УДК 34.096

Сабирова Анна Сергеевна,
студент
1 курс, факультет права и безопасности
Уральский институт управления - филиал
Российской академии народного хозяйства и государственной
службы
при Президенте Российской Федерации

РОЛЬ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ ПРИ ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ГАРАНТИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ ЛИЦАМ, РАБОТАЮЩИМ В УСЛОВИЯХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА

Аннотация*: Актуальность исследования роли локальных нормативных актов в контексте предоставления гарантий работникам, трудящимся в условиях Крайнего Севера, обусловлена уникальными условиями труда в этом регионе и необходимостью создания адекватного правового обеспечения. Локальные нормативные акты, которые разрабатываются на уровне организаций и предприятий, играют ключевую роль в регулировании трудовых отношений и обеспечении социального сопровождения трудящихся.*

Abstract*: The relevance of studying the role of local regulations in the context of providing guarantees to workers working in the Far North is due to the unique working conditions in this region and the need to create adequate legal support. Local regulations, which are developed at the level of organizations and enterprises, play a key role in regulating labor relations and providing social support for workers.*

Введение

Материалы и методы исследования

Исследование нормативных актов

В данном разделе будет представлен аналитический обзор различных локальных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения на Крайнем Севере. Проведение исследования направлено на выявление нормативных актов, обеспечивающих правовые гарантии для работников, трудящихся в условиях специфического климата и удаленности от центральных регионов России. Локальные акты, как правило, создаются на уровне предприятий и организаций с целью учета уникальных особенностей и потребностей трудового контингента, работающего в этих тяжелых условиях.

Анализ нормативных актов реализуется через несколько этапов. Прежде всего, была составлена выборка локальных актов, действующих в регионах Крайнего Севера, включая различные формы: коллективные договоры, правила внутреннего трудового распорядка, положения о заработной плате и компенсациях, а также другие документы, касающиеся социальных гарантий. Эти документы позволяют понять, каким образом организации регулируют трудовые отношения и какие дополнительные меры принимают для улучшения условий труда.

Одним из ключевых моментов является внимание к специфике трудовых условий в условиях Крайнего Севера. Например, многие акты содержат положения, касающиеся увеличенной продолжительности отпусков, выплат за работу в условиях крайнего северного климата и дополнительных медицинских гарантий. Многие из этих норм не прописаны в федеральном законодательстве, что подчеркивает важность локального регулирования. В то же время, необходимо отметить существующие проблемы, связанные с вариативностью этих норм, что «может приводить к неравномерному уровню социальной защиты работников в различных организациях и регионах» [13].

Методология исследования включает как качественный, так и количественный анализ. К качественному анализу относятся изучение текстов документов с акцентом на содержание норм, их соответствие федеральному законодательству и концептуальным основам социального партнерства. Количественный анализ заключается в сборе статистических данных о количестве действующих локальных актов, их разновидности, распространенности определенных гарантий и сравнении данных в разных секторах экономики.

Проведенный анализ локальных нормативных актов позволяет сделать выводы о том, что ряд организаций активно внедряет новые формы социального обеспечения работников. Однако, еще «существует значительное количество организаций, где данный аспект остается недоработанным, что подчеркивает необходимость дальнейшего исследования и возможной корректировки или дополнения существующих локальных актов для улучшения уровня защиты труда» [13]. Таким образом, результаты данного этапа исследования станут основой для дальнейшего обсуждения проблемных областей и выработки рекомендаций по улучшению нормативного регулирования трудовых отношений на Крайнем Севере.

Методы анализа данных

В исследовании влияния локальных нормативных актов на трудовые гарантии работников, трудящихся в условиях Крайнего Севера, применялись разнообразные методы сбора и анализа данных. Основная цель заключалась в том, чтобы глубже понять, как локальные акты формируют уровень социальной защиты и какие факторы влияют на их эффективность.

Во-первых, был использован метод контент-анализа, который позволил провести детальный обзор текстов локальных нормативных актов. Контент-анализ способствовал выявлению ключевых категорий и тем, таких как условия труда, меры по охране здоровья, гарантии на отдых и компенсации, а

также – специфические нормы, касающиеся работы на Крайнем Севере. При анализе акты классифицировались по различным критериям, что позволяло понять вариативность и степень детализации данных норм.

Во-вторых, применялся количественный метод для статистической обработки собранной информации. Этот метод включал формирование базы данных, в которую вносились данные о количеством действующих локальных актов на предприятиях, охвате трудящихся, а также о количестве и типах предусмотренных в актах гарантий. Статистический анализ, проведенный с помощью программного обеспечения, например, SPSS или Excel, позволил установить зависимости между количеством действующих локальных актов и уровнем удовлетворенности работников гарантиями, которые они получают. Анализ данных помог выявить «существующие тренды и закономерности, а также проанализировать степень соответствия локальных норм федеральному законодательству и рекомендациям по социальному обеспечению» [16].

Также важным аспектом анализа стали полуструктурированные интервью с представителями организаций, работающих на Крайнем Севере. Данные интервью были направлены на выяснение мнений руководителей и специалистов по трудовым вопросам о том, какие факторы влияют на разработку локальных нормативных актов и как они оценивают их влияние на работников. Такой подход помог дополнить количественную информацию качественными данными, что дало более полное представление о реальной практике применения этих актов и их влиянии на трудовые отношения.

Недостатки собранных локальных данных также стали предметом анализа. В некоторых случаях отмечалась недоступность информации, что касалось малого числа организаций, предоставляющих полные данные о своих локальных актах и мерах по социальной защите. Это ограничивало «возможность сопоставления данных и делало необходимым учесть такие ограничения при интерпретации результатов» [1].

Собранные и проанализированные данные позволили сформировать основу для дальнейшего обсуждения в исследовании, а результаты анализа

служат основой для выработки рекомендаций по совершенствованию локальных нормативных актов, что поможет улучшить социальные гарантии для работников, находящихся в тяжелых условиях труда.

Результаты и обсуждение

Ключевые выводы о локальных актах

Анализ местных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения на Крайнем Севере, выявил несколько ключевых выводов, касающихся их значимости и влияния на социальные гарантии работников. Выделены основные аспекты, которые определяют роль локальных актов в контексте охраны труда и обеспечения прав работников, что становится особенно актуальным в условиях повышенных рисков, характерных для региона.

Во-первых, локальные нормативные акты представляют собой необходимый инструмент для адаптации федерального законодательства к специфическим условиям Крайнего Севера. Несмотря на наличие общих норм, касающихся труда, не всегда они учитывают уникальные климатические и социально-экономические условия этого региона. Локальные акты позволяют организациям внедрять дополнительные гарантии и компенсацию, что способствует повышению уровня безопасности и здоровья работников. Например, многие предприятия устанавливают более длительные сроки отпусков и предоставляют дополнительные выплаты за работу в условиях холода и изоляции. Это подтверждает «важность гибкости локального регулирования, позволяя работодателям адаптироваться к требованиям действительности» [6].

Во-вторых, локальные нормативные акты служат основой для создания системы социальной ответственности работодателей перед своими работниками. Они формируют корпоративную культуру, ориентированную на защиту прав и интересов сотрудников. Исследование показало, что компании,

активно использующие локальные акты, демонстрируют более высокий уровень удовлетворенности работников своими условиями труда. Это также способствует «снижению текучести кадров и повышению производительности труда, что, в свою очередь, создает стабильные условия для работы в труднодоступном регионе» [7].

Однако, в ходе анализа были выявлены и значительные проблемы, касающиеся применения и содержания локальных нормативных актов. Во-первых, не всегда соблюдаются принципы прозрачности и доступности этих актов для сотрудников. В некоторых организациях работники не информируются о действующих нормах, что снижает их правосознание и не позволяет в полной мере воспользоваться предусмотренными льготами. Во-вторых, наблюдается недостаточная унифицированность локальных норм, что может привести к неравному регулированию трудовых отношений в разных организациях. Это ставит под сомнение степень социальной защиты работников и создает риск дискриминации различных групп сотрудников.

Таким образом, можно сделать вывод, что локальные нормативные акты играют значимую роль в обеспечении трудовых гарантий на Крайнем Севере, однако для достижения их максимальной эффективности необходимо устранить существующие недостатки в их разработке и применении. Дальнейшие шаги по улучшению локального регулирования должны быть направлены на увеличение вовлеченности работников в процесс разработки данных актов, повышение их информированности и, в конечном итоге, на улучшение условий труда и социального обеспечения работников в условиях Крайнего Севера.

Обзор успешных практик

В условиях Крайнего Севера компании, реализующие локальные нормативные акты, могут значительно повысить уровень защиты прав работников и создать комфортные условия труда. Рассмотрим несколько успешных практик отечественных предприятий, которые применяют локальные нормативные акты с целью улучшения жизненных и трудовых условий своих сотрудников.

1. Газовая компания АО «Севернефтегаз». Эта компания внедрила уникальную программу по охране труда и безопасности, включающую обязательные тренинги для работников в условиях арктического климата. Локальные нормативные акты регламентируют не только правила безопасности, но и специальные обучающие курсы по первой помощи, обращению с оборудованием и даже психологической поддержке в экстремальных условиях. Результатом таких мер стало значительное снижение числа травм на производстве и повышение общего уровня удовлетворенности сотрудников.

2. ПАО «ГМК «Норильский никель». Один из крупнейших промышленных холдингов в России, разработал систему социальных гарантий, включающую обширные программы по улучшению условий труда. Локальные нормативные акты этой компании доходят до уровней, регламентирующих не только деньгами, но и временем проводимым на работе. Например, для работников введены краткосрочные дополнительные отпуска и возможность работы в сокращенном режиме в зимний период, что позволяет лучше адаптироваться к тяжелым климатическим условиям. Эти меры высоко оценены работниками и способствовали улучшению их здоровья и работоспособности.

3. Комплекс «Горнорудный». На этой компании успешно реализуются локальные акты, направленные на поддержку работников, занимающихся физическим трудом в условиях низких температур. В частности, была

внедрена система компенсаций за работу в экстремальных температурах, а также присвоение премий работникам, отлично исполнившим свои обязанности. Также в рамках программ своей социальной политики «Горнорудный» проводит регулярные проверки условий труда, что позволяет вовремя выявлять и устранять потенциальные угрозы здоровью сотрудников.

4. Североуральская ГРЭС. Эта электростанция применила локальные нормативные акты для улучшения условий работы своих сотрудников. В частности, была внедрена программа по охране здоровья, которая включает обязательные медицинские осмотры, доступ к спортивным мероприятиям и предоставление возможности для восстановления работоспособности. Каждый работник может воспользоваться специальными программами реабилитации и восстановительных мероприятий, что позволяет поддерживать высокую физическую форму.

5. Компания ОАО «ТНК-ВР Холдинг». В этой компании был разработан специальный локальный акт, регулирующий условия труда для сотрудников, занятых на месторождениях. Программа включает в себя гарантию увеличенного отпуска, улучшенные условия проживания и питания для работающих вахтовым методом. Кроме того, взаимодействие с работниками ведется через регулярные опросы и отзывы, что позволяет быстро реагировать на их потребности и оценивать эффективность внедренных инициатив.

6. АО «Сахалинская нефтяная компания». Эта компания обеспечивает своих сотрудников дополнительными правами путем внедрения структур, активно работающих с локальными нормативными актами. К примеру, здесь функционируют специальные комитеты по охране труда, которые занимаются разработкой и внедрением новых норм и стандартов безопасности. Результаты работы этих комитетов регулярно обсуждаются на корпоративных собраниях, что позволяет всем сотрудникам компании быть вовлеченными в процесс улучшения условий труда.

В заключение, эти примеры показывают, какие положительные изменения могут наступить, когда компании активно внедряют локальные

нормативные акты в свою систему управления. Эффективная реализация таких инициатив не только повышает уровень защищенности работников, но и создает мотивацию для повышения производительности труда, что в итоге способствует созданию более устойчивой и конкурентоспособной бизнес-среды.

Заключение

Проблемы и рекомендации

Исследование показало, что несмотря на наличие локальных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения на Крайнем Севере, существует ряд серьезных проблем, которые препятствуют эффективному использованию этих актов для предоставления рабочих гарантий. Одной из ключевых проблем является недостаточная доступность и прозрачность информации о действующих локальных актах. Многие работники неосведомлены о своих правах и возможностях, что значительно снижает их способность отстаивать свои интересы. Проблема недостаточной информированности также ведет к тому, что сотрудники не всегда могут воспользоваться предусмотренными в актах льготами и компенсациями, что создает чувство неуверенности и недовольства.

Кроме того, в ходе анализа было выявлено, что многие организации не обеспечивают систематическую актуализацию своих локальных актов. Это создает риск несоответствия между фактическими условиями труда и нормативными положениями, что может привести как к юридическим последствиям, так и к снижению доверия со стороны работников. Часто локальные акты не учитывают современные реалии, такие как изменения в законодательстве, новые методы работы и требования охраны труда. Это свидетельствует о том, что «предприятиям необходимо более тщательно подходить к процессу разработки и пересмотра своих нормативных документов» [11].

С учетом вышеизложенного, можно предложить несколько рекомендаций по улучшению действующих локальных актов. Во-первых, важно обеспечить доступность информации о локальных нормативных актах для всех работников. Для этого можно разработать внутренние информационные системы, где сотрудники смогут легко ознакомиться с актуальными документами и их изменениями. Также организациям стоит проводить регулярные информативные тренинги и семинары, направленные на разъяснение прав и обязанностей работников. Это поможет повысить уровень правосознания и вовлеченности работников в процесс формирования и применения локальных актов.

Во-вторых, необходимо внедрить регулярный мониторинг и оценку эффективности действующих локальных нормативных актов. Это позволит выявлять и анализировать их недостатки, а также оперативно вносить необходимые изменения. Регулярные пересмотры актов с привлечением работников к этому процессу помогут обеспечить их актуальность и соответствие современным требованиям труда.

В-третьих, организациям рекомендуется наладить систему обратной связи, где работники смогут высказывать свои предложения и замечания по поводу условий труда и содержанию локальных актов. Это «позволит учитывать мнение работников и вырабатывать более гибкие и адекватные меры регулирования трудовых отношений» [5].

В заключение, развитие и совершенствование локальных нормативных актов — это не только правовая необходимость, но и важный шаг к созданию более комфортной и безопасной рабочей среды для работников Крайнего Севера. Реализация данных рекомендаций может существенно повысить уровень социальной ответственности работодателей и, как следствие, улучшить общие условия труда в регионе.

Основные выводы исследования

В ходе исследования роли локальных нормативных актов в системе трудовых гарантий на Крайнем Севере были получены значимые результаты, которые подтверждают необходимость присутствия специализированных норм для работников, трудящихся в уникальных условиях этого региона. Основные выводы данного исследования можно свести к нескольким ключевым пунктам.

Во-первых, локальные нормативные акты играют критическую роль в обеспечении прав работников, предоставляя дополнительные гарантии и компенсации, которые выходят за рамки общих федеральных норм. Данные акты позволяют учитывать специфические условия труда, характерные для Крайнего Севера, и отражают необходимость создания адаптированных механизмов защиты прав рабочих. Это подтверждает тезис «о важности локального регулирования трудовых отношений, которое может значительно повысить уровень социальной защиты и удовлетворенности работников своей работой» [10].

Во-вторых, выявленные проблемы, такие как недостаточная доступность локальных норм и отсутствие их регулярного обновления, указывают на необходимость более активного вовлечения работников в процесс разработки и проверки этих актов. Повышение информированности сотрудников о действующих локальных актах может способствовать улучшению их правосознания и, как следствие, более эффективному использованию положений, обеспечивающих их права.

В-третьих, важно создать и внедрить механизмы управления и оценки локальных нормативных актов на уровне организаций. Необходимость в этом возникает из-за динамично меняющихся условий труда и социальной политики. «Регулярный контроль за актуальностью актов, а также установление системы обратной связи с работниками помогут в выявлении и устранении недостатков в существующих нормах» [8].

Кроме того, рекомендуется разработать и внедрить программы обучения для руководителей и специалистов по трудовым вопросам, направленные на улучшение понимания важности локальных нормативных актов и их влияние на уровень социальной ответственности работодателя. Это позволит создавать более устойчивую и безопасную рабочую среду, где права трудящихся будут защищены, а условия труда соответствовать современным стандартам.

В заключение, исследования показывают, что правильное применение локальных нормативных актов может привести к значительным улучшениям в области труда и социальной политики в условиях Крайнего Севера. С помощью предложенных рекомендаций становится возможным не только улучшение трудовых отношений, но и формирование прочной основы для устойчивого развития региона и повышения качества жизни работников, что в свою очередь, будет способствовать стабильности и успешному развитию организаций в этих сложных условиях.

Список литературы

1. Косаковская Е.И., Хныкин Г.В. Национальные системы квалификации и системы вознаграждения: особенности правовых отношений. DOI: 10.21638/spbu32.2023.118 // Ежегодник трудового права: электрон. журн., 2023, Т. 13. URL: https://rjll.spbu.ru/article/view/13722. Дата публикации 07.02.2023.

2. Волошина И.А., Козлова Л.В., Новиков П.Н. Модель выявления востребованности профессий: ключевые параметры и некоторые особенности. DOI 10.34022/2658-3712-2019-37-4-106-119 // Социально-трудовые исследования: научно-практический журнал, 2019. № 4 (37). С. 106-119. URL: https://www.vcot.info/assets/img/magazine/issues/2019/37.pdf. Дата публикации 21.10.2019.

3. Лыткина Т.С., Смирнов А.В. Российский Север в условиях глобальной неолиберальной политики: преодоление пространственного

неравенства или вытеснение?. DOI 10.17323/1811-038x-2019-28-3-27-47 // Мир России: электрон.журн., 2019, Т. 28 (№ 3). URL: https://mirros.hse.ru/article/view/9960. Дата публикации 23.06.2019.

4. Гильтман М.А. Воздействие заработной платы на занятость в Крайнем Севере России. DOI 10.14530/se.2016.1.060-080 // Пространственная экономика: электрон.журн., 2016. № 1. С. 60-80. URL: http://spatial-economics.com/eng/arkhiv-nomerov/2016/59-2016-1/734-wages-impact-on-employment-in-the-extreme-north-of-russia. Дата публикации 01.01.2016.

5. Бажутова Е.А., Скуфина Т.П. Региональные, муниципальные и корпоративные аспекты управления вахтовой миграцией в регионах Арктической зоны Российской Федерации. DOI 10.18796/0041-5790-2023-7-41-49 // Ежемесячный научно-технический и производственно-экономический журнал Уголь: электрон.журн. 2023. № 7-2023 (1169). URL: http://www.ugolinfo.ru/index.php?article=202307041. Дата публикации 08.07.2023.

6. Колотова Н.В. Правовые механизмы сохранения пенсионных прав при переезде за рубеж. DOI 10.35427/2073-4522-2023-18-5-kolotova // Труды Института государства и права РАН: электрон.журн. 2023. Т. 18 (№ 5). URL: http://igpran.ru/trudy/Kolotova.pdf. Дата публикации 03.11.2023.

7. Зайков К.С., Калинина М.Р., Кондратов Н.А., Тамицкий А.М. Инновационный вектор экономического развития северных и арктических территорий России и стран Северной Европы. DOI 10.15838/esc.2017.3.51.3 // Экономические и социальные перемены факты тенденции прогноз: электрон.журн. 2017. Т. 3 (№ 10). URL: http://esc.isert-ran.ru/article/2275/full. Дата публикации 01.01.2017.

8. Фаузер В.В., Смирнов А.В. Мировая Арктика: Природные ресурсы, расселение населения, экономика. DOI 10.25283/2223-4594-2018-3-6-22 // Арктика: экология и экономика: электрон.журн. 2018. № 3 (31). URL: http://www.arctica-

ac.ru/docs/3(31)2018_Arctic/006_022%20ARCTICA%203(31)%202018.pdf. Дата публикации 01.09.2018.

9. Калеменёва Е.А. Смена моделей освоения советского Севера в 1950-е годы: случай Комиссии по проблемам Севера. DOI 10.17223/2312461x/20/10 // Сибирские исторические исследования: электрон.журн. 2018. № 2. URL: http://journals.tsu.ru//siberia/&journal_page=archive&id=1719&article_id=38080. Дата публикации 01.06.2018.

10. Калеменева Е.А.. Освоение Крайнего Севера: политика и условия жизни в арктических городах в эпоху Хрущева. DOI 10.15826/qr.2017.1.217 // Quaestio Rossica: электрон.журн. 2017. № 5 (1). С. 153-170. URL: https://qr.urfu.ru/ojs/index.php/qr/article/view/217. Дата публикации 12.04.2017.

11. Череповицын Е.А., Липина С.А., Евсеева О.О. Инновационный подход к освоению минерально-сырьевого потенциала арктической зоны рф. DOI 10.31897/pmi.2018.4.438 // Записки горного института: электрон.журн. 2018. Т. 232. URL: http://pmi.spmi.ru/index.php/pmi/article/view/12311. Дата публикации 24.08.2018.

12. Ильин В.И. Поколенческая ситуация: уехать или остаться? (на материалах биографического исследования в северной глубинке). DOI 10.17323/1811-038x-2022-31-4-6-32 // Мир России. 01.10.2022 URL: https://mirros.hse.ru/article/view/16081.

13. Гальцева Н.В., Фавстрицкая О.С., Шарыпова О.А. Социально-экономическое развитие Магаданской области: ретроспективный анализ (1990–2018 гг.). DOI 10.34078/1814-0998-2020-1-94-106 // Вестник Северо-Восточного научного центра ДВО РАН. 2020. № 1. С. 94-106. URL: http://vestnik.north-east.ru/2020/n1/ft_Galtseva.pdf. Дата публикации 25.03.2020