уменьшенной нормы отличается от сокращенного или неполного рабочего времени (ст.ст. 92, 93 ТК). Уменьшение продолжительности рабочей недели может быть произведено коллективным или трудовым договором. При этом уменьшение продолжительности работы не влечет за собой уменьшения (снижения) оплаты труда.

Кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска.

Продолжительность «северных» оплачиваемых ежегодных отпусков дифференцирована в зависимости от местности, в которой трудится и проживает работник: в районах Крайнего Севера - 24 календарных дня; в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера - 16 календарных дней<sup>25</sup>. В остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней. Они устанавли-

---

<sup>25</sup>Закон РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» // Российская газета. 1993. 16 апр. № 73.

ливаются в качестве компенсации за работу в этих районах и местностях. Если работник в течение рабочего года, за который ему предоставляется отпуск, трудился в разных северных районах и местностях, где предусмотрена различная продолжительность дополнительного отпуска, то общая продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях должна определяться пропорционально проработанному в каждом из этих районов и местностей времени.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков. Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях.

Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков работникам северных районов допускается не более чем за 2 года. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать 6 месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно. Неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 6 месяцев, присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год.

Федеральные государственные органы, государственные внебюджетные фонды Российской Федерации, федеральные государственные учреждения оплачивают работнику стоимость проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов, а также стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) независимо от времени использования отпуска. Оплата стоимости проезда работника и членов его семьи личным транспортом к месту использования

отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем<sup>26</sup>.

Так, в Законе Ямало-Ненецкого автономного округа от 16.12. 2004 г. № 89-ЗАО «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых за счет окружного бюджета, проживающих на территории Ямало-Ненецкого автономного округа» значительно расширен по сравнению с федеральным законодательством перечень лиц, относящихся к неработающим членам семьи работника, которым работодатель обязан оплатить стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа. Так, помимо неработающего супруга и несовершеннолетних детей до 18 лет, к числу неработающих членов семьи относятся дети, по отношению к которым работник является опекуном или попечителем, дети не достигшие возраста 23 лет и не вступившие в законный брак, осваивающие образовательные программы основного общего образования, среднего общего образования, среднего профессионального образования и высшего образования по очной форме обучения, имеющие государственную аккредитацию, а также совершеннолетние члены семьи - неработающие инвалиды с детства I и II групп, имеющие противопоказания к труду либо неспособные к трудовой деятельности.

Г. обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью Частная охранная организация «Фирма Центр К ДВ» о компенсации расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска в размере 29635 рублей<sup>27</sup>. Он работает и проживает в местности, приравненной к районам Крайнего Севера в г. Комсомольск- на Амуре, с 01.08.2015 по 04.10.2016 состоял в трудовых отношениях с ответчиком, с 02.08.2016 по 25.08.2016 выезжал в отпуск в г. Северокурильск, в связи с чем понес расходы по проезду в размере 34635 рублей, из которых работодатель компенсировал только 5000 рублей.

Полагая, что работодателем нарушено его право на возмещение в полном

---

<sup>26</sup>Березкин И.В. Оплата проезда в отпуск работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях // Консультант бухгалтера. 2015. № 5.

<sup>27</sup>Постановление президиума Хабаровского краевого суда от 11.12.2017 г. № 44г – 129/2017 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

объеме расходов на проезд к месту отдыха и обратно, гарантированное ч.1 ст.325 ТК Российской Федерации, просил взыскать с ответчика понесенные им расходы на проезд к месту отдыха и обратно.

В соответствии с Положением о порядке компенсации расходов на оплату проезда к месту проведения отпуска, утвержденным генеральным директором ООО ЧОО «Фирма Центр К ДВ», работник имеет право на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации один раз в два года в размере 5000 руб. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в обществе. Оплата стоимости проезда производится по возвращении работника из отпуска на основании предъявленных документов в течение 10 календарных дней.

Механизм реализации конституционного права на отдых, в том числе условия и порядок предоставления оплачиваемого ежегодного отпуска, а также гарантии и компенсации работникам при его предоставлении закреплены в ТК РФ. Ч.8 ст.325 ТК РФ предусмотрено, что размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в государственных органах субъектов Российской Федерации, государственных учреждениях субъектов Российской Федерации, устанавливаются нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях - нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, у других работодателей, - коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, трудовыми договорами<sup>28</sup>.

Таким образом, работодатели, не относящиеся к бюджетной сфере и осу-

---

<sup>28</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

ществляющие предпринимательскую и (или) иную экономическую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, самостоятельно в рамках коллективного договора, локального нормативного акта или в трудовом договоре с работником устанавливают размер, условия и порядок предоставления работникам компенсации расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно, при этом объем компенсации может быть отличным от того, который установлен в ТК РФ.

В связи с тем, что ООО ЧОО «Фирма Центр К ДВ» не является организацией, относящейся к бюджетной сфере, отношения, связанные с предоставлением социальных гарантий, компенсаций и льгот работникам регулируются действующими в данном обществе локальными нормативными актами. Устанавливая размер компенсации в сумме 5000 рублей, генеральный директор, являясь единоличным исполнительным органом, действуя в пределах полномочий предоставленных Уставом общества, исходил из финансовых возможностей предприятия.

Тем самым, ТК РФ позволяет работодателям, работающим в частном секторе экономики, самостоятельно определить в рамках коллективно-договорного либо локального правового регулирования размеры, порядок и условия компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Данная норма, предоставляя сторонам трудовых отношений право, но не обязанность провести переговоры по вопросу о выплате такой компенсации и завершить их конкретизацией ее размера, условий и порядка, направлена на достижение баланса интересов работников и работодателей. Кассационная жалоба была оставлена без удовлетворения. Однако, мы считаем, что данное положение нарушает равноправие граждан, работающих в органах государственной власти, органах местного самоуправления и предприятиях, учреждениях, организациях. Считаю возможным для них установить минимальный размер компенсации для оплаты проезда к месту отдыха.



ТК РФ не дает однозначного ответа на вопрос, обязан ли работодатель предоставить совместителю дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях. По данной проблеме высказываются различные мнения. Одни авторы придерживаются той точки зрения, что совместители не имеют права на дополнительный оплачиваемый отпуск, связанный с работой в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, поскольку в соответствии со ст. 287 ТК РФ гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются только по основному месту работы, а в соответствии со ст. 14 Закона РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» ежегодный дополнительный отпуск лицам, работающим в указанных районах, устанавливается в качестве компенсации. Кроме того, при определении продолжительности отпуска совместителя должны использоваться общие правила исчисления продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков, а также правила, предусмотренные ст. 286 ТК РФ, согласно которым совместителю ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть предоставлен одновременно с отпуском по основному месту работы. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы (а для северян указанная продолжительность, как правило, будет меньше, поскольку им по основному месту работы предоставляется дополнительный отпуск за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), то работодатель по просьбе работника обязан предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности <sup>29</sup>.

Другие авторы считают, что дополнительные отпуска работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях должны предоставляться не только по основному месту работы, но и у того работодателя, где ли-

---

<sup>29</sup>Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. В.Л. Гейхмана, Е.Н. Сидоренко. М., 2017. С. 58.

цо работает по совместительству<sup>30</sup>. Одним из обоснований данной позиции является то, что дополнительный отпуск не может быть отнесен к числу компенсаций, исходя из толкования термина «компенсация», которое предусмотрено в ст. 164 ТК РФ. Следует признать данную позицию более правильной и справедливой, поскольку указанный вид дополнительного оплачиваемого отпуска предоставляется работнику с целью компенсировать неблагоприятное воздействие климатических факторов на его здоровье, а работа и по основному месту работы, и по совместительству осуществляется в суровых условиях Крайнего Севера. Данный вывод подтверждается и судебной практикой. Как указывается в Обзоре Верховного Суда Российской Федерации практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях<sup>31</sup>, положения ст. 287 ТК РФ не распространяются на дополнительные отпуска, поскольку ст. 321 ТК РФ установлена специальная норма, согласно которой совместителям, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, дополнительный отпуск за работу в указанных районах и местностях предоставляется на общих основаниях, то есть соответственно 24 и 16 календарных дней. Для работников-совместителей общая (суммарная) продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается в общем порядке: путем суммирования основного и дополнительного отпусков соответствующей продолжительности.

По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии 2 и более детей отпуск для указанной цели предоставляется 1 раз для

---

<sup>30</sup>Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2016. С. 102.

<sup>31</sup>Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. Ф.Н. Филиной. М., 2017. С. 46-57.

каждого ребенка<sup>32</sup>. В целом установленный законодательством комплекс гарантий и компенсаций для работников Крайнего Севера и приравненных к ним местностей по различным аспектам трудовых отношений (заключения и прекращения трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда и др.)<sup>33</sup> является правомерным и обоснованным исходя из принципа единства и дифференциации правового регулирования в сфере труда.

Так, в настоящее время государственные гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотренные ст. ст. 315 - 321 ТК РФ, то есть применение районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате, предоставление государственных гарантий работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, ежемесячное предоставление дополнительного выходного дня одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), предоставление работникам Севера ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, а также порядок предоставления и соединения ежегодных оплачиваемых отпусков, порядок установления и исчисления трудового стажа, необходимого для получения гарантий и компенсаций, и порядок обеспечения пенсиями и пособиями, распространяются на всех работников организаций, расположенных на северных территориях, вне зависимости от источников финансирования, а также форм собственности и организационно-правовых форм. В то же время установление отдельных видов государственных гарантий и компенсаций работникам северных территорий, а именно гарантий медицинского обслуживания (ст. 323 ТК РФ), компенсаций расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно (ст. 325 ТК РФ), компенсаций расходов, связанных с переездом (ст. 326 ТК РФ), а также некоторых других, дифференцировано в зависимо-

---

<sup>32</sup>Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>33</sup>Халдеева Н.В. Правовое регулирование трудовых отношений в районах Крайнего Севера. Магадан: ИП Кацубина Т.В., 2015. С. 123.

сти от вида конкретной организации и источника ее финансирования и должно осуществляться на различных уровнях. Так, для лиц, работающих в федеральных государственных органах, государственных внебюджетных фондах Российской Федерации, федеральных государственных учреждениях, указанные гарантии и компенсации должны устанавливаться нормативными правовыми актами федеральных органов государственной власти; для лиц, работающих в государственных органах субъектов Российской Федерации; государственных учреждениях субъектов Российской Федерации, - нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации; в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях, - нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, у других работодателей, - коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, трудовыми договорами.

## **2.2 Гарантии и компенсации, связанные с прекращением трудовых отношений лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях**

Суровые природно-климатические условия Крайнего Севера оказывают неблагоприятное воздействие на организм человека, поэтому условием заключения трудового договора в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с лицами, привлекаемыми на работу из иных местностей, является наличие у них медицинского заключения, подтверждающего, что осуществление трудовой деятельности в указанных условиях не противопоказано работникам и не должно привести к значительному ухудшению их здоровья. Порядок выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 2.05.2012 г. № 441н.

В случае принятия лица на работу в организацию, расположенную в районах Крайнего Севера или в приравненных к ним местностях, при наличии медицинских противопоказаний для работы в указанных районах и местностях, что

подтверждено медицинским заключением, трудовой договор подлежит прекращению в соответствии со ст. 84 ТК РФ<sup>34</sup>.

В части, не противоречащей ТК РФ, сегодня применяются Рекомендации по заключению трудового договора (контракта), отражающие специфику регулирования социально-трудовых отношений в условиях Севера (включая примерный трудовой договор (контракт) с работником, привлекаемым для выполнения работ в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности), утвержденные Постановлением Минтруда России от 23 июля 1998 г. № 29.

С лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, по соглашению сторон могут заключаться срочные трудовые договоры, что предусмотрено ч. 2 ст. 59 ТК РФ. При этом обязательным условием заключения трудовых договоров на определенный срок, не превышающий пяти лет, является переезд работника к месту работы из других регионов России, причем понятие «другой регион» не уточняется.

В.И. Кривой считает, что срочный трудовой договор может заключаться и при переезде из районов Крайнего Севера в местности, приравненные к ним (и наоборот), а также внутри этих районов и местностей<sup>35</sup>. Полагаем, что основанием для заключения срочного трудового договора является только переезд для работы в районы Крайнего Севера или приравненные к ним местности из регионов, не относящихся к числу указанных районов и местностей, а также переезд в районы Крайнего Севера из местностей, приравненных к районам Крайнего Севера.

Для лиц, заключивших трудовые договоры о работе в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и прибывших в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, предусмотрены определенные гарантии и компенсации, что обусловлено необходимостью стимулирования притока рабочей силы в северные

---

<sup>34</sup>Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 4567.

<sup>35</sup>Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. М.: Городец, 2007. С. 89.

районы и имеет целью компенсировать повышенные расходы работников и членов их семей по переезду. Указанные гарантии и компенсации предоставляются за счет средств работодателя.

Гарантии и компенсации лицам, заключившим трудовые договоры о работе в федеральных государственных органах, государственных внебюджетных фондах Российской Федерации, федеральных государственных учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, предусмотрены ст. 326 ТК РФ. К числу указанных гарантий и компенсаций относятся:

1) единовременное пособие работнику (так называемые подъемные) в размере двух месячных тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины месячной тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника. В ст. 326 ТК РФ не определен круг лиц, относящихся к членам семьи работника. Представляется, что в данном случае необходимо применить Инструкцию о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными актами, утвержденную Приказом Минтруда РСФСР от 22.11.1990 г. № 2, согласно которой компенсации выплачиваются на членов семьи работника, состоящих на его иждивении и проживающих совместно с ним на момент переезда работника (заключения трудового договора о работе в районах Крайнего Севера или в приравненных к ним местностях), а также на детей, родившихся в период действия трудового договора за пределами указанных районов и местностей;

2) оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспор-

том;

3) оплачиваемый отпуск специального назначения продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

В том случае, если члены семьи работника не прибыли вместе с ним к месту работы, расположенному в районах Крайнего Севера или в приравненных местностях, право на оплату стоимости их проезда и провоза багажа сохраняется у них в течение одного года со дня заключения работником трудового договора.

В случае неявки на работу или отказа приступить к ней без уважительных причин работник обязан вернуть средства, выплаченные ему в связи с переездом. Работник, который не явился на работу или отказался приступить к ней по уважительным причинам, обязан вернуть выплаченные ему средства за вычетом понесенных уже путевых расходов.

Размер, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, заключившим трудовые договоры о работе в государственных органах субъектов Российской Федерации, государственных учреждениях субъектов Российской Федерации, а также лицам, заключившим трудовые договоры о работе в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях, устанавливаются соответственно нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления. Как правило, региональные органы государственной власти и органы местного самоуправления устанавливают объем гарантий и компенсаций, аналогичный предусмотренному на федеральном уровне для лиц, заключивших трудовые договоры о работе в федеральных государственных органах, государственных внебюджетных фондах Российской Федерации, федеральных государственных учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Согласно ст. 318 ТК РФ в исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за работником, увольняемым из организации по указанным основаниям, в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения

по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен. Факт обращения работника в органы службы занятости в установленный срок и принятия этим органом решения о сохранении за работником среднего заработка за указанный период должен быть подтвержден соответствующим документом. При увольнении из организации, расположенной в районах Крайнего Севера или в приравненных местностях, по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, работник имеет право в случае переезда к новому месту жительства в другую местность на оплату стоимости проезда и провоза багажа. В ст. 326 ТК РФ предусмотрены конкретные размеры компенсации расходов, связанных с переездом, работникам федеральных государственных органов, государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений, расположенных в северных районах, и членам их семей. Так, должна быть оплачена стоимость проезда и провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом. Указанные компенсации предоставляются только по основному месту работы. В случае увольнения работника в связи с виновными действиями, то есть за совершение дисциплинарного проступка, право на компенсацию указанных расходов не возникает. В ст. 192 ТК РФ предусматривается перечень оснований увольнения, относящихся к дисциплинарным взысканиям. Основания увольнения за виновные действия могут быть предусмотрены и иными федеральными законами. Например, п. 4 ст. 9 Федерального закона от 22.08.1995 г. № 151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей» предусмотрено, что трудовой договор со спасателем может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае однократного необоснованного отказа спасателя от участия в проведении работ по ликвидации чрезвычайных ситуаций.

В отдельных субъектах Российской Федерации предусмотрены несколько



инные условия выплаты указанных компенсаций. Например, в ст. 6 Закона Камчатского края от 29.12.2014 г. № 561 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Камчатском крае и работающих в государственных органах Камчатского края, краевых государственных учреждениях» условием компенсации расходов по переезду является работа в государственных органах Камчатского края, краевых государственных учреждениях не менее пяти лет (в том числе не менее трех лет на последнем месте работы непосредственно перед прекращением трудового договора)<sup>36</sup>. Законом Республики Саха (Якутия) от 9.12.2004 г. 187-З № 381-III «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)» установлено, что работникам, проработавшим в организациях, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия), от трех до пяти лет, компенсация расходов, связанных с выездом за пределы Республики Саха (Якутия), производится в размере 50%<sup>37</sup>. В полном размере указанная компенсация выплачивается работникам, проработавшим в организациях, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия), более пяти лет. Таким образом, для работников, проработавших в организациях, финансируемых из регионального бюджета, менее трех лет, выплата указанной компенсации не предусмотрена.

Учитывая, что возможности субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и других работодателей по установлению размеров, условий и порядка компенсации расходов, связанных с переездом, в настоящее время не ограничены федеральным законодательством и не предусмотрен их минимальный объем, установление дополнительных условий компенсации расходов по переезду следует признать вполне правомерным. Данный вывод подтверждается и судебной практикой. Так, в Обзоре Верховного Суда РФ практики

---

<sup>36</sup>Закон Камчатского края от 29.12.2014 г. № 561 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Камчатском крае и работающих в государственных органах Камчатского края, краевых государственных учреждениях» [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>37</sup>Закон Республики Саха (Якутия) от 09.12.2004 г. 187-З № 381-III «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)» [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, утвержденном Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 26.02.2014 г., приведен пример, когда в суд с иском обратилась О., ссылаясь на то, что 20 марта 2008 г. она в порядке ст. 326 ТК РФ обратилась к ответчику с просьбой компенсировать предстоящие расходы на проезд и провоз багажа в связи с выездом на постоянное место жительства из района Крайнего Севера в город Магнитогорск Челябинской области, однако ей в этом было незаконно отказано со ссылкой на п. 6.2 решения Магаданской городской Думы от 30.12.2004 г. № 76-Д «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих на территории муниципального образования «Город Магадан», работающих в организациях, финансируемых из местного бюджета». Указанным пунктом предусмотрено, что работнику организации, финансируемой из местного бюджета, и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа весом не более пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не выше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом. При этом ч. 2 указанного пункта устанавливает, что гарантии, предусмотренные этим пунктом, предоставляются в случае, если работник отработал в организации, финансируемой из местного бюджета, не менее трех лет, и сохраняются в течение одного года со дня расторжения работником трудового договора в данной организации по основаниям, указанным в абзаце первом данного пункта. Стаж работы истца в МУ «Центр социальных выплат города Магадана» составлял менее трех лет. Истец полагала содержащееся в указанном пункте ограничение на оплату расходов, связанных с выездом на постоянное место жительства из города Магадана, в виде обязательного наличия трехлетнего стажа работы в организации, финансируемой из местного бюджета, нарушающим ее право на предо-

ставление такой гарантии по сравнению с положениями, закрепленными в ТК РФ для работников организаций, финансируемых из федерального бюджета или бюджета субъекта Российской Федерации. Удовлетворяя заявленные требования, суды первой и кассационной инстанций, согласились с вышеуказанными доводами.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ признала неверными выводы суда относительно того, что положения п. 6.2 решения Магаданской городской Думы от 30.12.2004 года № 76-Д противоречат ТК РФ и иным федеральным законам, поскольку из анализа ст.313 и ст.326 ТК РФ следует, что полномочия на определение размера, условий и порядка компенсаций расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа в связи с выездом на новое место жительства из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей лицам, работающим в организациях, финансируемых из местного бюджета, переданы органам местного самоуправления.

Формулируя возможные направления развития и совершенствования законодательства о гарантиях и компенсациях лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, можно было бы предложить предусмотреть на федеральном уровне минимальные стандарты и нормативы гарантий и компенсаций, которые являлись бы ориентиром для органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и работодателей при определении объема указанных гарантий и компенсаций. Это позволило бы избежать неоправданных различий в правовом положении работников, осуществляющих трудовую деятельность в одинаково неблагоприятных климатических условиях, но работающих в организациях различных форм собственности, организационно-правовых форм и финансируемых из разных источников.

Работникам, увольняемым из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата

работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 3 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение 4-го, 5-го и 6-го месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен. Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка, производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя.

В качестве государственной гарантии предусмотрено, что работникам, увольняемым из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников, выплачивается выходное пособие в исключительных случаях в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

АО «Чукотэнерго» обратилось в суд с иском к ГКУ АО «Центр занятости населения города Благовещенска» о признании незаконным и отмене решения. Приказом от 28.10.2014 г. Т. был принят на работу в АО «Чукотэнерго» на должность заместителя генерального директора по инвестициям и закупкам в Чукотском автономном округе, который отнесен к районам Крайнего Севера и был уволен 05.06.2017 г. в связи с сокращением штата работников организации. При увольнении Т. выплачена компенсация за неиспользованные дни отпуска, выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранялся средний заработок на время трудоустройства за второй и третий месяцы со дня увольнения. Решением ГКУ АО «Центр занятости населения города Благове-

щенска» от 05.10.2017 г. за Т. сохранено право на получение средней заработной платы за счет средств АО «Чукотэнерго» на период трудоустройства в течение четвертого месяца со дня увольнения. Однако, ТК РФ предполагает, что сохранение средней заработной платы за работником на период трудоустройства в течение четвертого, пятого и шестого месяцев возможно лишь в исключительных случаях, а ситуация с Т. к таковым не относится<sup>38</sup>.

Решением Благовещенского городского суда Амурской области от 06.03.2018 г. было отказано в удовлетворении исковых требований. Решение о сохранении за Т. среднего заработка в течение четвертого месяца со дня увольнения соответствует требованиям ст.318 ТК РФ, поскольку Т. работал в организации, расположенной в районах Крайнего Севера, был уволен в связи с сокращением численности (штата) работников, в орган службы занятости населения обратился в установленный срок, при этом он не мог трудоустроиться после увольнения в виду не востребоваемости на рынке труда специалистов - инженеров по электрооборудованию и автоматике судов (это рассматривалось в качестве исключительного обстоятельства).

Кроме общих гарантий работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, ст.318 ТК РФ установлены дополнительные гарантии для лиц, увольняемых из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Согласно ч. 2 ст. 318 ТК РФ В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Сохранение среднего заработка в течение четвертого, пятого и шестого месяцев после увольнения, производится не в качестве общего правила, а в исключительных случаях, при этом перечень таких случаев не определен.

---

<sup>38</sup> Апелляционное определение Амурского областного суда от 29.06.2018 г. по делу № 33АП – 2363/18 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

Возможно, исключительные случаи, касающегося уволенного работника связаны с его социальной незащищенностью (отсутствие средств к существованию, тяжелая болезнь, требующая дорогостоящего лечения, наличие нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию, и т. п.).

Однако обстоятельства, связанные с социальной незащищенностью работника не вошли в предмет доказывания по делу, следовательно, судебная коллегия решение суда первой инстанции отменила и признало незаконным решения ГКУ АО «Центр занятости населения города Благовещенска».

Правила, относящиеся к увольнению работающих в указанных районах и местностях, приведены в соответствие с общими правилами, предусмотренными в ст.178 ТК, но сроки, в течение которых работнику сохраняется средний заработок, значительно увеличены по сравнению с общими сроками.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности занимают полностью или частично территорию 24 субъекта Российской Федерации и представляют собой территории с тяжелыми природными условиями, обуславливающими увеличение размера заработной платы и предоставление компенсаций лицам, работающим на указанных территориях.

Нормативная база, регулирующая труд работников, работающих и проживающих на территории Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начала свое формирование в послереволюционный период в эпоху строительства социализма и получила дальнейшее развитие до настоящего времени. За последние годы в России принято и действует множество различных нормативно-правовых актов, направленных на оказание содействия различным категориям граждан, в числе которых и лица, работающие и проживающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Особенности правового регулирования трудовых отношений работников Крайнего Севера и приравненных к ним местностей заключаются в том, что они регулируются значительным числом нормативных правовых актов, среди которых основное значение имеет гл. 50 ТК России и специальный 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» и иные специальные нормативные правовые акты.

В настоящее время государственные гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотренные ст. ст. 315 - 321 ТК РФ, - это применение районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате, предоставление государственных гарантий работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, ежемесячное предоставление дополнительного выходного дня одному из родителей (опекуну,

попечителю, приемному родителю), предоставление работникам Севера ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, а также порядок предоставления и соединения ежегодных оплачиваемых отпусков, порядок установления и исчисления трудового стажа, необходимого для получения гарантий и компенсаций, и порядок обеспечения пенсиями и пособиями, распространяются на всех работников организаций, расположенных на северных территориях, вне зависимости от источников финансирования, а также форм собственности и организационно-правовых форм. В то же время установление отдельных видов государственных гарантий и компенсаций работникам северных территорий, а именно гарантий медицинского обслуживания (ст. 323 ТК РФ), компенсаций расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно (ст. 325 ТК РФ), компенсаций расходов, связанных с переездом (ст. 326 ТК РФ), а также некоторых других, дифференцировано в зависимости от вида конкретной организации и источника ее финансирования и должно осуществляться на различных уровнях.

Так, для лиц, работающих в федеральных государственных органах, государственных внебюджетных фондах Российской Федерации, федеральных государственных учреждениях, указанные гарантии и компенсации должны устанавливаться нормативными правовыми актами федеральных органов государственной власти; для лиц, работающих в государственных органах субъектов Российской Федерации; государственных учреждениях субъектов Российской Федерации, - нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации; в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях, - нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, у других работодателей, - коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, трудовыми договорами.

Гарантии и компенсации законодательство связывает с наличием у работников стажа работы определенной продолжительности в северных районах. По-



рядок исчисления трудового стажа для этих целей определяется Правительством РФ. Общим правилом является включение в трудовой стаж, дающий право на северные гарантии и компенсации, времени работы в этих регионах по трудовому договору. Вид собственности, организационно-правовая форма работодателя значения не имеют.

Российское законодательство, касающееся особенностей регулирования труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним районах, нуждается в комплексном совершенствовании, которое может и должно осуществляться по нескольким направлениям. Первое направление - совершенствование законодательства и иных актов в виде перенесения норм, принятых в советский период, действовавших в советском законодательстве и продолжающих действовать в настоящее время, поскольку они являются актуальными и необходимыми.

Второе направление - дальнейшее развитие трудового законодательства должно осуществляться в увязке с изменениями в законодательстве о социальном обеспечении, гражданском, административном, финансовом законодательстве. Необходимо учитывать также то, что наряду с федеральным законодательством появилось и стало развиваться законодательство во всех субъектах РФ, новые подходы получили отражение в иных нормативных правовых актах - актах органов исполнительной власти и актах органов местного самоуправления. В стране сложилась и должна получить свое развитие практика социально-партнерских соглашений, в том числе по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Должен быть расширен круг вопросов, регламентируемых в коллективных договорах и локальных нормативных актах, при этом они не должны ущемлять положение работника.

На основании ст. 326 ТК РФ лицам, заключившим трудовые договоры о работе в федеральных государственных органах, государственных внебюджетных фондах Российской Федерации, федеральных государственных учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местно-

стях, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, за счет средств работодателя предоставляются: единовременное пособие в размере двух месячных тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины месячной тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника;- оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом;- оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

Формулируя возможные направления развития и совершенствования законодательства о гарантиях и компенсациях лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, можно было бы предложить предусмотреть на федеральном уровне установить минимальные стандарты и нормативы гарантий и компенсаций, которые являлись бы ориентиром для органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и работодателей при определении объема указанных гарантий и компенсаций. Это позволило бы избежать неоправданных различий в правовом положении работников, осуществляющих трудовую деятельность в одинаково неблагоприятных климатических условиях, но работающих в организациях различных форм собственности, организационно-правовых форм и финансируемых из разных источников.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

### I Правовые акты

1 Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Российская газета. - 1993. - 25 дек. - № 237.

2 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 1 (ч. 1). - Ст. 3.

3 Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» // Собрание законодательства РФ. – 2013. – № 52. - Ст. 6965.

4 Федеральный закон от 25.10.2002 № 125-ФЗ «О жилищных субсидиях гражданам, выезжающим из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей» (ред. от 07.06.2017) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 43. – Ст. 4188.

5 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» (ред. от 07.03.2018) // Ведомости СНД и ВС РФ. – 1993. – № 16. – Ст. 551.

6 Федеральный закон от 17.07.2011 № 211-ФЗ «О жилищных субсидиях гражданам, выезжающим из закрывающихся населенных пунктов в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (ред. от 02.07.2013) // Собрании законодательства РФ. – 2011. – № 30. – Ст. 4559.

7 Постановление Правительства РФ от 18.03.2015 г. № 249 «Об утверждении Правил установления и выплаты повышения фиксированной выплаты к страховой пенсии лицам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» // Собрании законодательства РФ. – 2015. – № 13. Ст. 1935.

8 Постановление Правительства РФ от 07.10.1993 № 1012 «О порядке установления и исчисления трудового стажа для получения процентной надбавки к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в остальных районах Севера» // Собрание актов Президента и Правительства РФ. – 1993. – № 41. – Ст. 3928.

9 Постановление Правительства РФ от 16.07.2003 № 433 «Об утверждении методики распределения по субъектам Российской Федерации средств федерального бюджета на осуществление социальных выплат для приобретения жилья гражданам, выезжающим (выехавшим) из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей» (ред. от 27.06.2018) // Российская газета. – 2018. – 05 дек. – № 273.

10 Постановление Правительства РФ от 11.12.2014 № 1351 «О порядке компенсации расходов, связанных с переездом из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, лицам, являющимся получателями страховых пенсий и (или) пенсий по государственному пенсионному обеспечению, и членам их семей» (вместе с «Правилами компенсации расходов, связанных с переездом из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, лицам, являющимся получателями страховых пенсий и (или) пенсий по государственному пенсионному обеспечению, и членам их семей») (ред. от 17.03.2018) // Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 51. – Ст. 7437.

11 Постановление Правительства РФ от 14.07.2014 № 651 «О порядке приравнивания к работе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях при определении стажа работы в указанных районах и местностях работы, дающей право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пунктами 1 - 10 и 16 - 18 части 1 статьи 30 Федерального закона «О страховых пенсиях» // Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 29. – Ст. 4155.

12 Постановление Совмина СССР от 03.01.1983 № 12 «О внесении изменений и дополнений в Перечень районов Крайнего Севера и местностей, при-

равненных к районам Крайнего Севера, утвержденный Постановлением Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 г. № 1029» (вместе с «Перечнем районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, на которые распространяется действие Указов Президиума Верховного Совета СССР от 10 февраля 1960 г. и от 26 сентября 1967 г. о льготах для лиц, работающих в этих районах и местностях», утв. Постановлением Совмина СССР от 10.11.1967 № 1029)(ред. от 27.02.2018) // СП СССР. – 1983. – № 5. – Ст. 21.

13 Инструкция 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, утвержденная Приказом Минтруда РСФСР от 22.11.1990 № 2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_3300/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_3300/). – 01.12.2018.

14 Постановление СМ СССР от 3.01.1983 г. № 12 «О внесении изменений и дополнений в перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, утвержденный постановлением Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 года № 1029» (ред. от 27.02.2018) // Собрание постановлений СССР. – 1983. – № 5. – Ст. 21.

15 Приказ Минтруда РСФСР от 22.11.1990 г. № 2 «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» (ред. от 11.07.1991, с изм. от 01.12.2015) // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=3300&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.0741957756271312#09331330810922909>. – 01.12.2018.

16 Приказ Росстроя от 14.11.2005 № 315 «О реализации мероприятий по обеспечению жилищными субсидиями граждан, выезжающих (выехавших) из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей» // [Электронный

ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon.7law.info/base78/part1/d78ru1862.htm>. – 01.12.2018.

17 Закон Амурской области от 31.08.2007 № 364-ОЗ «О муниципальной службе в Амурской области» (принят Амурским областным Советом народных депутатов 23.08.2007) (ред. от 23.11.2018) // Амурская правда. – 2007. – 14 сентября. – № 170.

18 Закон Амурской области от 17.10.2002 № 137-ОЗ «О прожиточном минимуме в Амурской области» (принят Амурским областным Советом народных депутатов 19.09.2002) (ред. от 07.11.2018) // Амурская правда. – 2008. – 02 июля. – № 115.

19 Закон Амурской области от 11.04.2005 № 471-ОЗ «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории Амурской области» (принят Амурским областным Советом народных депутатов 17.03.2005) (ред. от 28.12.2016) // Амурская правда. – 2005. – 15 апреля. – № 76.

20 Постановление Правительства Амурской области от 25.05.2015 № 236 «О Порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для работников государственных органов области и областных государственных учреждений, расположенных в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и членов их семей» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?base=RLAW096&dst=100162&n=19763&req=doc#020899988678640424>. – 01.12.2018.

## II Специальная литература

21 Азарова, Е.Г. Пенсионные льготы для работающих на Севере / Е.Г. Азарова // Гражданин и право. – 2015. – № 6. – С. 12-16.

22 Березкин, И.В. Оплата проезда в отпуск работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях / И. В. Березкин // Консультант бухгалтера. – 2015. – № 5. – С. 66 - 67.

- 23 Большой энциклопедический словарь. – СПб.: Норинт, 1997. – 1456 с.
- 24 Васильева, М. Гарантии и компенсации для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях / М. Васильева // Экономико-правовой бюллетень. – 2015. – № 2. – С. 54-58.
- 25 Васильева, М. Гарантии при переезде на работу в другую местность / М. Васильева // Экономико-правовой бюллетень. – 2015. – № 2. – С. 72-74.
- 26 Договоры о труде в сфере действия трудового права: учебное пособие / под ред. К. Н. Гусова. – М.: Проспект, 2017. – 77 с.
- 27 Журавлева, И.В. О северных льготах и компенсациях / И.В. Журавлева, М. В. Журавлева. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 352 с.
- 28 Захаров, М.Л. К совершенствованию законодательства, регламентирующего трудовые отношения, гарантии и компенсации на Крайнем Севере / М.Л. Захаров, К.Д. Крылов // Законодательство. – 2016. – № 9. – С. 96 - 99.
- 29 Каменская, Ю.Ю. Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях / Ю.Ю. Каменская // Главбух. – 2012. – № 17. – С. 72 - 75.
- 30 Кобзева, С.И. Развитие источников права социального обеспечения / С. И. Кобзева. – М.: Проспект, 2015. – 526 с.
- 31 Козлинская, Н.М. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях / Н.М. Козлинская. – М.: Юрайт, 2014. – 240 с.
- 32 Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. К.Н. Гусова, Э.Г. Тучковой. – 9-е изд. перераб. и доп. – М.: Проспект, 2016. – 905 с.
- 33 Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. проф. В. И. Шкатуллы. – 4-е изд., изм. и доп. – М.: Норма, 2013. – 780 с.
- 34 Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. К.Н. Гусова. – М.: ТК Велби, 2013. – 840 с.
- 35 Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатей-

ный) / С.Ю. Головина, А.В. Гребенщиков, Т.В. Иванкина. – М.: Юрайт, 2015. – 930 с.

36 Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. Ю.П. Орловский. – М.: Юрайт, 2015. – 660 с.

37 Крапивин, О.М. Комментарий к законодательству об оплате труда / О.М. Крапивин, В.И. Власов. – М.: Юрайт, 2015. – 420 с.

38 Мельников, И.В. Крайний Север и приравненные к нему местности: гарантии и компенсации / И.В. Мельников // Законодательство. – 2016. – № 9. – С. 48 - 51.

39 Михайлов, В. Оплата труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям / В. Михайлов // Экономика и жизнь. – 2015. – № 4. – С. 54-57.

40 Петров, А.Я. О гарантиях и компенсациях лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях / А.Я. Петров // Законодательство и экономика. – 2016. – № 9. – С. 6 - 11.

41 Петров, А.Я. Особенности правового регулирования заработной платы лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях / А.Я. Петров // Законодательство и экономика. – 2016. – № 11. – С. 12 - 19.

42 Петухова, Н. Льгота для пенсионеров, проживающих в районах крайнего севера: проблемы финансирования / Н. Петухова // Финансовая газета. – 2013. – № 34. – С. 18 - 20.

43 Скачкова, Г. Крайний Север: проблемы районирования / Г. Скачкова // Кадровик. – 2016. – № 11. – С. 44 - 49.

44 Снигирева, И.О. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях / И.О. Снигирева // Актуальные проблемы российского права. – 2015. – № 12. – С. 24 - 27.

45 Трофимова, Г.А. Право на труд в нормах Трудового кодекса РФ: ограниченные гарантии / Г.А. Трофимова // Российский юридический журнал. –



2015. – № 1. – С. 147 - 155.

46 Халдеева, Н.В. Правовое регулирование трудовых отношений в районах Крайнего Севера / Н. В. Халдеева. – Магадан: ИП Кацубина Т.В., 2016. – 229 с.

### III Судебная практика

47 Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – № 5.

48 Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 2 (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.04.2017) // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2018. – № 9.

49 Постановление президиума Хабаровского краевого суда от 11.12.2017 по делу № 44Г-129/2017 // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?base=SODV&n=113572&req=doc#01914269954102943>. – 01.12.2018.

50 Апелляционное определение Амурского областного суда от 29.06.2018 по делу № 33АП-2363/18 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?base=SODV;n=115368;req=doc#006826338213977512>. – 01.12.2018.