Трудовой договор в трудовом праве

Содержание работы:

Введение. 3

1. Общие положения. 5

2. Особенности заключения, изменения и прекращения трудового договора. 8

2.1. Особенности оплаты труда. 10

2.2. Продолжительность отпусков. 18

Заключение. 22

Список литературы: 24

# Введение.

Трудовое право является одной из важнейших отраслей российского права. Из общей теории государства и права известно, что отрасли права отличаются друг от друга предметом и методом, которые определяют самостоятельность каждой из них.

Предмет любой отрасли права составляют однородные общественные отношения, которые регулируются нормами данной отрасли права. Метод же показывает, как и какими правовыми приемами, средствами осуществляется регулирование общественных отношений.

В трудовом праве эти общие положения о предмете и методе отрасли права конкретизируются. Так, предметом трудового права являются общественно-трудовые отношения, т.е. отношения, возникающие в связи с непосредственной деятельностью людей в процессе труда, выполнением работы. Помимо общественно-трудовых отношений в предмет трудового права входят и другие, тесно связанные с ними общественные отношения, о которых будет сказано ниже.

Название данной отрасли права «трудовое право» означает, что оно связано с трудом, с реализаций гражданами своей способности к труду.

Трудовое право непосредственно регулирует отношения общественной организации труда. Придавая этим отношениям устойчивую форму правовых отношений, оно наделяет их участников правами и обязанностями, соблюдение которых обеспечивается мерами государственного принуждения.

Объектом трудового договора является живой труд, то есть выполнение работы определенного рода (по конкретной специальности, квалификации или должности, как это предусмотрено ст. 15 КЗоТ), что именуется трудовой функцией. Работодатель вправе поручать работнику любое производственное задание, не выходящее за пределы трудовой функции работника как работы особого рода по трудовому договору.

Целью договора подряда является получение овеществленного результата работы. При заключении такого договора определяется конкретное задание подрядчика, и заказчик, соответственно, не может требовать от исполнителя работы, выходящей за рамки установленного задания.

Необходимо подчеркнуть, что трудовые отношения занимают центральное место в предмете трудового права, но на основании применения совместного (коллективного) труда складываются и иные общественные отношения, составляющие предмет трудового права и входящие в сферу его регулирования.

Субъектами организационно-управленческих отношений являются, с одной стороны, трудовые коллективы, профсоюзные органы (или иные уполномоченные трудовым коллективом органы), а с другой — работодатели.

Субъектами отношений по надзору за соблюдением трудового законодательства являются специальные государственные органы (Госгортехнадзор, Госэнергонадзор, Госсанэпидемнадзор, Госатомнадзор и др.), профсоюзы и находящиеся в их ведении техническая и правовая инспекция. Особую роль в этих отношениях играет федеральная служба инспекции труда при Министерстве труда Российской Федерация

Процедурные отношения в трудовом праве— это урегулирование процедурными нормами трудового права отношения, складывающиеся между субъектами трудовых и тесно связанных с ними иных правоотношений в процессе деятельности по поводу реализации принадлежащих им прав и обязанностей (то есть в процессе их правоприменительной деятельности), а также в связи с процедурой локального нормотворчества.

# 1. Общие положения.

Основным законом, устанавливающим государственные гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях является Закон «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях». Настоящий Закон 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. Кроме данного закона отношения по поводу работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях регулируются Кодексом Законов о Труде, Законом «Об основах государственного регулирования социально-экономического развития Севера Российской Федерации», другими федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, а также законами и иными нормативно-правовыми актами субъектов Российской Федерации. Все перечисленные нормативные акты основываются на Конституции Российской Федерации и если законодательство России противоречит международным договорам Российской Федерации, то в той мере, где оно противоречит применяются правила международного договора.

Настоящее законодательство направлено на достижение оптимального сочетания интересов Российской Федерации и ее субъектов, территории которых относятся к Северу, создание благоприятных условий для эффективной хозяйственной деятельности, рациональное использование природных ресурсов, охрану окружающей природной среды, обеспечение достойной жизни населения и устойчивое развитие Севера и приравненных к нему местностей.

Закон «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях» был создан с целью решить вопросы регулирования трудовых, жилищных отношений, социального страхования, пенсионного обеспечения и т.п. Действие настоящего закона распространяется на лиц, работающих по найму постоянно или временно на предприятиях, в учреждениях, организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, независимо от форм собственности, и лиц, проживающих в указанных районах и местностях. В случаях, предусмотренных данным законом, государственные гарантии и компенсации предоставляются неработающим пенсионерам, военнослужащим, уволенным по возрасту или в связи с сокращением Вооруженных Сил Российской Федерации, студентам высших и средних специальных учебных заведений, учащимся профессионально-технических училищ и общеобразовательных школ, а также членам семей, прибывшим в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности вместе с кормильцем. Отсутствие у предприятий и организаций средств не может служить основанием для отказа в предоставлении установленных льгот.

Перечень районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей утверждается Государственной Думой Российской Федерации по согласованию с республиками в составе Российской Федерации, краями, областями, автономной областью, автономными округами.

Дополнительные гарантии и компенсации предоставляются решениями органов исполнительной власти и управления северных регионов, тарифными соглашениями, коллективными договорами (соглашениями), трудовыми договорами. Затраты на эти гарантии и компенсации возмещаются за счет средств бюджетов национально-государственных и административно-территориальных образований, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, средств предприятий, учреждений, организаций. Предприятие может самостоятельно устанавливать для своих работников дополнительные отпуска, сокращенные рабочий день и иные льготы, а также поощрять работников организаций, обслуживающих трудовой коллектив, но не входящих в состав предприятия.

Источниками финансирования затрат на государственные гарантии и компенсации являются также Пенсионный Фонд Российской Федерации для лиц, получающих государственные пенсии, Фонд социального страхования Российской Федерации для лиц, получающих пособия по временной нетрудоспособности, беременности и родам и имеющих право на выплаты, связанные с санитарно-курортным лечением, Государственный фонд занятости населения Российской Федерации для лиц, имеющих право на гарантии в области занятости, в соответствии с положениями об указанных фондах. За счет консолидированного бюджета Российской Федерации компенсируются расходы, связанные с выездом из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, работникам бюджетных учреждений, организаций, проработавшим в указанных районах и местностях не менее трех лет, пенсионерам, инвалидам, лицам, потерявшим работу и зарегистрированных в качестве безработных в этих районах и местностях, в размере 100 % произведенных затрат, а лицам, проработавшим не менее трех лет на государственных предприятиях, расположенных в указанных районах и местностях 50 % произведенных затрат, но не превышая норм, предусмотренных ст. 35 Закона от 19 февраля 1993 года. Порядок возмещения затрат на государственные гарантии и компенсации из республиканского бюджета Российской Федерации утверждается Правительством Российской Федерации, а из бюджетов национально-государственных и административно-территориальных образований соответствующими органами этих образований.

Закон также предусматривает налоговые льготы для предприятий и организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях. Эти предприятия освобождаются от уплаты налогов на часть прибыли (дохода), направляемую на капитальные вложения производственного и непроизводственного назначения. предприятия и организации независимо от форм собственности, расположенные в этих же районах, производящие и реализующие там же сельскохозяйственную продукцию и продукты животноводства, а также другие продукты питания, освобождаются от уплаты налогов в соответствии с налоговым законодательством.

# 2. Особенности заключения, изменения и прекращения трудового договора.

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

Условия, оговариваемые в трудовом договоре, 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.

В ст. 250 старого КЗоТ было положение, согласно которому администрация предприятия, учреждения, организации не была вправе без согласия соответствующего выборного профсоюзного органа отказать работнику по истечении срока договора в заключении договора на новый или неопределенный срок, если численность или штат работников не сокращается. В новом Кодексе такого положения, увы, нет.

Согласно ст. 6 Закона от 19 февраля 1993 года лицам, высвобождаемым с предприятий, из учреждений, организаций в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в связи с реорганизацией либо с ликвидацией, сохраняется на период их трудоустройства, но не свыше шести месяцев, средняя заработная плата. То же положение предусмотрено и новым Трудовым Кодексом.

В течение указанного срока сохраняется также непрерывный стаж.

Выплата выходного пособия и сохраняемой средней заработной платы производится по прежнему месту работы за счет самих предприятий, учреждений, организаций.

Относительно заключения трудового договора следует отметить, что граждане стран Содружества Независимых Государств, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, заключают срочные трудовые договоры с работодателем в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и двусторонними межправительственными соглашениями о трудовой деятельности и социальной защите граждан, работающих за пределами границ своих государств.

## 2.1. Особенности оплаты труда.

Оплата труда работников предприятий, учреждений, организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, осуществляется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Работникам гарантируются выплаты районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате.

Формы и системы оплаты труда устанавливаются в коллективных договорах и соглашениях.

Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается единый для всех производственных и непроизводственных отраслей районных коэффициент к заработной плате.

Районный коэффициент устанавливается для каждого конкретного района Федеральным Собранием Российской Федерации по представлению Правительства Российской Федерации, учитывается во всех случаях исчисления средней заработной платы и начисляется без ограничения максимального размера заработной платы.

С сумм коэффициентов подоходный налог с физических лиц взимается отдельно от других доходов по ставке, установленной действующим законодательством.

Районный коэффициент применяется по месту фактической постоянной работы независимо от места нахождения предприятия, учреждения, организации, в штате которого состоит работник.

Районный коэффициент также учитывается при исчислении пособия по безработице, а также при начислении стипендии лицам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку в соответствующие периоды, в период повышения квалификации по направлению Федеральной государственной службы занятости населения, а также при исчислении компенсационных выплат.

Процентные надбавки, в отличие от районных коэффициентов, выполняют стимулирующую функцию. Они начисляются в зависимости от непрерывного стража работы в северных регионах.

При выплате процентной надбавки не учитывается районный коэффициент и вознаграждение за выслугу лет.

Установлен порядок выплаты процентных надбавок к заработной плате: в районах Крайнего Севера: Чукотский автономный округ, Северо-Эвенский район Магаданской области, Корякский автономный округ, Алеутский район Камчатской области, острова Северного Ледовитого океана и его морей (за исключением островов Белого моря) 10 процентов за каждые последующие шесть месяцев до достижения 100 процентов заработка.

В остальных районах Крайнего Севера 10 процентов заработка по истечении первых шести месяцев работы, а по достижении 60 процентов заработка 10 процентов за каждый последующий год работы до достижения 80 процентов заработка.

В местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, 10 процентов заработка по истечении первого года работы, с увеличением 10 процентов заработка за каждый последующий год работы до достижения 50 процентов заработка.

Работникам предприятий, учреждений и организаций, расположенных в республике Карелия, южных островах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской области, республике Бурятия, республике Тува, Читинской области 10 процентов заработка по истечении первого года работы, с увеличением 10 процентов заработка за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 7 октября 1993 года «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» определено, что трудовой стаж, дающий право на получение процентной надбавки к месячной заработной плате лицам, работающим в регионах Севера, суммируется независимо от сроков перерыва в работе и мотивов прекращения трудовых отношений, за исключением увольнения за виновные действия.

Трудовой страж не суммируется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям:

а) вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения этой работы;

б) систематическое неисполнение без уважительных причин обязанностей, возложенных трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка;

в) прогул без уважительных причин;

г) появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения;

д) утрата доверия со стороны администрации к работнику, непосредственно обсуживающему денежные или товарные ценности;

е) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

ж) совершение работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества, установленного вступившим в законную силу приговора суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применение мер общественного воздействия;

з) требование профсоюзного органа (не ниже районного) о расторжении трудового договора с руководящим работником;

и) увольнение в качестве дисциплинарного взыскания, налагаемого в соответствии с уставами или положениями о дисциплине;

к) совершение работником иных виновных действия, за которые законодательством предусмотрено увольнение с работы.

При переходе работника на работу в другой район или местность (из числа указанных), имеющего необходимый для получения этой надбавки стаж работы, перерасчет процентной надбавки к заработной плате производится пропорционально времени, проработанному в соответствующих районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в остальных районах Севера, в порядке, установленном по новому месту работы с соблюдением следующих правил:

а) в случаях перехода работника с предприятия, расположенного в районе Крайнего Севера, на предприятие, расположенное в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, размер процентных надбавок устанавливается из расчета одной десятипроцентной надбавки за каждые 12 месяцев, проработанных в районах Крайнего Севера.

Начисление следующей очередной процентной надбавки должно проводиться в общем порядке через год с момента перехода работником на предприятия, расположенное в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, в размере, установленном для этих местностей;

б) в случаях перехода работника с предприятия, расположенного в местности, приравненной в районам Крайнего Севера, сумма надбавок (в процентном исчислении), начисленные на полные годы работы, сохраняется в прежнем размере, а за проработанные сверх этого месяцы начисляется дополнительная процентная надбавка пропорционально количеству месяцев.

Начисление следующей очередной процентной надбавки должно производиться в общем порядке, через 6 месяцев с момента перехода работника на предприятие, расположенное в районе Крайнего Севера, установленном для этого района;

в) в случае перехода работника с предприятия, расположенного в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, ранее перешедшего на работу в эту местность из районов Крайнего Севера, общий размер подлежащих выплате процентных надбавок к заработной плате должен определяться путем суммирования процентных надбавок, заработанным им на каждом из этих предприятий. При этом общий размер их не должен превышать установленного предела.

В таком же порядке определяется размер процентной надбавки для работника, переходящего с предприятия, расположенного в Чукотском автономном округе, в Северо-Эвенском районе Магаданской области, Корякском автономном округе, Алеутском районе Камчатской области, а также на островах Северного Ледовитого океана и его морей (за исключением островов Белого моря), на работу на предприятие, расположенное в других районах Крайнего Севера или в местностях, приравненных к ним, и обратно;

г) при переходе работника, имеющего необходимый для получения процентной надбавки стаж работы, с предприятий, расположенных в районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, республики Бурятия, в республике Тува, республике Хакасия на предприятие, расположенное в районе Крайнего Севера или приравненной к нему местности, за ним сохраняется процентная надбавка.

Следующая очередная надбавка этому работнику начисляется в общем порядке через 6 месяцев со дня перехода на предприятие, расположенное в районе Крайнего Севера и через год со дня перехода на предприятие, расположенное в местности, приравненной к районам Крайнего Севера.

Если на момент перехода работника на предприятие, расположенное в районе Крайнего Севера или местности, приравненной к районам Крайнего Севера, процентная надбавка заработана им не полностью и ее размер составляет менее 30 процентов, время работы после начисления первой или второй надбавки перерасчитывается из расчета год работы в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, республике Бурятия, республике Тува, республике Хакасия за 3 месяца работы в районах Крайнего Севера и 6 месяцев работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

При переходе работника, имеющего необходимый для получения надбавки стаж работы, с предприятия, расположенного в районе Крайнего Севера или местности, приравненной к районам Крайнего Севера, на предприятие, расположенное в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, республике Бурятия, республике Тува, республике Хакасия, а затем обратно в районы Крайнего Севера или местности, приравненные к ним, ему выплачивается надбавка, выслуженная в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к ним.

При отнесении в установленном порядке отдельных территорий к районам Крайнего Севера или местностям, приравненным к этим районам, исчисление трудового стажа производится со дня отнесения указанных территорий к районам Крайнего Севера или местностям, приравненным к районам Крайнего Севера.

Исключение составляют работники, занятые на предприятиях, расположенных в указанных местностях, и имеющие ранее выслуженные надбавки за годы работы в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к районам Крайнего Севера. В этих случаях с момента отнесения местности к районам Крайнего Севера или местностям, приравненным к ним этим работникам восстанавливаются ранее выслуженные надбавки.

Выплата процентной надбавки в полном размере с первого дня работы должна производиться молодежи до 30 лет, вступившей впервые в трудовые отношения и прожившей не менее 5 лет, непосредственно перед трудоустройством, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Эта норма включена по настоянию северян. Она предусматривает предоставление льгот людям, которые проживали в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, непосредственно перед вступлением в трудовые отношения. Если у работника нет необходимого стажа проживания в регионах Севера, то процентная надбавка к заработной плате начисляется в ранее действовавшем порядке.

Перечень документов, подтверждающих срок проживания на Севере, определяется местными органами управления. Это может быть паспорт, справка с места жительства или учебы и т.п.

Органы исполнительной власти регионов Севера сами принимают решение об установлении процентных надбавок к заработной плате в случае выезда молодежи из указанных регионов с учетом потребности в трудовых ресурсах в регионе.

Законом не предусматривается изменение порядка начисления процентной надбавки для лиц, уволенных за виновные действия, т.е. в случае увольнения за виновные действия процентная надбавка к заработной плате устанавливается на общих основаниях.

Предприятиям и организациям, расположенным в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, осуществляющих свою деятельность на принципах хозяйственного расчета, выплаты по районным коэффициентам и процентным надбавкам включаются в затраты на оплату труда в соответствии с «Положением о составе затрат по производству и реализации продукции (работ, услуг) в порядке формирования финансовых результатов, учитываемых при налогообложении прибыли», утвержденным Постановлением Правительства от 5 августа 1992 года.

Для учреждений и организаций, находящихся на бюджетом финансировании, указанные выплаты производятся за счет средств, предусмотренных сметами на их содержание, а в случае их недостаточности за счет средств соответствующих бюджетов.

## 2.2. Продолжительность отпусков.

Ежегодный оплачиваемый отпуск лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляется продолжительностью не менее 24 календарных дней. Общая продолжительность отпуска определяется путем суммирования основного и дополнительного отпусков.

Затраты на оплату очередных и дополнительных отпусков, предусмотренных законом от 19 февраля 1993 года, включаются в себестоимость продукции. Предприятиям предоставлено право за счет прибыли предоставлять работникам отпуск большей продолжительности.

Кроме установленных законодательством дополнительных отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в северных регионах России, устанавливается также в качестве компенсации ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью:

в районах Крайнего Севера 24 календарных дня;

в приравненных к ним местностях 16 календарных дней;

в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате 7 календарных дней.

Последний установлен для проживающих в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, а также в республике Бурятия, республике Тува, республике Хакасия.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, установленный статьей 321 Трудового Кодекса, предоставляется работникам по истечении шести месяцев работы у данного работодателя.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.

Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается не более чем за два года. При этом 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 ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год.

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 восемнадцати лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

Учителям школ и профессорско-преподавательскому составу высших и средних учебных заведений, если они поступили на работу в указанную школу или учебное заведение в начале года и проработали полный учебный год, дополнительный отпуск предоставляется одновременно с ежегодный основным отпуском.

При увольнении работника, не использовавшего ежегодный отпуск, по его желанию предоставляется отпуск с последующим увольнением, за исключением случаев расторжения трудового договора в связи с совершением виновных действий.

Лица, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет предприятий, учреждений, организаций проезд к месту использования отпуска на территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (кроме такси), а также на оплату багажа до 30 килограммов общего веса, т.е. 10 килограммов сверх бесплатно разрешенных к перевозке Аэрофлотом 20 килограммов. Предприятия, учреждения, организации также оплачивают стоимость проезда и провоза багажа членам семьи своих работников независимо от времени использования отпуска.

К членам семьи работников, на которых распространяются гарантии и компенсации, относятся: жена (муж), дети и другие родственники, проживающие совместно с работником.

Состав семьи с указанием родственных отношений и даты рождения детей оговариваются в трудовом контракте, заключаемом между работником и работодателем.

Оплата проезда в место использования отпуска и обратно производится перед отъездом в расчете исходя из примерной стоимости проезда по государственным тарифам, а окончательный расчет производится по возвращению из отпуска на основании предоставляемых билетов или других оправдательных документов.

При непредоставлении проездных билетов, но при наличии документов, подтверждающих проведение отпуска в другой местности, оплата проезда к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем. Также возмещаются расходы по проезду к месту использования отпуска и обратно на личном автотранспорте.

Если работник проводит время своего отпуска в нескольких местах, то ему возмещаются расходы по проезду только к одному избранному им месту, а также расходы по обратному проезду от того же места кратчайшим путем.

Если родители несовершеннолетних детей работают на разных предприятиях (учреждениях, организациях), то компенсация за проезд детей до места отдыха и обратно может по договоренности возмещаться обеими предприятиями в равных долях.

Оплата проезда к месту использования отпуска граждан на территории государств-членов СНГ оговариваются трудовым договором.

Расходы, связанные с оплатой проезда один раз в два года к месту использования отпуска на территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта (кроме такси) и провозом багажа до 30 килограммов подлежат зачету в себестоимость продукции (работ, услуг).

# Заключение.

В настоящее время проблемы Севера являются актуальными, т.к. во время финансового кризиса становится очень затруднительно платить заработную плату лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, так как при исчислении такой заработной платы учитываются районный коэффициент и процентная надбавка. Госкомсевер Российской Федерации вообще предлагает отказаться от некоторых льгот, установленных для лиц, работающих в этих районах и местностях. Он также предлагает ввести вахтовый метод работы в этих районах и местностях.

Отдельной проблемой является предоставление жилищных субсидий гражданам, выезжающим из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, так как в настоящее время происходит ликвидация предприятий, закрытие поселков, городов, полярных станций и гражданам, выезжающим оттуда необходимо предоставить новое жилье, если они такового лишаются.

# Список литературы:

1. Трудовой Кодекс РФ
2. Закон РФ от 19.02.93 №4520-1 (в ред. от 08.01.98) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях». Российская Газета №73 16.04.93
3. Закон РФ от 14.06.96 № 81-ФЗ «Об основах государственного регулирования социально-экономического развития Севера РФ». СЗ РФ №26 Ст.3030
4. Постановление Правительства РФ от 07.10.93 «О порядке установления и исчисления трудового стажа для получения процентной надбавки к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и в остальных районах Севера». САПП. № 41. Ст. 3928
5. Смирнов О.В. Трудовое право - М.: Проспект, 1997. -528
6. Молодцов М.В. Трудовое право России - М.: Норма, 2001. -640