**КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА**

**По дисциплине: Трудовое право.**

**На тему: «Особенности трудового договора лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям»**

2009 г.

**ОГЛАВЛЕНИЕ.**

Введение

Глава 1. Содержание трудового договора

1.1 Особенности трудового договора с лицами, работающими в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям

Глава 2. Гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям

2.1 Компенсация расходов, связанная с переездом в районы Крайнего Севера и местности приравненные к ним

2.2 Процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям

2.3 Порядок предоставления ежегодного дополнительного отпуска

Заключение

Список использованной литературы

**Введение**

Актуальность данной контрольной работы на тему: «Особенности трудового договора лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям» выражена тем, что наблюдается тенденция явного сокращения государственной поддержки северян. Законодательство о Крайнем Севере в последнее время перенесло существенные изменения, совершенно устарела нормативная база, регулирующая трудовые отношения в районах Крайнего Севера и вопросы районирования Севера. Так же отсутствует продуманная государственная политика в области жилищных вопросов, в том числе при переселении из северных районов и не вызывает никаких сомнений, поскольку проблема применения законодательства о государственных гарантиях и компенсациях северянам. Предоставление и сохранение данных государственных гарантий и компенсаций в меняющейся среде рыночных отношений остается весьма острой.

Особенностей предоставления социально-трудовых гарантий работающим в данных регионах и механизмов их регулирования позволит выявить проблемы севера и попытаться найти пути их разрешения.

С учетом этого цель данной работы заключается в следующем:

1. содержание трудового договора;

2.Гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

При написании данной работы были поставлены также следующие задачи:

1. особенности трудового договора с лицами, работающими в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям;

2. компенсация расходов, связанная с переездом в районы Крайнего Севера и местности приравненные к ним;

3.процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям;

4. порядок предоставления ежегодного дополнительного отпуска.

При написании данной работы мной исследовались нормативно-правовые акты, регулирующие условия и порядок предоставления "северных" гарантий, льгот и компенсаций, проводился анализ развития законодательства о данных гарантиях, льготах, призванных компенсировать работу в тяжелых климатических условиях.

**Глава 1. Содержание трудового договора**

**1.1 Особености трудового договора с лицами, работающими в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям**

Содержание трудовых договоров заключаемых, с общей категорией работников, отличается от содержания трудовых договоров, заключаемых с рядом отдельных категорий работников. В ряде случаев это обусловлено их отличительными особенностями, спецификой условий их труда.

Трудовое право выделяет отдельные категории работников, которые отличаются своим правовым статусом, а также условиями, в которых им приходится выполнять трудовую функцию, предусмотренную трудовым договором.

Заключение трудового договора с лицами, работающими в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местности, допускается при наличии у них медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы и проживания в данных районах и местностях.

Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях. Размер районного коэффициента к заработной плате и порядок его выплаты устанавливается федеральным законом.

В трудовом договоре оговариваются обязанности работодателя по предоставлению работнику льгот, гарантий и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством.

Условия трудового договора, определяются соглашением сторон с учетом отраслевой специфики конкретных задач, стоящих перед производством, территориальных и природно-климатических особенностей, а также материально-финансовых возможностей предприятий, учреждений, организаций, но не могут содержать положений, противоречащих действующему законодательству и другим нормативным актам, ущемляющих права одной из сторон по заключенному трудовому соглашению и ухудшающих положение работника по сравнению с законодательством о труде.

Особенности правового регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним, установленные трудовым законодательством, не могут не сказаться на содержании трудовых договоров, заключаемых с такими работниками. Постановлением Минтруда России от 23.07.1998 г. № 29 были утверждены Рекомендации по заключению трудового договора, отражающие специфику регулирования социально-трудовых отношений в условиях Севера. Так же Примерный трудовой договор (контракт) с работниками, привлекаемыми для выполнения работ в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности постановлением Минтруда России от 23.07.1998 г. № 29 были утверждены Рекомендации по заключению трудового договора, отражающие специфику регулирования социально-трудовых отношений в условиях Севера. Примерный трудовой договор (контракт) с работниками, привлекаемыми для выполнения работ в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности.[[1]](#footnote-1)

Установление дополнительных гарантий указанным работникам обусловлено экономической заинтересованностью государства, сопряженной с необходимостью привлечения рабочей силы для работы в таких местностях.

**Глава 2. Гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям**

**2.1 Компенсация расходов, связанная с переездом в районы Крайнего Севера и местности приравненные к ним**

Основанием для получения гарантий и компенсаций при переезде в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности (независимо из-за пределов указанных районов или внутри них) является факт заключения трудового договора между работником и работодателем.

В статье 326 Трудового кодекса, в отличие от статьи 169 Трудового кодекса, компенсации, связанные с переездом, сохранены в размерах, предусмотренных статьей 35 Закона о Севере, дополнениями и изменениями, внесенными Федеральными законами № 122-ФЗ от 22.08.2004 г. и № 90-ФЗ от 30.06.2006 г.

В соответствии с Законом № 122-ФЗ, ст. 35 "Гарантии и компенсации расходов, связанных с переездом" Закона о Севере устанавливает, что работникам, заключившим трудовые договоры о работе в организациях, финансируемых из федерального бюджета, расположенных в северных районах, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов РФ, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

-единовременное пособие в размере двух должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена семьи в размере половины месячного оклада работника;

- оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории РФ по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше 5 тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом;

- оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней для обустройства на новом месте.

Право на оплату проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения трудового договора в данной организации в указанных районах и местностях.

К числу компенсаций при переезде на работу в другую местность относится оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории России по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше 5 тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом. Такая же норма предусмотрена и в случае переезда работника к новому месту жительства. В преобладающем большинстве северных регионов отсутствует железнодорожное сообщение, поэтому по договоренности сторон могут быть оплачены расходы по провозу багажа воздушным транспортом до ближайшей железнодорожной станции или ближайшего морского или речного порта, открытого для навигации в данное время.

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

**2.2 Процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям**

В соответствии со ст. 317 Трудового кодекса лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях.

Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливаются федеральным законом, в настоящее время Законом от 19.02.1993 г. № 4520-1.

Процентная надбавка выражается в процентах к заработной плате и устанавливается в зависимости от группы местности, к которой отнесен тот или иной район, местность, стажа работы и возраста.

Процентная надбавка является не компенсацией, а стимулирующей выплатой заработной платы, гарантированной государством.

Как уже говорилось, Федеральным законом от 22.08.2004 г. № 122-ФЗ внесены изменения в статью 2 Закона о Севере, которые предусматривают, что перечень районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей для целей предоставления гарантий и компенсаций устанавливается Правительством РФ. Однако соответствующее постановление до настоящего времени не подготовлено и поэтому действует перечень северных районов, установленный ранее.

Для возникновения права на получение процентной надбавки к заработной плате имеет существенное значение:

1. отнесение данной территории к районам Крайнего Севера или приравненной к ним местности;

2. наличие стажа работы в данных районах и местностях.

Максимальные размеры надбавок дифференцированы по трем группам регионов, при этом во всех регионах максимальный размер процентной надбавки может быть начислен после пяти лет работы:

- в наиболее суровых районах Крайнего Севера - Чукотском автономном округе и Северо-Эвенкийском районе Магаданской области, Корякском автономном округе и Алеутском районе Камчатской области, а также на островах Северного Ледовитого океана и его морей – 10% заработка, по истечении первых 6 месяцев работы с увеличением на 10% за каждые последующие 6 месяцев работы при максимальном размере 100% заработка;

- в остальных районах Крайнего Севера – 10 % заработка по истечении первых 6 месяцев работы с увеличением на 10 % за каждые последующие 6 месяцев работы, а по достижении 60 % надбавки – 10 % заработка за каждый год работы. Предельный размер надбавок для данной группы районов составляет 80 % заработка;

- в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера – 10 % заработка по истечении первого года работы с увеличением на 10 % за каждые последующий год работы при максимальном размере надбавки - 50 % заработка.

Начисление и выплата процентной надбавки (и первой, и последующей) к заработной плате производится со дня возникновения у работника права на нее, а не со следующего месяца или года. Надбавки начисляются на фактический заработок работника за месяц (без применения районного коэффициента).

Юридическое значение для возникновения права на получение надбавки в повышенном размере имеют три факта:

- возраст работника до 30 лет;

- время проживания на Севере до поступления на работу в течение пяти лет или одного года непрерывно или суммарно;

- поступление на работу в одном из районов Севера впервые.

Для сохранения права молодежи в возрасте до 30 лет на получение преимуществ в получении процентных надбавок с первого дня работы в северных регионах, предусмотренные ранее ч. 2 ст. 11 Закона о Севере, необходимо включение данного положения в соглашения, коллективные или трудовые договоры.

Процентные надбавки начисляются работникам, постоянно работающим и проживающим в северных районах, а также работникам, выполняющим работу вахтовым методом, согласно ст. 302 Трудового кодекса РФ в редакции Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ.

**2.3 Порядок предоставления ежегодного дополнительного отпуска**

Особые природные характеристики Севера, действующие в отдельности или в совокупности, оказывают неблагоприятное влияние на здоровье северных работников.

Известно, что необходимость дополнительного отпуска обусловлена физиологическими и гигиеническими факторами, а его продолжительность определялась экономическими возможностями государства.

В статье 321 Трудового Кодекса установлено предоставление ежегодного основного отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненным к районам Крайнего Севера 16 календарных дней.

В соответствии со ст. 322 Трудового кодекса ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск устанавливается сверх всех дополнительных отпусков как компенсация за работу и проживание в суровых природно-климатических условиях. Сохранена ранее действовавшая юридическая норма: общая продолжительность оплачиваемых отпусков лицам, работающим по совместительству, устанавливается на общих основаниях, т.е. одновременно с отпуском по основному месту работы.

В статье 322 Трудового кодекса "Порядок предоставления и соединения ежегодных оплачиваемых отпусков" предусмотрено, что ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется после шести месяцев работы у данного работодателя. Право на получение ежегодного дополнительного отпуска у работника возникает одновременно с использованием основного отпуска. При этом полное или частичное соединение ежегодных отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается не более чем за два года. Чтобы воспользоваться данным правом, работник своевременно до утверждения графика отпусков на следующий год должен сообщить работодателю о намерении соединить отпуска.

Работодатель обязан, утверждая график отпусков, предусматривать предоставление отпуска каждому работнику не реже одного раза в два года.

Продолжительность основного и ежегодного дополнительного отпусков предусмотрено ограничение:

- общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно.

- неиспользованная часть отпуска, превышающего шесть месяцев, присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год.

В соответствии со ст. 322 Трудового кодекса по просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности.

**Заключение**

Из данной контрольной работы можно сделать следующий вывод, что защищая интересы работника, осуществляющего трудовую деятельность в экстремальных природно-климатических условиях Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, законодатель сохранил, а практика подтверждает его право на получение большей части северных льгот за работу в данных условиях. Однако, к сожалению, условия, порядок и размеры предоставления льгот и гарантий поставлены в зависимость от источника финансирования организации и формирования соответствующей нормативно-правовой базы.

Право работника на получение льгот, гарантий и компенсаций, связанных с проживанием и работой в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, как всякое субъективное право должно быть не только законодательно закреплено, но и реально осуществимо.

**Список использованной литературы**

1) Л.Ю. Бугров. Содержание трудового договора. //Справочник кадровика. №2, 2007.

2) Трудовой Кодекс Российской Федерации М, 2008.

3) Р.В. Кирсанов «Трудовое право» ОмГУ, 2006.

4) Карсетская Е., Михайлов И., Мошкович М. Трудовой договор.// Экономико-правовой бюллетень, № 9, сентябрь 2006г.

5) Васильева М., Карсетская Е. Михайлов И., Шершнев А. «Условия трудового договора» М, 2006г.

1. Рекомендации по заключению трудового договора (контракта) с работниками, привлекаемыми для выполнения работ в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности: Постановление Минтруда Российской Федерации от 23.07.1998 г. № 29//Бюллетень Минтруда Российской Федерации.-1998.-№9. [↑](#footnote-ref-1)