

ISSN 2223-4047

ВЕСТНИК

МАГИСТРАТУРЫ

12-5, 2018



научный журнал

ВЕСТНИК 12-5 (87) **МАГИСТРАТУРЫ** 2018

Научный журнал

издается с сентября 2011 года

Учредитель:

ООО «Коллоквиум»

Полное или частичное воспроизведение материалов, содержащихся в настоящем издании, допускается только с письменного разрешения редакции.

Адрес редакции:

424002, Россия,
Республика Марий Эл,
г. Йошкар-Ола,
ул. Первомайская, 136 «А».
тел. 8 (8362) 65 – 44-01.
e-mail: magisterjourn@gmail.com.
<http://www.magisterjournal.ru>.
Редактор: Е. А. Мурзина
Дизайн обложки: Студия PROекТ
Перевод на английский язык
Е. А. Мурзина

Распространяется бесплатно.
Дата выхода: 15.12.2018.

ООО «Коллоквиум»
424002, Россия,
Республика Марий Эл,
г. Йошкар-Ола,
ул. Первомайская, 136 «А».

Главный редактор Е. А. Мурзина

Редакционная коллегия:

Е. А. Мурзина, канд. экон. наук, доцент (главный редактор).

А. В. Бурков, д-р. экон. наук, доцент (г. Йошкар-Ола).
В. В. Носов, д-р. экон. наук, профессор (г. Москва)
В. А. Карачинов, д-р. техн. наук, профессор (г. Великий Новгород)
Н. М. Насыбуллина, д-р. фарм. наук, профессор (г. Казань)
Р. В. Бисалиев, д-р. мед. наук, доцент (г. Астрахань)
В. С. Макеева, д-р. педаг. наук, профессор (г. Орел)
Н. Н. Сентябрев, д-р. биолог. наук, профессор (г. Волгоград)
И. В. Корнилова, д-р. истор. наук, доцент (г. Елабуга)
А. А. Чубур, канд. истор. наук, профессор (г. Брянск).
М. Г. Церцвадзе, канд. филол. наук, профессор (г. Кутаиси).
Н. В. Мирошниченко, канд. экон. наук, доцент (г. Саратов)
Н. В. Бекузарова, канд. педаг. наук, доцент (г. Красноярск)
К. В. Бугаев, канд. юрид. наук, доцент (г. Омск)
Ю. С. Гайдученко, канд. ветеринарных наук (г. Омск)
А. В. Марьяина, канд. экон. наук, доцент (г. Уфа)
М. Б. Удалов, канд. биолог. наук, науч. сотр. (г. Уфа)
Л. А. Ильина, канд. экон. наук. (г. Самара)
А. Г. Пастухов, канд. филол. наук, доцент, (г. Орел)
А. А. Рыбанов, канд. техн. наук, доцент (г. Волжский)
В. Ю. Сапьянов, канд. техн. наук, доцент (г. Саратов)
О. В. Раецкая, канд. педаг. наук, преподаватель (г. Сызрань)
А. И. Мосалёв, канд. экон. наук, доцент (г. Муром)
С. Ю. Бузоверов, канд. с-хоз. наук, доцент (г. Барнаул)

СОДЕРЖАНИЕ

ХИМИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ

- 4 **Л.Р. Мудаева, Т.Э. Абаев, Д.Н. Агаев**
Процесс низкотемпературной депарафинизации с применением кетон-ароматических растворителей
- 10 **М.У. Бетилгириева, Т.Э. Абаев**
Промышленная установка селективной очистки

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

- 13 **Ю.И. Исакова**
Изучение волевых качеств у младших школьников
- 15 **Д.В. Исроилова**
Формирование мировоззрения у младших школьников
- 17 **Н.А. Мамадалиева**
Влияние взаимоотношений родителей в развитии личности ребёнка
- 19 **М.Т. Рахмонова**
Формирование эстетического представления у младших школьников
- 21 **М.Т. Эргашева**
Формировании первичных представлений у учеников начальных классов о профессиях
- 23 **Д.П. Солдатов**
Описание современных онлайн-способов презентации тьюторов

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ

- 27 **И.В. Баранова, Э.Э. Мингазова**
Основные принципы государственной службы
- 30 **А.А. Инфантиди, С.Г. Хижняк**
Правовое регулирование государственной службы
- 32 **А.С. Желнина, Е.А. Филатова**
Государственная служба в системе государственного управления
- 34 **В.В. Желудкова, А.И. Калмык**
Правовой статус муниципального служащего
- 36 **В.Е. Кисельчук, А.С. Аксенова**
Государственные гарантии на гражданской службе
- 38 **Е.П. Марченко, М.С. Погольская**
Функции государственной службы
- 40 **А.И. Мерзлякова, А.А. Беляева**
Приём на государственную гражданскую службу
- 42 **А.А. Репин, Е.А. Грешняков**
Развитие государственного управления и государственной службы в советский период

ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ

- 44 **А.С. Битаров**
Профессиональная преступность и возможные пути её устранения
- 46 **О.С. Артеменко**
Латентная преступность: современное состояние и проблемы
- 48 **Г.В. Авакимян, Д.Е. Гантимуров**
К вопросу о свободе труда в международных актах и Конституции Российской Федерации
- 50 **Е.А. Егорова**
Криминологическая характеристика убийств в России
- 52 **К.А. Пидиморга**
Предупреждение рецидивной преступности
- 54 **Л.Ю. Чернокур, В.С. Ситчихина**
Минимальный размер оплаты труда: понятие и порядок установления
- 56 **С.А. Хутавертян, А.О. Поливая**
Виды трудовых договоров и их классификация
- 58 **М.В. Федотова, Д.Е. Герасименко**
Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом
- 60 **М.М. Тымык, В.В. Фетисов**
Субъекты трудового права
- 62 **М.А. Степа, Д.О. Князьков**
К вопросу о социальных гарантиях безработных граждан

64	С.С. Сомова, Я.В. Золотухина Правовой статус безработного
66	С.А. Попова, М.А. Соловьев Защита персональных данных работников
68	Е.А. Медведева, К.С. Коваленко Охрана труда несовершеннолетних
70	В.А. Погосян, К.К. Марукян Правовой статус работодателя
72	А.Н. Лютикова, А.В. Григорьев Трудовой договор: понятие, правовая природа и значение на современном этапе
74	А.Д. Лихачёв, В.Р. Пиндоля Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства
76	В.И. Крупский, А.Д. Лихогляд Режим и учёт рабочего времени
78	З.Ю. Колодяжный, Н.Ю. Оноколова Трудовое право в правовой системе Российской Федерации
80	И.Е. Касьянова, Д.С. Хайзулина Содержание трудового договора и порядок его заключения
82	Н.А. Карабагзов, А.Ю. Кагин История возникновения и развития отрасли «трудовое право»
84	Е.А. Казарина, М.Л. Тарасулова Особенности охраны труда работников, работающих во вредных условиях труда
86	С.С. Иорданиян, С.С. Караханян Источники трудового права
88	В.А. Емельяненко, К.Д. Турова Расследование несчастных случаев на производстве
90	Г.А. Антоян, К.С. Решетняк, В.Ю. Федосеева Правовое регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями
92	М.Б. Данченко, Л.А. Паскаля Запрещение дискриминации в сфере труда
94	Е.Л. Григорян, Л.С.Петросян Правовой статус безработного
96	М.П. Демурчиева, Н.А. Аветисян Особенности заключения трудового договора
98	Р.И. Матевосян, Д.Г. Михайлова Защита персональных данных работника
100	Р.С. Савельева, А.А. Черкашина Правовое регулирование охраны труда несовершеннолетних
102	Н.П. Седова, А.В. Казак Понятие учреждения в истории развития теоретических взглядов на юридическое лицо
105	<i>Информация для авторов</i>

**Х
И
М
И
Ч
Е
С
К
И
Е****ТЕХНОЛОГИИ**

УДК 62

*Л.Р. Мудаева, Т.Э. Абаев, Д.Н. Агаев***ПРОЦЕСС НИЗКОТЕМПЕРАТУРНОЙ ДЕПАРАФИНИЗАЦИИ
С ПРИМЕНЕНИЕМ КЕТОН-АРОМАТИЧЕСКИХ РАСТВОРИТЕЛЕЙ**

В статье рассматривается процесс низкотемпературной депарафинизации. Рассмотрены основные способы получения низкозастывающих масел. Приведена принципиальная технологическая схема установки депарафинизации и схема регенерации кетон-ароматического растворителя.

Ключевые слова: депарафинизация; МЭК-толуол; низкозастывающие масла; парафиновые углеводороды; температура застывания; двухступенчатая фильтрация.

В связи с суровыми климатическими условиями нашей страны, задача производства низкозастывающих нефтепродуктов, удовлетворяющих современным и перспективным экологическим требованиям, особенно актуальна. Доказательством этого является постоянно растущий спрос на высококачественные низкозастывающие и малосернистые дизельные и авиационные топлива, гидрожидкости и масла. Однако ресурсы сырья, используемого для получения низкозастывающих нефтепродуктов (ма-лопарафинистые нефти нафтенового основания), практически исчерпаны. Поэтому возникла необходимость в переработке и получении указанных нефтепродуктов из парафинистых нефтей. [1]

Неудовлетворительные низкотемпературные свойства нефтяных дистиллятов (как прямогонных, так и вторичного происхождения) определяются в основном присутствием в дистиллятах парафиновых углеводородов нормального и слаборазветвленного строения, обладающих высокими значениями температуры кристаллизации. При увеличении числа атомов углерода в молекуле n-алканов температура застывания их линейно увеличивается.

Поэтому понижение температуры приводит к быстрому снижению подвижности дистиллятов, структурообразованию и выпадению осадка. В зависимости от природы исходных нефтей среднестил-

© Мудаева Л.Р., Абаев Т.Э., Агаев Д.Н., 2018.

Научный руководитель: Садулаева Альбика Суньяновна – доцент кафедры «Химическая технология нефти и газа», Грозненский государственный нефтяной технический университет имени академика М.Д. Миллионщикова, Россия.

лентные фракции содержат от 9 до 32% (масс.) n- парафиновых углеводородов. Для получения низкозастывающих дистиллятов содержание n-парафинов не должно превышать 2-7% масс. в зависимости от химического состава дистиллята [1].

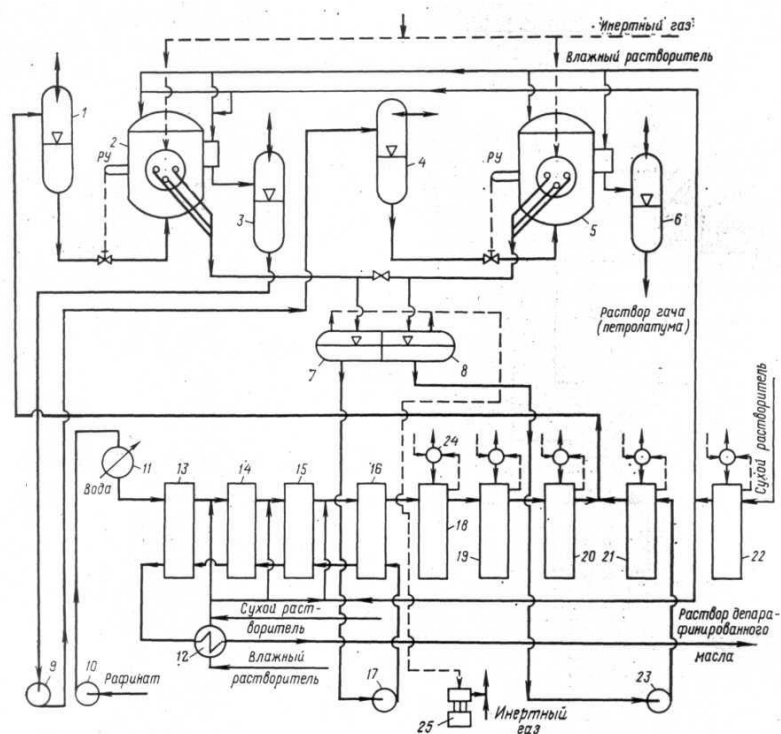
Основными способами получения высококачественных низкозастывающих масел, дизельных и авиационных топлив из дистиллятных фракций парафинистых нефтей являются:

- снижение температуры конца кипения дистиллятных фракции, что ограничивает содержание высококипящих n-парафинов в тяжелой части дистиллятов.
- смешение с более легкой фракцией, приводящее к снижению температуры застывания топлива за счет увеличения содержания в нем n- алканов С6-С14.
- добавление присадок, улучшающих прокачиваемость нефтепродукта при низких температурах и снижающих температуру застывания и помутнения [2].
- снижение температуры застывания, помутнения и фильтруемости путем процесса депарафинизации. Этот процесс основан на выделении нормальных парафинов из нефтяных фракции или изменении их углеводородного состава. К первому типу процессов относятся: депарафинизация кристаллизацией из растворов, карбамидная депарафинизация, электродепарафинизация, адсорбционная (цеолитная) и микробиологическая депарафинизация. Ко второму – каталитическая гидродепарафинизация [3,4].

Проект установки депарафинизации масел в растворе ацетон-бензол-толуола был выполнен «Грозгипронефтехимом» в 1953 г. по исследовательским данным ЦИАТИМа (ВНИИ НП) [5].

Сырьем данного процесса являлись дистиллятные и остаточные масла. Процесс проводился при температурах порядка $-22 \div 30^{\circ}\text{C}$ в зависимости от требований к температуре застывания депарафинированных масел. Процесс вакуумной фильтрации осуществлялся в две ступени. Кратность разбавления сырья растворителем на первой ступени составляла: $1 \div 3$ весовых частей для легких дистиллятных масел; $1 \div 3,5$ для тяжелых дистиллятных масел; $1 \div 4$ для остаточных масел.

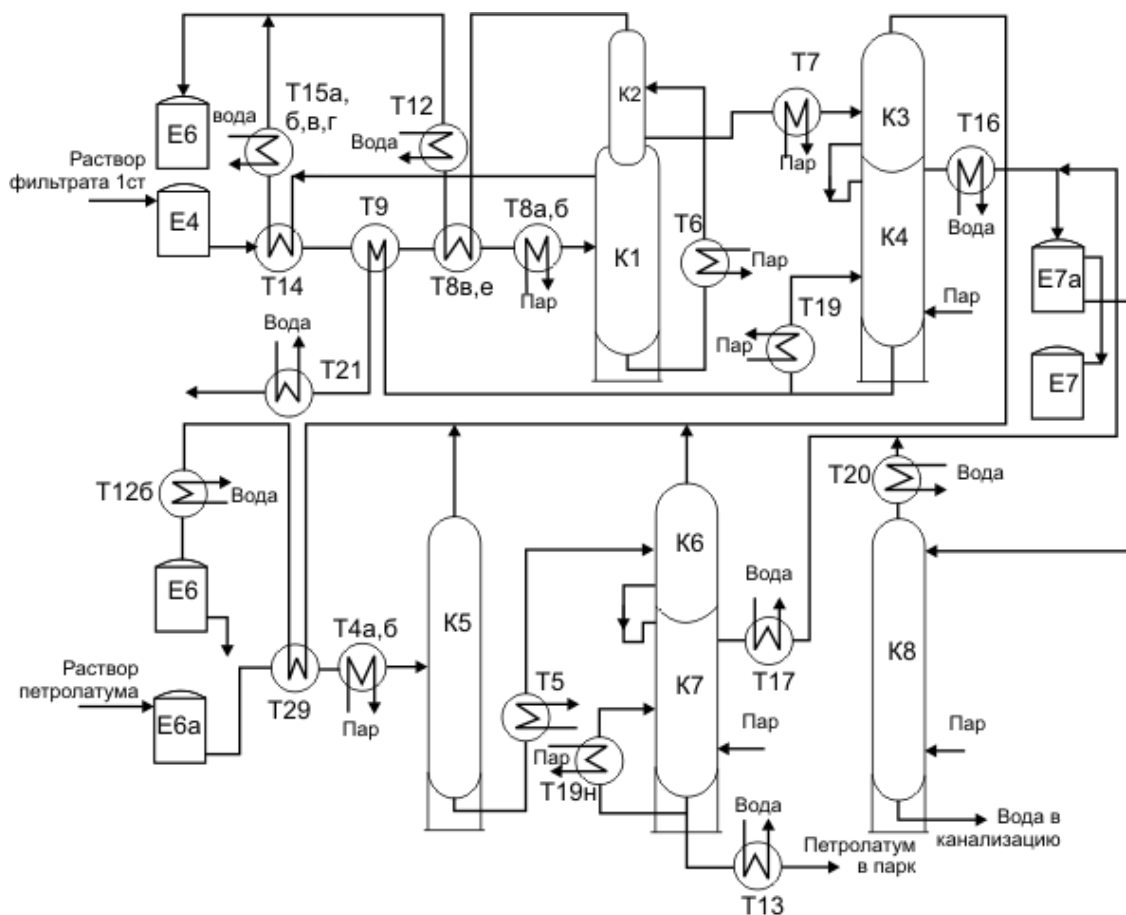
На рисунке 1 приведена технологическая схема установки депарафинизации с двухступенчатым фильтрованием.



1,14,24-приемники; 2,5 – вакуумные фильтры; 3,6-сборники; 7,8- вакуум-приемники; 9,10,17,23 – насосы; 11-водяной холодильник; 12-теплообменник;13-16 – регенеративные кристаллизаторы; 18-22 – аммиачные кристаллизаторы; 25-компрессор; <->- система инертного газа.

Рис. 1. Технологическая схема установки депарафинизации двухступенчатым фильтрованием

Сырье – рафинат насосом 10 через водяной холодильник 11 подавалось в регенеративные кристаллизаторы 13-16, где охлаждалось фильтратом, полученным в первой ступени фильтрования. Сырье разбавлялось холодным растворителем в трех точках: на выходе его из кристаллизаторов 13,14 и 15. Из регенеративных кристаллизаторов раствор сырья поступал в аммиачные кристаллизаторы 18-20, где за счет испарения хладагента охлаждался до температуры фильтрования. Охлажденная суспензия твердых углеводородов в растворе масла поступала в приемник 1, а оттуда самотеком в вакуумные фильтры 2 первой ступени. Фильтрат первой ступени (раствор депарафинированного масла) собирался в вакуум-приемнике 7, откуда насосом 17 подавался противотоком к раствору сырья через регенеративные кристаллизаторы, а затем через теплообменник 12 для охлаждения влажного растворителя направлялся в секцию регенерации растворителя. Осадок промывался холодным растворителем, предварительно охлажденным в кристаллизаторе 22. Осадок, снятый с фильтров первой ступени, разбавлялся растворителем, и полученная суспензия собиралась в сборнике 3. Отсюда суспензия насосом 9 подавалась в приемник 4 для снабжения вакуумных фильтров 5 второй ступени. Фильтрат второй ступени поступал в вакуум-приемник 8, откуда насосом 23 через кристаллизатор 21 подавался на конечное разбавление охлажденной суспензии, выходящей из кристаллизатора 20. Осадок с фильтров второй ступени разбавлялся растворителем и собирался в сборнике 6. Далее суспензия направлялась в отделение регенерации растворителя [5]. Принципиальная технологическая схема регенерации растворителя приведена на рисунке 2.



К1-К8-колонны; E4, E6, E6a-E7, E7a-емкости; T12, T126, T13, T15, в, г, T16, T17, T20, T21-холодильники; T4a, б, T5, T6, T7, T8a, б, T19, T19н-подогреватели; T8в, е, T9, T14, T29-теплообменники.

Рис. 2. Принципиальная технологическая схема регенерации растворителя установки депарафинизации

Для подогрева раствора фильтрата использовалось тепло паровых потоков растворителя из колонн К-1, К-2 и К-3. Последней ступенью регенерации являлась отпарная колонна К-4, где отгон остатков растворителя производился с подачей в низ колонны острого водяного пара.

Регенерация растворителя из раствора гача осуществлялась в три ступени. Последней ступенью регенерации являлась отпарная колонна К-7. Сконденсированный и охлажденный растворитель из колонн

К-1, К-2 и К-3 поступал в емкость Е-6 («сухой» растворитель), из колонн К-5, К-6 – в емкость Е-6А («влажный» растворитель).

Смесь растворителя и воды из отпарных колонн поступала в емкость Е-7А. После отстоя влажный растворитель (верхний слой) поступал в емкость Е-7 и далее в емкость Е-6А, а вода с небольшим содержанием ацетона (нижний слой) из емкости Е-7А поступала в кетоновую колонну К-8, предназначенную для регенерации ацетона из водного раствора. Смесь паров ацетона и воды, уходящая с верха колонны, после конденсатора-холодильника Т-20 поступала в емкость Е-7А. Вода с низа колонны К-8 сбрасывалась в канализацию. Депарафинированное масло с низа колонны К-4 и гач с низа колонны К-7 откачивались в парк.

По схеме БашНИИ НП - НУ НПЗ на первой ступени фильтрации получали низкозастывающее масло, гач разбавляли в шнеке теплым растворителем и направляли на фильтры второй ступени. Лепешку со второй ступени снова смешивали в шнеке с нагретым растворителем и направляли на фильтры третьей ступени. Полученный при этом гач, после промывки, поступал на регенерацию растворителя. Фильтрат второй ступени и промывочные растворители поступали на разбавление сырья, а фильтрат третьей ступени поступал в секцию регенерации растворителя [6].

Технологический режим и качество продуктов приведены в таблице 1 (вариант БашНИИ НП-НУ НПЗ).

Таблица 1

Технологический режим и качество продуктов установки депарафинизации

Показатели	Ступень фильтрации		
	первая	вторая	третья
<i>Дистиллятный туймазинский рафинат</i>			
1	2	3	4
Температура, °С			
-фильтрации	-25	-11	-11
-промывки гача на фильтре	-14	-5	-5
-растворителя, подаваемого в шнек	-2	-1	-
Выход депарафинированного масла, %	79	-	-
Температура застывания масла, °С	-17	-	-
Температура плавления парафинов, °С	-	-	52
Содержание масла в парафинах, %	-	-	1-2
Выход низкоплавкого гача, %	-	-	5,4
1	2	3	4
Температура плавления гача, °С	-	-	30
Содержание масла в гаче, %	-	-	28
<i>Остаточный туймазинский рафинат</i>			
Температура, °С			
-фильтрации	-25	+3	+5
-промывки петролатума на фильтре	-9	+14	+14
-растворителя, подаваемого в шнек	+20	+14	-
Выход депарафинированного масла, %	73,6	-	-
Температура застывания масла, °С	-16	-	-
Температура плавления церезинов, °С	-	-	67
Выход низкоплавкого петролатума, %	-	-	11,7
Температура плавления петролатума, °С	-	-	30
Содержание масла в петролатуме, %	-	-	32

Проектная производительность установки составляла по дистиллятному сырью 94 400 тонн в год, а по остаточному – 89 600 тонн в год.

Материальный баланс депарафинизации дистиллятных и остаточных рафинатов селективной очистки фракций из сернистых нефтей представлен в таблице 2.

Таблица 2

Показатели	Сырье	
	вязкий дистиллят	деасфальтизат
I ступень		
<i>Поступило, % :</i>		
-сырье	100	100
-растворитель на разбавление	80	155
-фильтрат II-ступени на разбавление	120	145
-растворитель на промывку	100	100
<i>Всего</i>	400	400
<i>Получено, % :</i>		
раствор депарафинированного масла, в том числе:	330	422
-масло (целевой продукт)	80	75
-растворитель	250	347
-раствор гача (петролатума) I-й ступени, в том числе:	70	78
-гач (петролатум)	30	33
-растворитель	40	45
ВСЕГО	400	500
II ступень		
<i>Поступило, % :</i>		
-раствор гача(петролатума) I-ступени	70	78
-растворитель на разбавление	60	80
-растворитель на промывку	40	60
<i>Всего</i>	170	218
<i>Получено, % :</i>		
-раствор гача (петролатума) II-й ступени, в том числе:	50	73
-гач (петролатум)	20	25
-растворитель	30	48
фильтрат II ступени, в том числе:	120	145
-масло	10	8
-растворитель	110	137
<i>Всего</i>	170	218

В процессе эксплуатации установок депарафинизации масел кристаллизацией в технологическую схему и режим работы установок, по рекомендациям исследователей ГрозНИИ (М.Г. Митрофанов, Н.Ф. Богданов, А.Г. Мартыненко) и ВНИИ НП (Е.В. Вознесенская, З.П. Слугина, Т.И. Сочевко), было внесено значительное количество изменений. В кристаллизационное отделение установки была внедрена система порционной подачи растворителя на смешение с сырьем, что позволило улучшить кристаллическую структуру сырья, и способствовало повышению скорости фильтрации. По этой системе к теплому или частично охлажденному сырью добавляли сначала небольшую долю растворителя, чтобы можно было осуществить его дальнейшее охлаждение. Основную массу растворителя, охлажденного до нужной температуры, добавляли уже при конечной температуре охлаждения. Такой способ подачи растворителя позволял не только повысить скорость фильтрования и выход депарафинизата, но и проводить процесс с большей скоростью охлаждения.

Система порционной подачи была осуществлена на депарафинизационных установках Новокуйбышевского НПЗ в 1960 г. Эта работа была выполнена А.Е. Альтшуллером, Е.М. Варшавером и Г.И. Ястребовым (ВНИИ НП) совместно с М.Г. Митрофановым (ГрозНИИ) [88].

Внедрение двухступенчатой схемы фильтрации позволило увеличить выход депарафинированных масел и снизить содержание масла в гаче.

На установке был проведен ряд других важных мероприятий: разделение потоков растворителя в фильтровальной части отделения регенерации, внедрение двухступенчатой схемы охлаждения сырья в регенеративных кристаллизаторах, совершенствование режима промывки вакуум-фильтров, улучшение схемы регенерации тепла и др. В результате выполнения этих мероприятий производительность установки депарафинизации, особенно на дистиллятном сырье, значительно превысила предусмотренную проектом [7].

В 1964 г. установка депарафинизации была введена в эксплуатацию на Грозненском нефтемаслозаводе.

Библиографический список

1. Богданов Н.Ф., Переверзев А.Н., Гладышев В.П., Леонидов А.Н. Опыт работы депарафинизационных и обезмасливающих установок СССР. Н.-т. отчет ГрозНИИ. Грозный. 1966 г.
2. Багаутдинов Д.Т., Кальсина М.П., Маринцева А.В., Кушнир И.Л., Галлеев И.Л. Лапшин А.Д. Опыт реконструкции установки глубокой депарафинизации масел по двухпоточной схеме // Нефтепереработка и нефтехимия. 1983. № 11.
3. Богданов Н.Ф., Митрофанов М.Г., Степура С.И. Получение низкозастывающих масел методом экстракционной депарафинизации: четвертая научно-техническая конференция ГрозНИИ. Тезисы докладов. 1958 г.
4. Гуревич И.Л. Авторское свидетельство № 7531, 1947 г.
5. Богданов Н.Ф., Брещенко Е.М. Н.-т. отчет ГрозНИИ по теме №43, 1955.
6. Богданов Н.Ф., Брещенко Е.М. Н.-т. отчет ГрозНИИ по теме №39. 1956.
7. Богданов Н.Ф., Брещенко Е.М. Н.-т. отчет ГрозНИИ по теме №49. 1957
8. Богданов Н.Ф., Степура С.И., Брещенко Е.М., Сергеева М.И. Новые принципы получения низкозастывающих масел. Труды II научно-технической конференции ГрозНИИ. Чечено-ингушское книжное издательство. 1957 г.

МУДАЕВА ЛАЙЛА РАМЗАНОВНА – магистрант, Грозненский государственный нефтяной технический университет имени академика М.Д. Миллионщикова, Россия.

АБАЕВ ТАРХАН ЭДЫМОВИЧ – магистрант, Грозненский государственный нефтяной технический университет имени академика М.Д. Миллионщикова, Россия.

АГАЕВ ДЕНИЛБЕК НАЖМУДИНОВИЧ – магистрант, Грозненский государственный нефтяной технический университет имени академика М.Д. Миллионщикова, Россия.

УДК 66.02

М.У. Бетилгириева, Т.Э. Абаев

ПРОМЫШЛЕННАЯ УСТАНОВКА СЕЛЕКТИВНОЙ ОЧИСТКИ

В статье показано, что процесс селективной очистки направлен на улучшение качества нефтяных масел. Основан на экстракции сырья избирательным растворителем с последующей отгонкой растворителя из рафинатного и экстрактного растворов.

Ключевые слова: нефтяные масла, экстракция, фенол, фурфурол, N-метилпирролидон, растворители.

Одним из основных процессов производства нефтяных масел является их очистка избирательными растворителями для удаления из масляных дистиллятов и деасфальтизатов смолистых веществ и полициклических ароматических и нафтоароматических углеводородов с короткими боковыми цепями, а также серосодержащих и металлоорганических соединений с целью повышения индекса вязкости и снижения коксуемости масел.

В промышленности наиболее широкое применение получили фенол, фурфурол и N-метилпирролидон. В настоящее время в мире эксплуатируются десятки установок очистки масляного сырья с помощью N-МП. Недостатки фенола очевидны – это высокотоксичный растворитель с высокой растворяющей способностью и средней избирательностью, он не обеспечивает необходимого отбора желательных компонентов из очищаемого сырья, поэтому качество получаемых рафинатов оставляет желать лучшего. Однако несколько причин не позволяют отказаться от фенола, и одна из них – это достаточно низкое качество очистки масляного сырья другими растворителями, поэтому в настоящее время для полного удаления смол, полициклических аренов замена фенола другим растворителем достаточно проблематична [5].

В России первая установка очистки масляного сырья N-МП появилась в 1990 г. в результате перевода установки фенольной очистки. Перевод установок фенольной очистки на N-МП осуществлен на Омском и Ново-Ярославском НПЗ. На Грозненском заводе им. Шерипова установка фурфурольной очистки масел была реконструирована для работы на N-МП. [6]

N-МП в промышленном масштабе производится в Германии (фирма BASF) и в России. Высокая стоимость N-МП по сравнению с фенолом и фурфуролом обусловлена многостадийностью и сложностью его синтеза.

Основные преимущества N-МП по сравнению с другими растворителями: высокая растворяющая способность по сравнению с фурфуролом и фенолом; низкая токсичность; высокая селективность; более высокая стойкость к окислению и термостойкость.

Главный недостаток N-МП – способность окисляться под воздействием кислорода воздуха с образованием продуктов окисления, вызывающих не только разложение растворителя, но и коррозию оборудования. [5]

Такая замена растворителей повышает качество базовых масел, улучшает технико-экономические показатели технологических установок и решает ряд экологических проблем.

Технологическая схема любой установки селективной очистки включает секции, обеспечивающие следующие основные операции: экстракцию компонентов сырья с образованием двух фаз в аппаратах непрерывного действия, непрерывную регенерацию растворителя путем отгона из рафинатного и экстрактного раствора и обезвоживание растворителя.

Целевым продуктом установки селективной очистки масел является рафинат, который используется в качестве сырья на установках депарафинизации.

Побочный продукт селективной очистки – экстракт используется в качестве сырья для выработки высокоароматизированных масел, пластификаторов для резиновых и пластмассовых изделий, а также для получения сульфонов.

Установка селективной очистки масел N-метилпирролидоном предназначена для очистки масляных фракций, получаемых из нефти в процессе вакуумной разгонки на установке АВТ.

© Бетилгириева М.У., Абаев Т.Э., 2018.

Научный руководитель: *Садулаева Альбика Суньяновна* – доцент кафедры «Химическая технология нефти и газа», Грозненский государственный нефтяной технический университет имени академика М.Д. Миллионщикова, Россия.

Для того чтобы предотвратить окисление растворителя и образование коррозионно-агрессивных побочных продуктов, сырье направляют в деаэратор 1, где из сырья удаляют растворенный воздух, и далее – в экстрактор 2. Экстрактор оборудован контактными устройствами (металлическая насадка, ситчатые тарелки или другие устройства), позволяющими равномерно распределить поднимающийся поток диспергированной масляной фазы в слое растворителя. На верх экстрактора вводят свежий растворитель, который противотоком спускается в низ колонны, растворяя нежелательные компоненты сырья. В нижнюю часть деаэратора с верха колонны 10 подают пары «N-метилпирролидоновой воды», содержащие небольшое количество растворителя, для снижения его потерь.

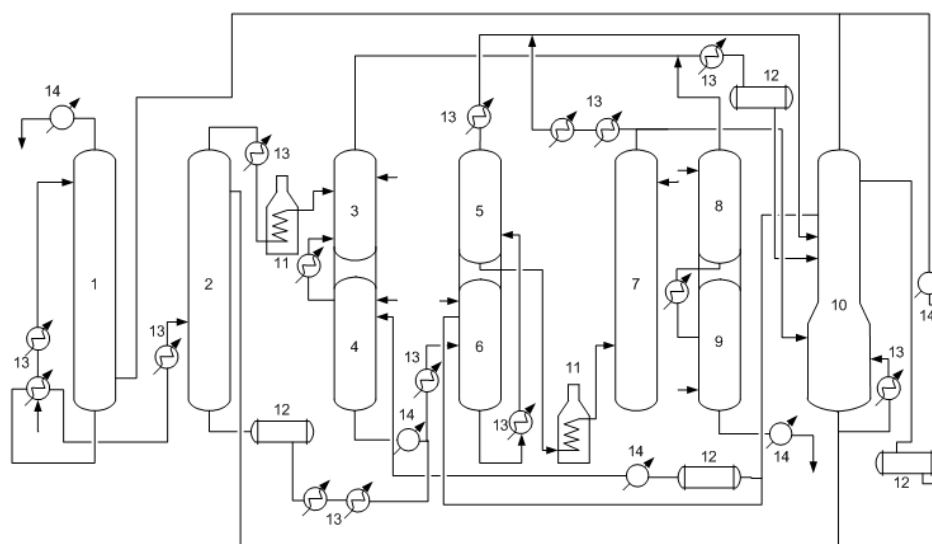
Рафинатный раствор с верха экстрактора, нагреваясь в теплообменнике 21 и печи 12 поступает в колонну 3, где происходит испарение основного количества НМП. Паровая фаза отводится в емкость сухого растворителя (на схеме не показана). Рафинатный раствор перетекает в вакуумную отпарную колонну 4, в низ которой подают водяной пар. Рафинат с низа колонны откачивают с установки, пары влажного НМП конденсируются в холодильнике 19 и направляются в сборник влажного растворителя 22.

Экстрактный раствор с низа экстрактора 2 подогрывается в теплообменниках 14 и 15 и поступает в испарительную колонну 5, где отгоняется основное количество воды и часть растворителя. Продукт с низа колонны 5 нагревается в теплообменнике 16 и подается в колонну 6. Осушенный экстрактивный раствор с низа колонны 6 подогрывается в печи 11 и поступает в колонну 7, где отгоняется основное количество растворителя. Колонны 5, 6, 7 работают под постепенно повышающимся избыточным давлением по ходу продукта. Далее экстрактивный раствор последовательно поступает в колонны 8 и 9, в которых под вакуумом происходит окончательная отгонка НМП от экстракта. Экстракт с низа колонны 9 охлаждается в холодильнике 17 и откачивается в парк.

Пары влажного НМП из отпарных колонн рафината и экстракта конденсируются в холодильнике 19 и собираются в сборнике 22, откуда откачиваются в колонну осушки 10 НМП. Пары воды с легким маслом с верха колонны 10 конденсируются в холодильнике 20 и направляются в емкость 23, откуда возвращаются в виде орошения в колонну 10. Избыток легкого масла выводится с установки. С низа колонны 10 выводится сухой НМП, который после охлаждения направляется в верхнюю часть экстрактора.

Эффективность процесса очистки зависит также от группового химического состава сырья, который может меняться независимо от его фракционного состава.

В процессе эксплуатации необходимо вносить коррективы в режим экстракционной очистки, исходя из фактического качества сырья, поступающего на очистку. Подбор оптимальных параметров и регулирование режима следует выполнять путем малых изменений, что позволяет поддерживать стабильную работу колонны.



- I – сырье; II – рафинатный раствор; III – экстрактивный раствор; IV – растворитель; V – орошение;
 1 – абсорбер; 2 – экстракционная колонна; 3, 4 – отпарная и вакуумная колонны для рафинатного раствора;
 5, 6, 7 – испарительные колонны низкого, среднего и высокого давления для экстрактивного раствора;
 8, 9 – отпарная и вакуумная колонны для экстрактивного раствора; 10 – осушительная колонна растворителя;
 11 – печь; 12 – емкость; 13 – теплообменник; 14 – холодильник

Рис. 1. Принципиальная схема установки селективной очистки масляного сырья N-метилпирролидоном

Время пребывания сырья в экстракционной колонне зависит от величины поступающих потоков (сырья и растворителя), места ввода сырья в колонну и составляет более 1 ч.

Кратность растворителя к сырью целесообразно поддерживать по возможности меньшей, так как при этом значительно сокращаются энергозатраты на регенерацию растворителя, кроме того, при меньшей кратности повышается пропускная способность экстракционной колонны. Практически оптимальную кратность подбирают при установившемся режиме экстракции, увеличивая подачу сырья или снижая подачу растворителя в пределах обеспечения требуемой глубины очистки.

Вначале устанавливают кратность в нормируемых пределах, обеспечивающую требуемое качество рафината. Температуру верха при этом выдерживают на несколько градусов ниже КТР. Затем устанавливают температуру низа экстракционной колонны.

С точки зрения уменьшения энергозатрат вначале снижают температуру экстракционного раствора, а затем увеличивают подачу воды.

Однако для снижения вязкости экстракционного раствора понижение температуры имеет ограничение. При нормальном температурном режиме экстракции и расходе НМП – воды подбирают оптимальное соотношение растворитель: сырье, увеличивая загрузку по сырью.

При подборе оптимального соотношения и максимальной загрузки по сырью необходимо особое внимание обращать на содержание растворителя в рафинатном растворе, не допуская превышения растворителя, что может привести к нарушению не только режима очистки, но и режима регенерации рафинатного раствора.

Библиографический список

1. Ахметов С.А. Технология глубокой переработки нефти и газа: Учебное пособие для вузов. Уфа: Гилем, 2002. - 672 с.
2. Мановян А.К. Технология переработки природных энергоносителей. - М.: Химия, КолосС, 2004. - 456 с.
3. Справочник нефтепереработчика: Справочник // Под редакцией Ластовкина Г.А., Радченко Е.Д. И Рудина М.Г. - Л.: Химия, 1986. 648с.
4. Иванов, А.В. НМП вместо фенола при очистке масляного сырья / А.В. Иванов, Н.П. Лазарев, Р.Г. Яушев // Химия и технология топлив и масел. - 2000. - №5. - С. 44 - 45.
5. Капустин В.М., Тонконогов Б.П., Фукс И.Г. Технология переработки нефти: Учеб. пособие. В 4-х частях. Часть третья. Производство нефтяных смазочных материалов. – М.: Химия, 2014. – 328 с.: ил.
6. Садулаева А.С. / Научные и проектные работы по созданию промышленных процессов производства нефтяных масел. - 2007

БЕТИЛГИРИЕВА МАРЬЯМ УСМАНОВНА – магистрант, Грозненский государственный нефтяной технический университет имени академика М.Д. Миллионщикова, Россия.

АБАЕВ ТАРХАН ЭДЫМОВИЧ – магистрант, Грозненский государственный нефтяной технический университет имени академика М.Д. Миллионщикова, Россия.

П
Е
Д
А
Г
О
Г
И
Ч
Е
С
К
И
Е
НАУКИ

УДК 378

Ю.И. Исакова

ИЗУЧЕНИЕ ВОЛЕВЫХ КАЧЕСТВ У МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ

В статье анализируется о теоретических основах исследования волевых качеств личности. О взаимосвязи формирования воли и волевой активности с типологией ребёнка.

Ключевые слова: исследование, воля, личность, типология.

Kichik maktab yoshidagi o'quvchilarning iroda xususiyati ko'pgina rus psixologlarini qiziqtirib kelgan. Xususan, K.N.Kornilov, S.L.Rubinshteyn, B.M.Teplov, B.G.Ananov, N.D.Levitov, A.V.Vvedenov, YU.A.Samarin, P.A.Rudik, A.S.Puni va boshqalarni kiritishimiz mumkin. Iroda va irodaviy sifatlar muammosini o'rgangan psixologlar A.G.Kovalev, V.S.Merlin, I.V.Straxov, V.A.Kruteskiy, N.V.Dobrinin, V.S.Filatov va boshqalarning tadqiqotlarida ko'rishimiz mumkin.

O'quvchilarda irodani shakllanishi irodaviy faollikni bolalar tipologiyasiga bog'liqligi, o'quvchilarda irodani tarbiyalash va o'zini o'zi tarbiyalashga doir savollar ishlab chiqilgan. Tabiiyki, o'quvchi irodasini tadqiq etish bizda ilgari ham olib borilgan va hozir ham olib borilmoqda.

Gruziyada SH.N.CHxartishivili, Litvada I.Laupiskaclar kabi bir qator tadqiqotlar olib borilgan. Iroda muammosi bilan T.I.Agafonov tizimli ravishda shug'ullanib kelmoqda. Uning rahbarligida V.E.Turin va N.I.Lisenko maktab o'quvchilari bilan tadqiqot ishini olib borishmoqda. T.I.Agafonov qiyin shart-sharoitlarda o'quvchilar irodaviy xulq-atvorini o'rganishda tabiiy eksperiment metodidan samarali foydalandi. Unga ko'ra, shaxsning o'ziga buyruq berish qishloq xo'jaligi mehnatida o'quvchi irodasining namoyon bo'lishini tadqiq qiladi. Iroda borasida bir qator tadqiqotchilar xorij psixologlari tomonidan olib borilgan bo'lib, ular sirasiga quyidagilarni kiritishimiz mumkin. Jumladan, F.I.Ivashenko va E.A.Serebyakova ishonch haqida, V.A.Golneva tashkilotchilik borasida O.D.Oganesyan maqsadga intilish, V.M.Lapik jamoa a'zolaridagi irodaviy sifatini shakllantirish R.L.Kvarsxova o'quvchilarda chidamlilik sifatini N.V.Rogov kichik maktab yoshidagi o'quvchilarda irodaviy sifatlarini o'rganishgan.

Ryazan psixologlari o'quvchilar irodasi muammosini o'rganishda tadqiqotlar seriyasidan foydalanishni tavsiya etadi. Unga ko'ra, turli faoliyat jarayonida o'quvchilar irodaviy sifatini shakllantirish jarayoni va xususiyati (V.I.Selivanov, D.G.Rebizov, A.I.Visoskiy, A.V.Poltev, M.S.Govorov, G.Atoev), o'quv jamoasi va oilaning irodani shakllanishiga ta'siri (V.I.Selivanov, R.M.Kaprollov, D.G.Rebizov, A.I.Umatikov, S.M.Biryukov) umumiy faollik va o'quvchilar irodasining bog'liqligi psixik holat, qiziqish (V.K.Kalin, YU.A.Arsentov, S.I.Xoxlov, L.N.Kamarov, V.N.Selin), tarbiya psixologiyasi savollari va shaxsni o'z-o'zidan irodani tarbiyalash (V.I.Selivanov, A.I.Visoskiy, I.I.Kupsov, S.A.Doshtayans va boshqalar) masalalari o'rganilgan.

O'qituvchi, ota-ona va yoshlar uchun mo'ljallangan ko'pgina kitoblar aynan psixologlarga B.G.Ananev, A.V.Vedenov, K.N.Kornilov, N.D.Levitov, YU.A.Samarin, V.I.Selivanov, A.G.Kovalev va boshqalarni keltirib o'tish joiz.

SHaxsning maqsadga intilish muammosini o'rgangan bir qator psixologlarning ta'kidlashicha, maqsadga intilish tarbiya jarayonida insonlarda ma'naviy mahsulini o'zlashtirishini hosil bo'lishidir hamda bu shaxsni etoklovchi iroda sifati xarakter va insonlardagi iroda darajasini belgilaydi.

Maqsadga intilishning psixologik jihatlari S.L.Rubinshteyn, L.G.Gordon, M.F.Belyaevlar tomonidan o'rganilgan. SHaxsni ideal sifatida aks etuvchi umumiy maqsadga mntilishi bilan alohida bajariladigan faoliyati o'rtasidagi farq tasvirlangan.

O.D.Oganesyanning ta'kidlashicha, maqsadga intilishini rivojlanishi bir xil tarzda sodir bo'lmaydi, u individual xususiyatlar va malakaga bog'liq. Ko'pgina o'smir yoshidagi o'quvchilarda maqsadga intilish faqat irodaviy tayyorgarlik bosqichlarida va faoliyatida yorqin namoyon bo'ladi hamda keyingilarida yo'qolib boradi.

Tashabbuskor sifatini M.S.Govorov, L.S.Novikovalar tomonidan o'rganilgan. Bu tadqiqotlarning natijasida bir-biriga yaqin bo'lgan irodaviy sifatlardan bo'lgan tashabbuskorlik va mustaqillik ajratib ko'rsatilgan. Tashabbuskorlik shaxsiy ongli faoliyat mahorati bilan boshqalarning yordamisiz bajariladigan mustaqil faoliyatga mos kelmaydi. Kichik maktab yoshidagi o'quvchilarda tashabbuskorlik sifatini M.S.Govorovning ta'kidlashicha, mustaqillik, tashabbuskorlik sifati faoliyatga nisbatan ijobiy ta'sir ko'rsatadi hamda uning tugallanishiga ta'sir ko'rsatadi, lekin tashabbus ham mustaqil faoliyatning tugallab bermaydi. O'smirlar o'rtasida quyidagi guruhlar aniqlangan: 1) tashabbuskor va mustaqil; 2) tashabbuskor lekin mustaqil emas; 3) mustaqil lekin kam tashabbuskor. Biz bunga qo'shimcha tarzda to'rtinchi tipini kiritishimiz mumkin ya'ni kam tashabbuskor va mustaqil emas, ular ko'proq tarbiyaga muhtoj. Bu farqlar nerv tizimining tipologik xususiyatlariga bog'liq.

O'quvchilarda namoyon bo'luvchi va ijodiy tashabbus kuzatiladi (A.S.Petuxov). birinchi holatda atrofdegilar malakasidan chetga chiqilmaydi, ular uchun tanish bo'lgan faoliyat ilgari tashabbuslar qaytariladi. Ikkinchi holatda orginal novatorlik bo'lib, u fan va texnikada yangi bo'lmasligi ham mumkin.

Bu belgilarga ko'ra, o'quvchilarning tashabbuskorlik sifatining differensiasiyasi shunday aks etadiki, bir xillari doimo mahsuldor tashabbuskorlikni namoyon etsa, boshqalari doimiy mahsuldor va qisman epizodik ijodiy, uchinchisi-mahsuldor va ijodiy tashabbus.

O'quvchilarning tashabbuskorlik faoliyati motivi turlicha impulsiv hissiyotdan turg'un ishonchgacha hayot kelajagi bilan bog'liq.

ИСАКОВА ЮЛДУЗ ИЛХОМЖАНОВНА – учитель общеобразовательной школы №14 Наманганского района Наманганской области, Узбекистан.

ФОРМИРОВАНИЕ МИРОВОЗЗРЕНИЯ У МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ

В статье рассматриваются вопросы формирования мировоззрения младших школьников посредством искусства, музыки, литературы, устным народным творчеством.

Ключевые слова: мировоззрение, формирование, музыка, народ.

Komil inson tarbiyasi majmuaviy ta'sir etuvchi vositalar negizida amalga oshiriladi. Bu majmuada badiiy-estetik mazmundagi, bilimlar tasavvurlarning ham muhim o'rni bor. Shuning uchun ham barcha davrlarda yosh avlodning estetik tarbiyasiga alohida e'tibor bilan qaralgan. Jumladan, kichik maktab yoshidagi o'quvchilarning dunyoni anglashi, atrof muhitdagi voqea va hodisalarga nisbatan o'z munosabatlarini namoyon etishda estetik tasavvurlar, bilimlar, muayyan ko'nikmalar va malaka shakllangan bo'lishi lozim. Aynan mana shu sifatlar vositasida bolalar o'zining «men»ining dastlabki chizgichlarini ifodalab, tasvirlay boshlaydi. Uning sifati va shakllanish jarayonining sur'ati, tezligi mavjud pedagogik shart-sharoitlar, pedagogik ta'sir etuvchi omillarga bog'liq. Zero, estetik mazmundagi faoliyat umumiy dunyoqarashning tarkibiy qismidir.

A.A.Leont'ev ta'kidlaydiki, ta'limning oilaviy sharoitda o'quvchi ta'lim-tarbiyasining yo'nalishi, mazmuni o'quvchini shaxs sifatida shakllanishida etakchi o'rin tutadi. Xususan, bu yo'nalish istiqbolida o'quvchilar o'zlarini hayotlarida faoliyat ko'rsatishlari uchun muayyan ijtimoiy tajribalar to'playdi, dunyo, tevarak atrof haqida yaxlit tasavvurni shakllantirish, o'quvchilarni o'z-o'zini namoyon etishi borasidagi harakat, intilishlarini rag'batlantirishga qaratiladi.

Bu borada estetik mazmundagi mashg'ulotlar asosiy o'rinni egallaydi, ya'ni bu yoshdagi o'quvchilarda olam haqidagi ilmiy dunyoqarash elementlarini tasavvurlarini shakllantirishda badiiy-estetik mazmundagi mashg'ulotlar ustuvor ahamiyat kasb etadi. Chunki ular hammaga, barcha yoshdagilar uchun ham umumiy hisoblanadi. Zero, «musiqiy, tasviriy ijodiyot, drama, raqs, adabiyot insonning ma'naviy madaniyatining ajralmas qismidir. Ayni paytda bular insoniyat tomonidan atrof-muhitni, zamon va makonni, uning qonuniyatlarini, bir suz bilan aytganda badiiy ijodiyot namunalarini o'rganishning, o'zlashtirishning umumiy universal yo'lidir».

O'quvchining estetik mazmundagi mashg'uloti, ya'ni badiiy ijodiyotning u yoki bu turi bilan shug'ullanishi, bu jarayonning ishtirokchisi sifatida dunyoning bir bo'lagi sifatida olamni anglashlari demakki, uning muayyan dunyoqarashini tasavvurlarini shakllantirishning pedagogik jihatidan kafolatlangan shaklidir.

O'quvchilarda dunyoqarashni shakllantirishda musiqiy tarbiyaning o'rni alohida ahamiyat kasb etadi. Zero, bugungi kunda aynan musiqa insoniyat hayotiga eng chuqur kirib borgan, ijtimoiy-madaniy hodisa sifatida badiiy-estetik jihatidan yuqori ta'sir kuchiga ega. Tarixdan ma'lumki, bizning buyuk qomusiy olimimiz Abu Nasr Forobiy dunyodagi asosiy fanlarni to'rt guruhga bo'lib, shulardan biri musiqa ekanligini ilmiy jihatdan asoslab bergan.

Oilada bolalar dunyoqarashini shakllantirishda badiiy adabiyotning ham ahamiyati katta. Buyuk shaxslar, taniqli ijodkorlarning hayotlari bilan tanishar ekanmiz, ularda dunyoqarashlarining shakllanishida, ijodkorlik kurtaklarini yoyilishida badiiy adabiyotning o'rni beqiyos bo'lganligining guvohi bo'lamiz. O'zbek shoirlardan Hamid Olimjon, rus yozuvchisi A.S.Pushkinlarni eslashning o'zi kifoya, ular buvilari, enagalarining ertaklari orqali dunyoni taniganlar. SHu ma'noda kichik maktab yoshdagi o'quvchilarga ertak aytib berish, bu jarayonni maqsadli ta'limiy va tarbiyaviy tadbir sifatida taqdim etilishiga urg'u berish lozim, ya'ni bola ertakning passiv eshituvchisi emas, balki ertak syujeti asosida olamni, faol anglovchi sub'ekt sifatida qabul qilinishi lozim. Bu jarayonni pedagogik jihatdan to'g'ri tashkil etishida o'quvchining ertak syujetini o'z tafakkurida «qayta ishlash»ga o'rgatish, syujet bo'yicha savollar tuzish va ularga javob topish, javoblardan xulosalar yasash, umumlashtirish orqali shaxsiy mulohazalar bildirish o'rgatish muhim ta'limiy va tarbiyaviy tadbirdir.

Oilada o'quvchilarning dunyoqarashini tarkib toptirishida badiiy-estetik manba - ertaklarning tarbiyaviy ahamiyati bu jarayonning qimmatidir shundaki, katta yoshdagilardan farqli o'laroq ertakdagi voqea-hodisalar o'quvchilar tomonidan u qanday aytilgan bo'lsa o'shanday qabul qilinadi. Bunda yaxshilik va yomonlik, go'zallik va xunuklik kabilarga bolalar o'z munosabatlarini bildirish boshlaydilar. O'zlaricha ertak bo'yicha u yoki bu syujetlarni to'g'ri boshlaydilar, ya'ni nimalarnidir ixtiro qila boshlaydilar. SHu tariqa o'quvchilar dunyoqarashida aniq chizmalar shakllana boradi. Bular ko'p hollarda ijodiy harakat kasb etadi. SHu tariqa ularning xayoliy tasavvurlari o'sadi.

Ertaklar mazmuni asosida tasviriy faoliyat ko'rsatish tasavvurdagi hodisalar, undagi obrazlarni qayta talqin qilish, unga o'z «tahriri»ni singdirish, shaxsiy faoliyatining yangi qirralarini, usullarini o'zlashtirishga keng yo'l

ochib beradi. SHuningdek bu jarayon o'quvchida fikrlashga, o'z tasavvurlarini tushuntirishga, pirovard natijada mustaqil xolda fikrlashga o'rgatadi.

Mustaqil fikrlash dunyoni anglash, muayyan dunyoqarashga ega bo'lishning dastlabki bosqichidir. Zero, kichik maktab yoshidagi o'quvchilar tajribasida tasviriy faoliyatning ulushi katta. SHu bois kichik maktab yoshidagi o'quvchilarda estetik tasavvurlarning nafaqat umumiy dunyoqarashlarini shakllantirish vositasi, balki ularni umumiy rivojlanishi, muhim ijtimoiy hodisa-maktabdagi darslarga tayyorlash vositasi sifatida qarash joiz. Zero, ta'lim yo'nalishlari, tamoyillari, uning mazmuni, uslublari qanchalik takomillashtirilmasin, o'quvchilarni mustaqil fikrlashga o'rgatishmas ekan, ularning bilimi ongli, mustahkam bo'lmaydi, demak, uning amaliy tadbiri ham oqsaydi.

ИСРОИЛОВА ДИЛРАБО ВАХОБЖОН КИЗИ – учитель общеобразовательной школы № 40 города Наманган, Узбекистан.

ВЛИЯНИЕ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ РОДИТЕЛЕЙ В РАЗВИТИИ ЛИЧНОСТИ РЕБЁНКА

В статье рассматриваются вопросы формирования мировоззрения младших школьников посредством искусства, музыки, литературы, устным народным творчеством.

Ключевые слова: мировоззрение, формирование, музыка, народ.

SHaxs kamolida oila bosh omil ekanligi isbot talab qilmaydigan tamoyildir. SHuning uchun, insoniyat jamiyatida oila va bola ta'lim-tarbiyasi, oila va farzand munosabatlari hamisha o'rganilib, takomillashtirilib kelingan. Zero, oila faqat maslaklari borlarni biriktirgan maskan, «mashina» emas, balki «oila hayotning abadiyligini, avlodlarning davomiyligini ta'minlaydigan, muqaddas urf-odatlarimizni saqlaydigan, kelajak nasllar qanday inson bo'lib etishishiga ta'sir ko'rsatadigan tarbiya o'chog'idir», ya'ni oila jamiyat taraqqiyotining poydevori bo'lib kelgan va shunday bo'lib qoladi. SHuning uchun ham oilada ota-onaning o'rni beqiyosdir.

XIX asrning ikkinchi yarmi va XX asrning boshlarida yashab faoliyat ko'rsatgan taniqli tatar ma'rifatparvari Rizouddin ibn Faxruddin oilada farzand ta'lim-tarbiyasida onalarning o'rni alohida ahamiyatga molikligini o'qitadi va ota-onalarni, ayniqsa, onalarni «... ipagu harirlarga bezanib, to'yu tomoshalarda yurishlari...» qattiq tanqid ostiga oladi.

Agar bu tanqidga bugungi kun nuqtai nazaridan qaraydigan bo'lsak, ishga boradigan ayol(ona)larning farzand ta'lim-tarbiyasidagi ishtiroki, ulushi ham mazmun, ham hajm jihatidan kamayib bormoqda.

Oila va farzand (bola) munosabatlari bola ta'lim-tarbiyasi haqidagi g'oyalar ichida Rizouddin ibn Faxruddinning yana bir fikri e'tiborlidir. «Oilada bola tarbiyasida onaning, ayniqsa, onaning o'rni hech narsa bilan almashtirib bo'lmaydi.

Yaxshi xotin bolalarini ham yaxshi tarbiyalay oladi: xotinlar birinchi navbatda murabbiylardirlar; xotinning oila tebratishi murabbiylik, hamiridan patir qilishi, uning tandirida o'sha patirni yopish degan so'zdir. Bolalar har qanday xislatni eng avval ota-onalari va uydagi kattalar – bobolari va buvilaridan oladilar». Demak, oila ma'naviyati bola ta'lim-tarbiyasidagi bosh ijtimoiy fon bo'lishi lozim.

Oilada ota-onaning bosh vazifasi bola ta'lim-tarbiyasi, unga odobu-ahloq, zehn ato etishligi tarixiy manbalarda, buyuk allomalarning ta'limotlarida ko'p bor zikr etilgan. Hadisi SHarifida aytiladiki, «Hech bir ota o'z farzandiga xulqu-odobdan buyukroq meros berolmaydi». SHuningdek, J. Lokkning ta'kidicha, «Xalqning baxt-saodati bolalarni to'g'ri tarbiyalashda».

Inson o'z umri davomida mavhumlikni to'xtovsiz zabt etish, tobora va hamisha ko'proq bilishga intiladi. Bu natija faqat faoliyat tufayligina ta'minlanadi. Agar maktabda darslar bola muayyan faoliyati tufayli mavhumlikni bartaraf etib borsa, oila sharoitida ota-ona va bola munosabatlari ham muayyan faoliyatdir: bola so'raydi, ota (ona) javob beradi; bola nimadir qiladi, ota (ona) uni to'g'rilaydi (undoq emas, bundoq qilish kerak, ba'zan bajarib ko'rsatadi, buni qilish mumkin emas, deb tanbeh beradi va hokazo). Bu hamkorlikdagi faoliyat shaklidir. Aynan faoliyat barcha o'zgarishlarni, jumladan, o'quvchilarda estetik tasavvurlarni shakllantirish asosidir. SHuning uchun ham Bernard SHou «Bilimga eltuvchi yagona yo'l, bu faoliyatdir», - deb o'qitadi.

Oilada kichik maktab yoshidagi o'quvchilarda estetik tasavvurlarni shakllantirishda ota-onalarning pedagogik bilimlari muhim ahamiyat kasb etadi. Ayniqsa, bolalardagi u yoki bu faoliyat turiga moyillikni to'g'ri aniqlash va unga mos yo'nalish berish alohida e'tiborga molik. Zero «Insondagi qobiliyatni kamolga etkurmak tarbiya ila bo'ladi» deb ta'kidlaydi Abdulla Avloniy.

Kezi kelganda ta'kidlab o'tish joizki, oilada bolalarda estetik tasavvurlarni shakllantirishda, umuman barkamol shaxs tarbiyasiga zamin yaratishda ota-onaga nisbatan bobo-buvilarning o'rni ko'proq. Mirzo Ulug'bekni buvisi Saroymulxonim nabirasini buyuk olim, ma'naviyati yuksak darajadagi inson va davlat arbobi sifatida shakllanishida muhim o'rin tutgani tarixdan ma'lum. Bunday misollarni mashhur yozuvchilar, xofizu sozandalar, aktyorlar, rassomlar xayotlaridan misollarni yuzlab keltirish mumkin.

Oila sharoitida bolalarda estetik tasavvurlarni shakllantirishda oiladagi ijtimoiy muhit, uning mazmuni, amal qilish tamoyillari, u yoki bu holat, vaziyatni baholash mezonlari, qo'llaniladigan uslublarlar, yondashuv va vositalar muhim pedagogik ahamiyat kasb etadi. Bolada tasavvurni, shu jumladan, estetik tasavvurlarni oilada shakllantirishda makromuhit (bola yashayotgan jamiyat)dan ko'ra ko'proq mikromuhit (bola yashayotgan oila) ning ta'siri kuchliroq. CHunki, bola hali keng ma'nodagi muloqot, ijtimoiy harakat muhitining sub'ektiga aylanmagan, uning asosiy hayoti o'zining oilasida kechadi.

Oilada bolaning estetik tasavvurining shakllanishi bevosita va bilvosita kechadi. Bu ikki xillik ham bolaning faoliyatida, ham uning ota-onalarining faoliyatida kuzatiladi, ya'ni bola kattalarning xatti-harakatlarini kuzatib, o'zlashtirib boradi. Faraz qilaylik, ona estetik jihatdan bachkana kiyim kiyishga moyilroq. O'zining bu harakatini farzandiga tushuntirmaydi, sharhlamaydi. Tabiiyki, bola undan o'ziga tegishli xulosa chiqarib boradi. Ba'zi hollarda uni o'ziga go'zal deb qabul qiladi. Bu onaning bolada estetik tasavvurni shakllanishiga bevosita ta'siri bo'lib, bu salbiy ma'no kasb etadi, ya'ni bola onasining kiyimini estetik holatdagi namuna sifatida qabul qiladi.

МАМАДАЛИЕВА НАЗИРА АБДУРАХМОНОВНА – учитель общеобразовательной школы № 48 Туракурганского района Наманганской области, Узбекистан.

ФОРМИРОВАНИЕ ЭСТЕТИЧЕСКОГО ПРЕДСТАВЛЕНИЯ У МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ

В статье рассматриваются вопросы формирования эстетических представлений у младших школьников в семье. Семья – это основная среда, где ребёнок получает первичные знания об окружающем мире. Обсуждается вопрос взаимосвязи уровня развития духовности в семье с формированием эстетических представлений у детей.

Ключевые слова: формирование, эстетика, представления, школьник, семья, духовность.

Inson va ta'lim-tarbiya ajralmas hodisa, zero, biologik odamni inson maqomini olishida aynan ta'lim-tarbiya asosiy o'rinni egallaydi. Tarbiya- ta'lim ham muayyan pedagogik shart-sharoit, mazmun va uslublar asosida amalga oshiriladi. Uning natijasi ham moddiy, ham ma'naviy boylik yaratishning zaminidir, ya'ni bu avvalo ijtimoiy hodisa. Demak, tarbiya - ta'lim jarayoni, shu jumladan kichik maktab yoshidagi o'quvchilarda estetik tasavvurlarni shakllantirish ham ijtimoiy hodisa sarasiga kiradi. Bu jarayonni samarali kechishi va pirovard natijasini kafolatini esa pedagogika fani ta'minlaydi. Xuddi shuning uchun ham kichik maktab yoshidagi o'quvchilarda estetik tasavvurlarni shakllantirish jarayoni ijtimoiy-pedagogik muammodir.

Oila kishilik jamiyatining muqaddas go'shasidir. Bu go'shadagi muqaddas vazifa - bu bola ta'lim-tarbiyasidir. Bu masala ta'kidlab o'tganimizdek qadimiy bo'lib, SHarqda ham oilada bola ta'lim-tarbiyasiga alohida e'tibor bilan qaralgan.

Oilaviy munosabatlar madaniyati va sog'lom avlod ta'lim-tarbiyasi muammosining tadqiqotchisi, faylasuf olim M.Xolmatovaning ta'kidlashicha, Markaziy Osiyo mutafakkirlari va ma'rifatparvarlari Forobiy, Ibn Sino, Beruniy, Yusuf Xos Hojib, Kaykovus, Devoniy, Alisher Navoiy, Munis Xorazmiy, Bobur, Bedil, Behbudiy, Qori Niyoziy, CHO'lpon, Fitrat va boshqalarning asarlarida oila va oilaviy munosabatlar haqida qimmatli fikrlari mavjud.

Oiladagi o'zaro munosabatlar, madaniyat masalasi tasavvuf falsafasida ham alohida o'rin tutadi. Bu falsafaning yirik vakillari bo'lgan Ahmad YAssaviy, Bahovuddin Naqshband, Najmiddin Kubro tariqatlarida ota va onalar o'zaro munosabatlari farzandlar kamolatidagi roli alohida ta'kidlab o'tilganligini ko'ramiz. SHaxs tarbiyasi nafaqat pedagogik, ayni paytda ijtimoiy mazmun kasb etishi boshqa omillar bilan dalillanadi.

Oilada o'quvchilarning estetik tasavvurlarini shakllantirish bevosita oila ma'naviyati bilan bog'liqdir. SHuning uchun ham estetik tasavvurlar ma'naviyatning tarkibiy qismi sifati ijtimoiy-pedagogik mohiyatiga ega. «Oilaning ma'naviy olami ijtimoiy taraqqiyotning ta'siri va uning mahsuli bo'lsa ham, u o'z navbatida, ijtimoiy taraqqiyotga sezilarli ta'sir o'tkazadi. Bu umumaksiologik¹ qonunlardan kelib chiqadi. Madaniyatli insonning ma'naviy olami negizida ijtimoiy maqsadlar, qarash va g'oyalar yotadi». Demak, oiladagi madaniy-ma'naviy munosabat muhim. O'quvchilarda estetik tasavvurlarni shakllantirishni nafaqat estetik mazmundagi jarayon, balki oilaning ijtimoiy moddiy va ma'naviy barqarorlashuvi, boyish vositasi sifatida qaralishi lozim.

Bugungi o'zbek oilasining ma'naviy muhiti qanday? Bu muhit bolalarda estetik tasavvurlarni shakllantirishga qanday ta'sir o'tkazmoqda? Undagi milliy o'zligimizga xosliklar, SHarqona qadriyat va an'analar qay tarzda foydalanayapmiz?

Bir qarashda oddiydek tuyulayotgan bir qator omillar mavjudki, ularni turmush tarzimizga kirib kelishi, avvalo oila ma'naviyatini, ahloqiy me'yorlar va unga oid tasavvurlarni, tushunchalarni, shu jumladan estetik dunyoqarashni to'g'ri shakllanishiga salbiy ta'sir o'tkazmoqda.

Ijtimoiy muhit. Bu muhitning jabhalari ko'p - jamiyat, mahalla, qarindosh urug'lar, oila. Jamiyatning iqtisodiy va ma'naviy rivojlanishida muayyan davrlar uchun jamiyatning ijtimoiy buyurtmalari bo'ladi. Tarixda «SHarq Renessansi» (X asr), Evropada «Uyg'onish» davri (XV-XVII asr) da fan, madaniyat va san'at, XX asrga kelib esa faqat shu davrga xos (XX asr boshlarida Birinchi jahon urushi natijasida tuzumning o'zgarishi, 30-yillarning oxiri va 40-yillarning o'rtalarida «Buyuk nemis millati manfaatlarini» ni o'rnatishga intilgan «buyurtma»ga asoslangan Ikkinchi jahon urushi, 60-yillarda kosmik asri, «Sovuq urush» davri, XX asr oxiri va XXI asr boshlarida – yangi axborot va texnologiyalar asri va h.k) siyosiy va ijtimoiy mazmun kasb etadi. Biroq har qanday holatda ham estetik mazmun bo'lgan, ya'ni madaniyat va san'atga bo'lgan ehtiyoj asosida muayyan

faoliyatlar olib borilgan. Ikkinchi jahon urushi eng avjiga chiqqan davrda Toshkent shahrida tom ma'nodagi san'at koshonalarini (Alisher Navoiy nomli Opera va balet katta teatri, Muqimiy nomidagi musiqali drama teatri) qurilishi fikrimizning yorqin dalilidir. Demak, millatning estetik ehtiyojlarini davlat miqyosida qondirish muntazam tarzda diqqat markazida bo'lgan, ya'ni ijtimoiy muhit estetik qadriyatlar tizimini yaratish va uning mutassil boyitib borish uchun qulay sharoit, imkoniyatni ta'minlagan.

Bir qarashda bu omillar, mulohazalar tadqiqot muammosiga aloqador emasdek tuyuladi. Biroq estetik qadriyatlar ummonida haqiqiy badiiy qiymatga ega bo'lganlariga to'g'ri yo'nalish olishi shaxs takomilining muhim sharti sifatida ijtimoiy-pedagogik mohiyat kasb etadi. Chunki, akademik D.S.Lixachev ta'biri bilan aytganda, dunyoda badiiy qadriyatlar shu darajada ko'p to'plangan, ular orasidagi madaniyati pastlarini o'rganishga vaqt safrlash - bu oddiy ahloqsizlikdan boshqa narsa emas.

Ahloq va estetika bir biridan ajralmas tushuncha va ularni nomlari bilan ataladigan sifatlarni shakllantirish ham sintetik tarzda kechishi lozim. Boshqacha so'z bilan aytganda, bizning ahloqimizga to'g'ri kelmaydigan omillarni kirib kelishi (qo'llanishi) estetik tasavvurlarning mazmunidagi milliylikka putur etkazadi. Ularni saralashda milliylik va tarixiylik tamoyillari bosh mezon bo'lmog'i lozim. Bu haqida ham akademik D.S.Lixachevning ma'naviy-estetik bahra olish, shaxsning o'z-o'zini «tozalashi» tarixni, xalqni va millatning an'analarini bilish orqali amalga oshishi haqidagi konsepsiyasi muhim ahamiyat kasb etadi.

РАХМОНОВА МАЛИКА ТУРАЕВНА – учитель общеобразовательной школы № 40 Чартакского района Наманганской области, Узбекистан.

ФОРМИРОВАНИИ ПЕРВИЧНЫХ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ У УЧЕНИКОВ НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ О ПРОФЕССИЯХ

В статье освещается о формировании первичных представлений у учеников начальных классов о профессиях - посредством организации рассказов, бесед и театральных сценок.

Ключевые слова: представление, профессия, труд, рассказ, беседа.

Oilada kichik maktab yoshdagi o'quvchilarning kasblar haqida tasavvurlarini shakllantirish, oiladagi mehnat taqsimoti bilan tanishtirish, oila fermer xo'jaliklari faoliyati bilan tanishtirish, oiladagi ota-onalarning kasb-ma'xoratlarini bolalar uchun namuna ibrat ekanligini tushuntirish orqali o'quvchilar bilimini kengaytirish mumkin.

O'quvchilar bilan suhbat tarzida mashg'ulot tashkil etish, o'quvchilarga xikoya so'zlab berish va o'quvchilar ishtirokida sahna ko'rinishi tashkil qilish orqali ularda kasblar haqida tasavvurlarini shakllantirish imkoni oshadi. Bunga kuyidagilarni misol qilishimiz mumkin:

Bir katta mahallada ko'p bolalar yashar ekanlar. Ular juda sho'x bo'lishib, bir-birlari bilan o'zaro tez-tez janjallashib turishar ekan. Ular bir kuni o'zaro o'rtoq bo'lishga kelishishibdi-yu, lekin oralaridan bir Alisher degan bola maqtonchoqligi tutib, har kuni unga uyda buvisi turli ertaklar aytib berishini aytib qolibdi.

Risolat degan qizcha esa uylarida sakkizta sigirlari borligini, adasi esa fermer ekanligini so'zlab beribdi. Bu sigirlarga asosan oyisi qarashini va davlatga ular go'sht, sut etkazib berayotganliklarini faxrlanib aytibdi. Akasi sigirlarga doimo uch mahal xashak, makka poyasi yoki maxsus tayyorlangan yem berishini, o'zi esa ukalari bilan sigirlarning bolalariga qarashliklarini maroq bilan so'zlab beribdi. Ayniqsa, sigirlarning buzoqchalari juda yoqimtoy va chiroyli yung bilan qoplanganligi, ular bilan o'ynash qiziqarli ekanligini, oyisa esa sigiralarni har kuni uch mahal sog'ib olishini, bunda buzoqchalarning doimo o'z onalarini emishga intilishlarini ishonchli tarzda hikoya qilib beribdi.

Buzoqchalarimiz oltita, deb hikoyasini davom ettiribdi Risolat. Ularga ism ham qo'yganmiz. Men tanlagan buzoqchani "Qashqavoy" deb ataganman. CHunki uning peshonasida sariq rangli yunglar bilan qoplangan joy bor. Qolgan buzoqchalarimiz esa qora rangda. Buzoqchalar onalarini emib qorinlarini sut bilan to'yg'azganlaridan so'ng, onalari atrofida o'ynaydi.

Biz sog'ilgan sutlarni tumanimizdagi sut qabul qilish joyiga topshiramiz. Sigirlarimiz toza-ozod bo'lishi uchun ularni har haftada ikki marta cho'miltirib turamiz. Ayniqsa sigirlar em-xashakni eb bo'lganlaridan so'ng, chaynalib yotishadi. Bunda ular xuddi saqich chaynayotgandek taassurot qoldiradilar. Adam davlatga sut va go'sht etkazib berish bo'yicha oilamiz o'z hissasini qo'shayotganligini bizga aytib berdilar, deb o'z hikoyasini tugatibdi.

So'ng, Gulnora ham oilasi haqida gapirib, oyisining chevar ekanligini, o'zi ham oyisiga taqlid qilib qo'g'irchog'iga turli kiyimlar tikishni o'rganganligini so'zlab beribdi. Bunda u qo'g'irchog'ining o'lchamlariga mos keladigan andazani mato bo'lagi ustiga qo'yib, chetidan bo'r bilan chizib chiqishi, keyin qaychida qirqishi va shu tariqa qolgan qismlarini ham tayorlab, so'ng dastlab "ko'klab" tikib chiqishini, oyisi ko'rib berganidan so'ng esa asosiy tikish ishlarini bajarishini tartib bilan aytib beribdi. Bunda nina bilan tikishda, qaychi bilan qirqishda ehtiyot bo'lish kerakligini alohida uqdiribdi. So'ng, dugonasi Nargizaniqiga mehmonga borganda ham uning qo'g'irchog'iga ko'ylik tikib borganligini, bundan uning juda xursand bo'lganligini so'zlab beribdi.

G'anisher esa dadasining qo'g'irchoq teatrida ishlashini, har mavsumda ko'pdan-ko'p teatr o'yinlarini ko'rsatishlarini, o'zi ham bir necha marta ana shu joyga tomoshaga borganligini, teatrdan bolalar sevib tomosha qiladigan turli ertaklar uchun yasalgan o'yinchoq qahramonlar nusxasi saqlanayotganligini, ustaxonada esa shunga o'xshash o'yinchoqlarni ustalar yasashlarini aytdi. Unga ayniqsa bolalar kuni bayrami munosabati bilan namoyish etilgan "Zumrad va Qimmat" ertagi juda yoqqanligini, Zumrad juda mehnatsevar, yoqimtoy, Qimmatoy esa aksincha, dangasa, qaysar, ishyoqmas ekanligini so'zlab berdi.

Endi Nafisa mahallada bo'ladigan sumalak sayli haqida gapirib beradi. -Bizning mahallada Robiya xola doimo barchadan oldin sumalak pishiradilar. "Sumalak" juda qadimdan tayyorlanib kelinadi. Buning uchun dastlab tozalangan va suvga solib namlangan bug'doy qorong'i xonada maxsus joyga to'shalgan gilamcha yoki namat ustiga yoyiladi. So'ng, har kuni ikki uch marta namlab turiladi. Bug'doyning sirtidan oq novdachalar o'sib, uchi salgina yashil bo'lgach, sumalak pishirishga tayyorgarlik ko'rish boshlanadi. Oldin hovlining bir chetidan katta er o'choq kovlanadi. Bunda o'raning doirasi qozonning quloqlariga moslab kavlanadi. Old tomonidan esa o'tin qalash uchun uzunchoq ariqcha kovlanadi. Yoqiladigan o'tinlar oldindan tayyorlab qo'yiladi. Katta o'lchamdagilari esa arralanib, bolta bilan yoriladi. Bunday tayyorgarlikning o'zi ko'p mehnat talab qiladi va o'z-o'zidan mahalladoshlar bir-birlariga ko'mak berishlari lozimligini yuzaga keltiradi.

YUqorida ko'rsatilgan ishlarni asosan erkaklar bajaradilar. Ayollar esa undirilgan bug'doylarni pichoq bilan mayda-mayda bo'lakchalarga bo'ladilar va go'sht maydalagichga solib, qiyma tayyorlaydilar. Bunda undirilgan bug'doy qiymalanganda chiqqan suv alohida idishlarga solinadi. Barcha bug'doy bo'lakchalari qiymalab bo'lingach, uni qo'lda siqib, suvi alohida idishlarga solinaveradi. Shu tariqa ayollar undirilgan bug'doyni sumalak pishirish uchun tayyorlaydilar. Sumalak tagiga olmasligi uchun bolalar daryodan kichik-kichik toshchalardan terib keladilar va toza suv bilan yuvib tozalaydilar.

Qornilari to'yib sumalak eyishadi deb o'z hikoyasini tugatadi Nafisa.

ЭРГАШЕВА МАЪМУРА ТАЛАБОВНА – учитель общеобразовательной школы №18 Папского района Наманганской области, Узбекистан.

ОПИСАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ОНЛАЙН-СПОСОБОВ ПРЕЗЕНТАЦИИ ТЬЮТОРОВ

В статье приводится описание актуальных способов самопрезентации для такой педагогической роли, как тьютор. Был произведен сравнительный анализ презентационных площадок по шести критериям.

Ключевые слова: тьютор, самопрезентация, интернет, презентационные площадки.

В настоящее время на российском образовательном рынке появился новый участник - тьютор, который отвечает за сопровождение образовательного интереса своего подопечного [2].

Количество тьюторов постепенно увеличивается, но при этом потенциальные потребители их услуг зачастую оказываются неосведомленными о наличии в их городах подобных специалистов. Обыкновенные методы распространения информации о себе тьюторам не помогают по причине малого понимания людьми содержания тьюторского сопровождения. Учитывая актуальный высокий уровень компьютеризации, нами было принято решение проанализировать онлайн-способы презентации.

Группа-онлайн инструментов состоит из множества видов сайтов в сети интернет:

- блог;
- доска объявлений;
- страница на специализированных ресурсах;
- страница в социальной сети или сообщество.

Прежде чем мы подробно опишем каждый вариант из приведенных выше, необходимо осветить общие преимущества онлайн-инструментов для презентации тьютора.

Долговечность информации. Материалы, представленные тьютором будут храниться максимально долго, за исключением случаев, когда непосредственный хозяин площадки, на которой размещена информация не заплатил аренду. Для более высокого уровня надежности сохранности информации рекомендуется своевременно создавать резервные копии материалов презентации.

Высокий уровень настраиваемости презентационной площадки. Например, с уровнем современных технологий и развитием программирования, можно создать сайт, который будет легко настроить с индивидуальными предпочтениями любому человеку, даже не имеющему специальных знаний (например, с помощью конструкторов сайтов).

Мобильность. Тьютору не придется устраивать очную встречу для собственной презентации, достаточно будет предъявить url-адрес на ту площадку, где есть вся необходимая информация о нём.

Работа с фото и видеоматериалами. На сайте можно разместить большое количество фото и видео в отдельную галерею.

Доступные способы привлечения аудитории. В текущих реалиях получить посетителей можно множеством способов начиная от бесплатных (перекрестные ссылки двух авторов) и заканчивая платными (реклама на других сайтах).

Автоматическое привлечение на страницу заинтересованных людей. После того, как площадка на которой тьютор презентуется, начинает индексироваться (процесс добавления сведений (о сайте) роботом поисковой машины в базу данных, впоследствии использующуюся для (полнотекстового) поиска информации на проиндексированных сайтах) в поисковых системах, любой пользователь сети интернет, с помощью поиска по запросу может найти себе тьютора

Теперь можно разобраться с каждым вариантом презентационной площадки подробнее.

Блог (англ. blog, сокр. от weblog, web «паутина» и log(us) слово), сетевой журнал, или дневник событий в Интернете, содержащий регулярно добавляемую информацию личного характера, которую владелец блога (блоггер) предоставляет пользователям сети. Для блогов характерны недлинные записи временной значимости». Основным назначением блога является предоставление пользователям инструмента для самопрезентации, поиска собеседников и единомышленников, построения сетей взаимодействия [1].

В блоге тьютор может презентовать небольшие текстовые материалы, а также фото и видео, касающиеся его профессиональной деятельности.

Плюсы блога:

–возможность быстрого пополнения информации (автор имеет легкие и доступные инструменты для публикации материала);

–блог предполагает довольно свободный стиль общения с читателями;

–блог конкретного автора более привлекателен для людей чем большой сайт-портал. люди привязываются к автору и его личным историям. Благодаря этому можно добиться высокого уровня обсуждения материалов.

Минусы блога:

–для получения аудитории необходима реклама (есть исключение, о нем ниже);

–для повышения активности читателей необходимо регулярно выкладывать материалы;

–требуются минимальное понимание того, как создать блог и добавлять в него записи (зачастую, платформы для блогов делают подробную инструкцию).

Электронная доска объявлений – Это сайты, представляющие собой набор объявлений коммерческого и/или некоммерческого характера, и размещается как на платной, так и на бесплатной основе, в зависимости от конкретного сайта. Многие рекламные компании, имеющие бумажные издания и работающие в сфере теле- и радиорекламы, создают и поддерживают также собственные электронные доски объявлений.

Плюсы:

–доступность. Не потребуются никаких навыков для того, чтобы создать объявление на такой площадке;

–высокий уровень посещаемости. тьютору не придется самому привлекать аудиторию, достаточно того, что он сделал объявление о себе. можно ускорить процесс получения аудитории с помощью платных услуг публикации (поднятие объявления в списке, выделение цветом и т.д.).

Минусы:

–ограниченные инструменты для презентации. Доски объявлений редко предлагают инструменты с помощью, которых можно сделать хорошую презентацию для специалиста. Чаще всего есть ограничения даже по количеству прикрепляемых фотографий для одного объявления, а некоторые из подобных площадок не поддерживают встраивание видео;

–необходимо периодически заново публиковать объявление. Страница на доске объявлений недолговечна, через определенное время после публикации (от 7 до 30 дней) она будет удалена и перестанет демонстрироваться пользователям;

–нет эмоциональной привязки пользователя доски к тьютору. На досках объявлений тьютор не сможет выкладывать различные истории из своей работы, он будет ограничен краткой информацией о себе, что не вызовет эмоционального отклика от людей и не будет привлекать их внимания.

Группа в социальной сети – сообщество в социальной сети, пользователи которого объединены общими интересами, являющимися темой сообщества. Принадлежность к тому или иному сообществу демонстрирует интересы, потребности и ценности его участников [2].

Плюсы:

–имеется возможность получить поддержку от социальной сети (например, «ВКонтакте» анализирует материалы, которые пользователь публикует в группу и может его наградить, так называемым «огнём Прометея». После этого социальная сеть будет показывать материалы не только участникам и посетителям группы, но и множеству других людей, которые зарегистрированы в социальной сети.);

–возможность быстрого пополнения информации;

–группа предполагает довольно свободный стиль общения с участниками;

–группа конкретного автора в социальной сети более привлекательна для людей чем большой сайт-портал. Люди привязываются к автору и его личным историям.

Минусы:

–для получения аудитории необходима реклама;

–для повышения активности читателей необходимо регулярно выкладывать материалы;

–посетители должны быть зарегистрированы в социальной сети, чтобы иметь возможность общаться с автором.

Специализированный ресурс – это сайт, строго соответствующий своей тематике. Например, к подобным ресурсам можно отнести каталоги репетиторов конкретного города. Соответственно тематике на сайте будут использоваться наиболее подходящие инструменты.

Плюсы:

–имеется возможность получить поддержку от администрации сайта. Поддержка может заключаться в подсказках по созданию наиболее привлекательного портфолио или оказанию приоритета в публикациях пользователя;

–узкая направленность сайта способствует созданию аудитории, максимально заинтересованной в услугах, презентуемых сайтом;

–автоматическое привлечение на страницу заинтересованных людей. После того, как площадка на которой тьютор презентуется, начинает индексироваться (процесс добавления сведений (о сайте) роботом поисковой машины в базу данных, впоследствии использующуюся для (полнотекстового) поиска информации на проиндексированных сайтах) в поисковых системах, любой пользователь сети интернет, с помощью поиска по запросу может найти себе тьютора;

–возможность быстрого пополнения информации (автор имеет легкие и доступные инструменты для публикации материала);

–доступность. Не потребуется никаких навыков для того, чтобы создать объявление на такой площадке;

Минус:

–всё зависит от инструментария, который предоставляет площадка. Из-за этого объективная оценка невозможна.

Собственный сайт. В отличие от блога сайт более обширен и требует серьезных затрат времени для создания привлекательного ресурса. В настоящее время существуют простые визуальные конструкторы сайтов, но зачастую они каким-либо образом просят платы за свой функционал.

Плюсы собственного сайта:

–возможность быстрого пополнения информации (автор имеет легкие и доступные инструменты для публикации материала);

–личный сайт предполагает довольно свободный стиль общения с читателями;

–сайт конкретного автора более привлекателен для людей чем большие порталы с десятками авторов. Люди привязываются к автору и его личным историям. Благодаря этому можно добиться высокого уровня обсуждения материалов;

–высокий функционал сайтов. При должных знаниях можно сделать сайт, который не будет похож на какой-либо другой;

Минусы сайта:

–для получения аудитории необходима реклама;

–для повышения активности читателей необходимо регулярно выкладывать материалы;

–требуются минимальное понимание того, как создать сайт и добавлять в него записи;

Проанализировав плюсы и минусы разных типов площадок, мы можем выделить критерии, которые помогут сравнить их между собой и помочь с анализом конкретных сайтов.

Критерии получились следующими:

1.Порог вхождения для площадки. Под этим мы подразумеваем, понадобятся ли специфические знания для создания презентации с помощью данного ресурса.

2.Необходимость поиска аудитории. Определенные площадки из списка выше сами предоставляют посетителей. Собственный же блог, например, потребует развития в этом направлении. Привлечь людей будет сложнее.

3.Возможность общения с посетителями площадки. Не каждая площадка может предоставить возможность комментирования презентации тьютора посетителями.

4.Лимит на загрузку фото или видео для презентации тьютора. Если площадка ограничивает количество фото или видео, то презентация может получиться не полноценной.

5.Цена за услуги площадки. В сети имеется множество способов создать бесплатный сайт или группу в социальной сети, тем не менее некоторые варианты могут потребовать финансовых затрат.

6.Кастомизация (от англ. to customize – настраивать, изменять что-то, делая более подходящим под нужды конкретного потребителя) — индивидуализация продукции под заказы конкретных потребителей путём внесения конструктивных или дизайнерских изменений. Этот критерий отвечает за возможность уникализировать собственную презентационную площадку.

Для большей наглядности, мы внесли все данные в таблицу, с целью сравнения вариантов презентационных площадок по критериям (см. Табл. 1).

Таким образом мы можем сделать вывод, что для тьютора, который желает создать свой собственный ресурс с целью плотного общения с аудиторией, хватит функционала блога или группы в социальной сети.

Страница на специализированных ресурсах актуальна для тех, кому необходимо разместить краткое портфолио в сети Интернет.

Таблица 1

Сравнение презентационных площадок

Критерии \ Типы площадок	Блог	Доска объявлений	Сайт	Страница на специализированных ресурсах	Группа в социальной сети
Порог вхождения	Минимальный, на платформах есть инструкции и техподдержка	Минимальный, существуют инструкции	Средний. Необходимо минимальное понимание устройства сайта. Конструкторы сайтов снижают порог вхождения, но функционал, возможно, будет ограничен	Минимальный	Минимальный
Поиск аудитории	Необходима реклама	Не требуется каких-либо действий	Необходима реклама	Не требуется никаких действий	Необходима реклама.
Возможность общения	Комментарии, контакты, форум	Возможность оставить свои контакты	Комментарии, контакты, форум	В зависимости от площадки могут быть: комментарии, контакты, форум	Комментарии и контакты
Лимит на фото и видео	Зависит от условий платформы блога	От 4 до 20 фотографий.	Не ограничено	В зависимости от условий площадки.	Лимитов не существует
Цена за услуги площадки	Бесплатные и условно-бесплатные варианты	Бесплатное размещение объявления и платное продвижение	Бесплатные и условно-бесплатные варианты	Бесплатные и платные варианты размещения	Бесплатно
Настраиваемость	Средняя. В основном ограничивается сменой шаблона оформления	Минимальная	Максимальная. При должном уровне знаний настройке поддаются абсолютно все элементы сайта.	Неизвестно, по причине малого количества подобных площадок	Минимальная

Сайт – это сложный продукт, который даёт возможность использовать множество инструментов для самых разных задач. Несомненно, он имеет определенные минусы и не каждый тьютор решится создать его. В связи с этим нами предпринята попытка создания специализированного ресурса для тьюторов, который мог бы максимально отвечать всем указанным критериям. Такая презентационная площадка не потребует от тьюторов специфических знаний в веб-программировании, но при этом даст все преимущества полноценного сайта.

Библиографический список

1. Блог [Электронный ресурс]: словарная статья // Справочная словарная система «Академик». – Режим доступа: <https://dic.academic.ru>
2. Группа в социальной сети [Электронный ресурс]: словарная статья // Университет интернет-профессий «Нетология». – Режим доступа: <https://netology.ru>
3. Дьяконов, Б.П. Новые профессиональные роли педагога в современной информационно-образовательной среде / Б.П. Дьяконов, Б.М. Игошев // Вестник ЧГПУ. – 2014. – №5. – С.59-69.

СОЛДАТОВ ДМИТРИЙ ПАВЛОВИЧ – бакалавр, Сибирский федеральный университет, институт педагогики, психологии и социологии, Россия.

**Г
О
С
У
Д
А
Р
С
Т
В
Е
Н
Н
О
Е****УПРАВЛЕНИЕ**

УДК 340

*И.В. Баранова, Э.Э. Мингазова***ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ**

В статье рассматриваются основные принципы государственной службы в Российской Федерации.

Ключевые слова: служба, государственная служба, государственный служащий, принципы.

Служба – вид социальной деятельности людей. В зависимости от форм собственности, на которой базируются органы, объединения, учреждения и организации, где люди осуществляют служебную деятельность, а также характера выполняемых работниками функций служба может быть государственной, муниципальной и в негосударственных объединениях. Государственную службу можно рассмотреть, как в узком, так и широком понятии. Под государственной службой в широком смысле понимается трудовая деятельность работников, выполнение ими служебных функций в государственных органах, на предприятиях, в учреждениях и организациях. В узком смысле под государственной службой Российской Федерации понимается профессиональная служебная деятельность граждан РФ по обеспечению исполнения полномочий: федеральных органов государственной власти, субъектов Федерации; органов государственной власти субъектов Федерации; лиц, замещающих должности, устанавливаемые Конституцией РФ, федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов; лиц, замещающих должности, устанавливаемые конституциями, уставами, законами субъектов Федерации для непосредственного исполнения полномочий государственных органов субъектов Федерации. Государственный служащий – это лицо, занимающее должность за вознаграждение и осуществляющее различные должностные функции: управленческие (руководитель органа), правоохранительные, социально-культурные, обслуживающие и т.п. Государственная служба должна осуществляться профессиона-

лами. Профессионализм обусловлен необходимостью компетентного и преемственного осуществления деятельности государственных органов и иных структур. Отличие государственной службы от других видов трудовой деятельности – от производства материальных благ, предпринимательства и других – состоит в том, что предметом труда служащего является информация.

К специальным актам, регламентирующим государственную службу, относятся Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы», Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ», другие федеральные законы и иные нормативно-правовые акты, в том числе указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, конституции, уставы, законы и другие нормативные акты субъектов Федерации, регулирующие вопросы государственной службы.

Особенности государственной службы в отдельных государственных органах устанавливаются законами на базе рамочного Федерального закона «О системе государственной службы Российской Федерации».

Государственная служба основана на принципах:

1) федерализм, обеспечивающий единство системы государственной службы и соблюдение конституционного разграничения предметов ведения и полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации;

2) законность — это главный основной принцип государственной службы, который объединяет призвание обеспечивать поддержку конституционного строя и соблюдение Конституции РФ, принцип законности признается одним из важнейших этических принципов деятельности государственных и муниципальных служащих.

3) приоритет прав и свобод человека и гражданина, их непосредственное действие, обязательность их признания, соблюдения и защиты - обязанность государства и государственных служащих. В конечном счете данный принцип определяет главный смысл и содержание деятельности государственных служащих. С учетом этого при отборе кандидатов на государственные должности особое внимание должно уделяться их способности и готовности учитывать в своей работе интересы граждан.

4) равный доступ граждан к государственной службе - Исходя из этого принципа, можно установить, что государственная служба основана на принципе равного доступа граждан к государственной службе в соответствии со способностями и профессиональной подготовкой. Из этого вытекает, что при поступлении и прохождении государственной службы запрещена всякая дискриминация по признакам пола, социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности.

5) единство правовых и организационных основ государственной службы, предполагающее законодательное закрепление единого подхода к организации государственной службы;

6) взаимосвязь государственной службы и муниципальной службы - она основывается на Федеральном законе от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", где говорится, что взаимосвязь муниципальной службы и государственной гражданской службы Российской Федерации обеспечивается посредством следующих факторов:

а) единства основных квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы и должностей государственной гражданской службы;

б) единства ограничений и обязательств при прохождении муниципальной службы и государственной гражданской службы;

в) единства требований к подготовке кадров для муниципальной и гражданской службы и дополнительному профессиональному образованию;

г) учета стажа муниципальной службы при исчислении стажа государственной гражданской службы и учета стажа государственной гражданской службы при исчислении стажа муниципальной службы;

д) соотносительности основных условий оплаты труда и социальных гарантий муниципальных служащих и государственных гражданских служащих;

е) соотносительности основных условий государственного пенсионного обеспечения граждан, проходивших муниципальную службу, и граждан, проходивших государственную гражданскую службу, а также членов их семей в случае потери кормильца.

7) открытость государственной службы и ее доступность общественному контролю, объективное информирование общества о деятельности государственных служащих;

8) профессионализм и компетентность государственных служащих;

9) защита государственных служащих от неправомерного вмешательства в их профессиональную служебную деятельность как государственных органов и должностных лиц, так и физических и юридических лиц.

10) государственная служба основывается на принципе верховенства Конституции РФ и федеральных законов над иными нормативными правовыми актами, должностными инструкциями.

Этот принцип является всеобщим, не имеет и не может иметь каких-либо исключений для кого бы то ни было. Обязанность всех органов государственной власти, всех государственных служащих соблюдать Конституцию РФ и федеральные законы на территории Российской Федерации является необходимым условием функционирования государства и реализации законности. Эта обязанность возведена в ранг конституционного принципа ч. 2 ст. 4 Конституции РФ. Ввиду того, что эти принципы, являются внешними факторами формирования и функционирования системы государственной службы, они зачастую выступают в качестве пределов или границ самостоятельности собственно административного регулирования государственно-служебных отношений. В принципах государственной службы находят свое отражение, прежде всего, общие принципы организации и деятельности государства и его властных структур, закрепленные в Конституции Российской Федерации (ст. 2, 4, 10).

БАРАНОВА ИРИНА ВЛАДИМИРОВНА – курсант направления подготовки «Государственное и муниципальное управление», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

МИНГАЗОВА ЭЛЬВИРА ЭДУАРДОВНА – курсант направления подготовки «Государственное и муниципальное управление», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

УДК 340

А.А. Инфантиди, С.Г. Хижняк

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

В статье рассматриваются особенности правового регулирования государственной службы.

Ключевые слова: государственная служба, государство, право.

Важным этапом в правовом регулировании государственной службы стал принятый 5 июля 1995 года федеральный закон «Об основах государственной службы Российской Федерации». Закон вступил в действие с 31 июля 1995 года. В сфере правового регулирования государственной службы до принятия этого закона существовали только законы, регулирующие непосредственно какие-либо отдельные виды государственной службы. Такими нормативными актами были, например, федеральный закон «О статусе судей в Российской Федерации» от 26 июля 1992 года; федеральный закон «О прокуратуре Российской Федерации» и другие. Несомненно, эти нормативные акты имеют большое значение, но до принятия основополагающего закона в сфере государственной службы существовал некоторый правовой вакуум. Закон «Об основах государственной службы Российской Федерации» определяет основные принципы государственной службы: виды государственных служащих, государственных должностей, классификацию государственных служащих, их права и обязанности, гарантии и многое другое. Закон «Об основах государственной службы Российской Федерации» является главным звеном в целостной системе правовых актов о государственной службе.

В ст. 3 Закона «Об основах государственной службы Российской Федерации» дается следующее определение: «Государственным служащим является гражданин Российской Федерации, исполняющий в порядке, установленном Федеральным законом, обязанности по государственной должности государственной службы за денежное вознаграждение, выплачиваемое за счет средств федерального бюджета или средств бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации». Исходя из данного определения, можно сделать ряд ключевых особенностей. Государственным служащим может быть только гражданин Российской Федерации. Исключения из этого правила устанавливаются специальными нормами. Государственный служащий занимает государственную должность и в установленном порядке исполняет соответствующие обязанности, реализует должностные полномочия, выполняет государственные функции. За свою службу служащий регулярно получает денежное вознаграждение не менее заранее определенного размера. Оплата труда государственных служащих производится за счет средств федерального бюджета или бюджета субъекта Федерации, т.е. во всех случаях за счет средств, собранных с налогоплательщиков. Соответственно федеральным или иным государственным бюджетом устанавливаются размеры расходов на денежное содержание государственных служащих, включая расходы на компенсационные выплаты и оплату предоставляемых им социальных услуг. Под государственной службой в законе понимается профессиональная деятельность лиц, замещающих государственные должности категории «Б» и «В», по обеспечению исполнения полномочий государственных органов. Будучи разновидностью службы вообще и обладая всеми ее признаками (информационное содержание, деятельность за вознаграждение, в «чужих» интересах и т.д.), государственная служба имеет ряд специфических признаков, определяющих ее качественное своеобразие. Во-первых, это деятельность лиц, замещающих патронатные и административные государственные должности. Закон четко определяет субъектов государственной службы и при этом значительно сужает их круг. Деятельность служащих государственных предприятий, учреждений (даже таких, как начальник железной дороги, ректор вуза, главный врач больницы, руководитель отделения пенсионного фонда, не говоря уже о библиотекарях, деканах, врачах и т.п.) теперь официально не считается государственной службой. Следуя закону, эту деятельность следует называть службой в государственных организациях, а ее субъектов – служащими государственных организаций. Более того, закон не считает государственной службой и деятельность Президента РФ, министров, губернаторов, судей и иных лиц, замещающих государственные должности категории «А». Во-вторых, содержанием государственной службы является обеспечение исполнения полномочий государственных органов, выполнение государственных функций. Необходимо отметить, что государственную службу закон связывает с исполнением полномочий, а значит, с осуществлением исполнительной власти. В-третьих, государственная служба содержится за счет бюджетного финансирования. Как и всякая служба, государственная служба является особым видом трудовой деятельности. Но в отличие от других видов труда – это работа, осуществляемая

за вознаграждение на профессиональной основе работниками государственных органов в целях осуществления задач и функций государства.

Государственные служащие различаются между собой. Их можно подразделить на определенные группы по различным критериям. В соответствии с принципом разделения властей различаются государственные служащие органов законодательной (представительной), исполнительной и судебной власти. По масштабу деятельности органов государственной власти государственные служащие могут быть разделены на федеральных служащих и служащих субъектов Федерации. Если взять за основу такой критерий, как особенности службы в федеральных государственных органах, то выделяются гражданские и милитаризованные государственные служащие (военнослужащие, сотрудники органов внутренних дел, налоговой полиции и др.). По объему должностных полномочий государственные служащие подразделяются на должностных лиц (руководители, представители власти) и служащих, не являющихся должностными лицами. В зависимости от срока службы можно выделить государственных служащих, назначаемых на государственную должность пожизненно (например, на должность категории «В»), на определенное время (например, на должность категории «Б»), с установленным испытательным сроком (при поступлении на государственную службу). В зависимости от требований, предъявляемых к уровню образования и профессиональной подготовке, государственные служащие подразделяются на пять групп, соответственно делению государственных должностей государственной службы (высшие, главные, ведущие, старшие и младшие).

Государственный служащий России, как и всякий субъект права – гражданин РФ, имеет права, свободы и обязанности человека и гражданина, установленные Конституцией и рядом других нормативных правовых актов. Вместе с тем с момента замещения государственной должности он становится субъектом государственно-служебных отношений: наделяется особыми правами и обязанностями, на него возлагается ответственность за исполнение обязанностей. При этом следует различать, во-первых, должностные права и обязанности, которые определяют полномочия по конкретной должности, и, во-вторых, общие права и обязанности, установленные для государственных служащих независимо от замещаемых ими государственных должностей. Должностные права и обязанности производны от задач и функций государственного органа и выражают его полномочия. В Реестре государственных должностей государственной службы РФ содержится перечень унифицированных наименований этих должностей, а конкретные права и обязанности для каждой должности устанавливаются соответствующими нормативными правовыми актами. Это может быть должность руководителя, другого должностного лица или рядового государственного служащего.

ИНФАНТИДИ АНДРЕЙ АЛЕКСЕЕВИЧ – курсант направления подготовки «Государственное и муниципальное управление», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

ХИЖНЯК СЕРГЕЙ ГЕННАДЬЕВИЧ – курсант направления подготовки «Государственное и муниципальное управление», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

УДК 340

А.С. Желнина, Е.А. Филатова

ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

На государственную службу возлагается решение ответственных задач. От профессионализма и компетентности государственного служащего зависит успех многих государственных дел. Эффективность системы государственной гражданской службы лежит в основе эффективности государства. В статье рассмотрены основные принципы функционирования и организации системы государственной службы, а также место государственной службы в системе государственного управления.

Ключевые слова: государственная служба, система государственной службы, государственные служащие, управление, эффективность, управленческая деятельность.

Государственная служба - один из важнейших механизмов государственного управления. Сотрудники в сфере государственной службы обеспечивают выполнение задач, функций и полномочий органов государственной власти. Именно поэтому в сфере государственной службы, на наш взгляд, вопросам разработки и реализации принципов и методов управления придается важное значение.

С точки зрения системы современного российского законодательства, государственная служба представляет собой профессиональную служебную деятельность, состоящую в обеспечении исполнения государственными служащими федеральных государственных органов и государственных органов субъектов РФ полномочий Российской Федерации и ее субъектов, государственных органов и лиц, замещающих государственные должности как Российской Федерации, так и ее субъектов. На территории Российской Федерации действует Федеральный закон №58-ФЗ «О системе государственной службы РФ» от 27.05.2003 года, который сыграл ключевую роль в развитии системы государственной службы, переходе к ее административно-правовому регулированию. Согласно данному нормативно-правовому акту, в России обозначаются три вида государственной службы в системе государственной службы РФ: государственная гражданская служба, военная служба и правоохранительная. Однако в современной редакции данного закона, вступившей в силу с 01.01.2016 года, конкретно выделяют два вида государственной службы: государственная гражданская и военная служба. Прочие виды возможной службы, в частности, правоохранительная, трактуются как «государственная служба иных видов». В этой связи ставится под сомнение доктринальная идея о формировании в ближайшее будущее государственной правоохранительной службы как одного из видов государственной службы. В пользу подобного суждения свидетельствует тот факт, что с 1 января 2016 года утратила силу статья 7 Федерального закона «О системе государственной службы Российской Федерации», в которой была сформулирована дефиниция правоохранительной службы. Нам представляется, что причинами изменения первоначальной концепции системы государственной службы, предусмотренной Федеральным законом «О системе государственной службы Российской Федерации», является экономическая, обусловленная крупными потерями в бюджете ввиду экономических санкций, также следует отметить теоретико-практическую причину, связанную с отсутствием в законодательстве трактования особенностей правоохранительных органов, позволяющих выделить их в особый вид. Стоит отметить, что в соответствии со ст. 2 данного закона в новой редакции, гражданская служба именуется «государственной», а военная лишена данной отметки.

Данное определение государственной службы основано на принципе федерализма и административно-территориальном устройстве РФ, в соответствии с чем она может осуществляться как на государственном, так и на муниципальном уровнях, в то же время военная служба может осуществляться только на федеральном уровне. К особенностям гражданской государственной службы относится, во-первых, ее двухуровневость, на основании ст. 3 ФЗ №58 «О системе государственной службе в РФ», система государственной гражданской службы РФ включает федеральную государственную гражданскую службу и государственную гражданскую службу субъектов Российской Федерации. Во-вторых, данный вид службы является профессиональной служебной деятельностью, предполагающей отвечать определенным требованиям. Например, наличие высшего профессионального образования в соответствии со статьей 4 данного закона, профессионализма и компетентности гражданских служащих. В-третьих, признаком государствен-

ной гражданской службы является то, что она осуществляется путем замещения государственной должности в государственных органах. Военная служба как вид государственной службы также обладает рядом признаков. Во-первых, военная служба осуществляется на профессиональной основе в процессе профессиональной служебной деятельности. Профессиональная подготовка военнослужащих осуществляется на базе образовательных организаций Министерства обороны РФ. В силу того, что целью военной службы является выполнение профессиональной служебной деятельности в вооруженных формированиях, обеспечивающих оборону и безопасность государства, то она может проходить исключительно в государственных военных формированиях. Во-вторых, правовой статус военнослужащих имеет свою специфику, обусловленную характером военной службы: порядок поступления на военную службу, включает специальные требования к состоянию здоровья призывников, тестирование на пригодность к военной службе, определение образовательного уровня.

Классификация государственной службы по ее типам в принципе должна определять критерии для конкретного правового регулирования, систематизации правовых требований для его отдельных проявлений. Однако, основываясь на принципе единства государственной службы в одном государстве, такая классификация может просто превратиться в передачу различных полномочий государственных служащих в зависимости от специализации государственных органов при осуществлении через их деятельность все того же состояния полномочия.

В большинстве случаев на государственные должности среднего и высшего звена назначаются лица не имеющие не достаточную квалификации и не соответствующие профессиональным требованиям. Это прежде всего наносит вред органам государственной власти где работают такие лица и конечно же государству. В основном цель лиц, занимающих государственные должности «по знакомству» это курирование личных интересов, коррупция и растрата государственного бюджета.

Совершенствование кадровой политики является важным направлением противодействия коррупции в органах государственной власти, особое значение меры кадровой политики имеют в системе профилактики коррупционных явлений, ведь кадровая политика распространяется в том числе и на дослужбные правоотношения и во многом от ее продуманности зависит преодоление субъективных факторов коррупции.

Особенностью государственной гражданской службы является то, что государственному служащему необходимо вступать во взаимодействие с субъектами исполнительной власти и государственными органами, осуществляющими государственную политику в отраслевых областях деятельности, которые нередко содержат в себе элементы отрицательного воздействия на личность чиновника.

Для нынешнего состояния государственной службы характерно: замедленность процесса развития ее правовой базы; неэффективность системы управления; концептуальная неопределенность модели; правовая и кадровая автаркизация на основе существующего нормотворчества субъектов РФ; неразработанность государственной кадровой политики и, как следствие, отсутствие единой нормативно-правовой основы реализации кадровых технологий, стабильности кадрового состава, его социальной защищенности, блокирующих механизмов для кадрового волонтаризма и правового нигилизма; слабая научно-методическая обеспеченность и недостаточная информатизация процессов управления государственной службой РФ.

Вполне обоснованным, на наш взгляд, следует считать, что государственная служба создается в интересах всего общества и ее цель – обслуживать не интересы «политически ангажированных руководителей», а интересы государства и общества.

ЖЕЛНИНА АЛЕКСАНДРА СЕРГЕЕВНА – курсант направления подготовки «Государственное и муниципальное управление», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

ФИЛАТОВА ЕКАТЕРИНА АЛЕКСАНДРОВНА – курсант направления подготовки «Государственное и муниципальное управление», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

УДК 340

В.В. Желудкова, А.И. Калмык

ПРАВОВОЙ СТАТУС МУНИЦИПАЛЬНОГО СЛУЖАЩЕГО

В данной статье рассматривается правовой статус муниципального служащего, его права и обязанности.

Ключевые слова: муниципальный служащий, гражданин, государственное управление, муниципальная служба, правовой статус, конституция РФ.

Правовой статус муниципального служащего – это комплекс его прав и обязанностей, запреты и ограничения, которые сопряжены со службой и ответственностью за осуществление своих функций.

Муниципальным служащим является гражданин, который выполняет в соответствии с определенными законными актами, федеральными законами и законами субъекта Российской Федерации, прямые обязанности согласно должности муниципальной службы за денежное содержание, выплачиваемое за счет средств местного бюджета.

Правовой статус служащего - это комплекс его прав и обязанностей, ограничений и запретов, связанных с официальными возможностями.

Муниципальный служащий имеет право на:

1.ознакомление с документами, которые определяют его права и обязанности согласно заменяемой надлежащей должности муниципальной службы

2.обеспечение соответствующих организационно-технических условий с целью выполнения должностных обязанностей

3.оплату труда и прочие выплаты в соответствии с законодательством

4.отдых (нормированный рабочий день, выходные дни, праздничные дни, ежегодно оплачиваемые основные и дополнительные отпуска)

5.повышение квалификации

6.защиту своих прав и свобод

7.добровольная помощь в состязании на замещение вакантной должности муниципальной службы

8.приобретение нужной информации и материалов с целью выполнения должностных обязанностей

9.пенсионное обеспечение

Муниципальный служащий (кроме муниципального служащего, который замещает должность главы местной администрации согласно договору) имеет право с предварительным письменным уведомлением работодателя осуществлять другой оплачиваемый труд, в случае если это не повлечет за собой разногласие интересов и, если иное не предусмотрено ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».

Муниципальный служащий не имеет права на:

1.Использование собственного должностного положения в интересах социально-политических партий, религиозных и иных общественных организаций

2.занятие предпринимательской деятельностью (даже через доверенные лица)

3.получение вознаграждения в связи с должностным положением или выполнение должностных обязанностей от юридических и физических лиц

4.разглашение или использование данных конфиденциального характера в соответствии с федеральными законами

5.высказывание или действие дискриминационного характера по признакам пола, расы, возраста, национальности, общественно-политических или религиозных предпочтений

6.прекращение исполнения должностных обязанностей в целях

урегулирования трудового спора

7.нарушение Конституции РФ, федеральных конституционных и федеральных законов, а также иных нормативно-правовых актов Российской Федерации

8.допущение общественного высказывания, суждения и оценки в отношении деятельности органа местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования и их управляющих, которые не входят в его должностные обязанности

9.несоблюдение обязанностей, предусмотренных федеральными законами

Муниципальный служащий обязан:

1. противодействовать проявлению коррупции и совершать меры по ее профилактике в соответствии с федеральными законами
2. представлять сведения о своих личных доходах, и членов семьи
3. принимать меры по обеспечению защищенности информации, за которую он несет ответственность
4. исполнять свои обязанности согласно служебному руководству
5. беречь государственное и муниципальное имущество
6. соблюдать права и свободы граждан
7. не нарушать запреты, установленные федеральными законами
8. поддерживать уровень квалификации
9. выполнять поручения определенных управляющих, данные в пределах их полномочий

Одной из наиболее важных проблем на муниципальной службе является коррупция, несмотря на то, что, как мы выявили ранее, в обязанности государственного служащего входит применение антикоррупционной политики.

Факторами коррупционных проявлений служит ряд отрицательных социальных условий финансового, идеологического и высоконравственного характера.

Государственная коррупция существует потому, что государственный служащий способен распоряжаться никак не относящимися к нему ресурсами путём принятия или непринятия тех или иных решений. «Государственный служащий должен принимать решения, отталкивающиеся на право и на социально одобряемые культурными и нравственными общепринятыми нормами. Коррупция начинается тогда, когда эти цели подменяются меркантильными интересами должностного лица, воплощёнными в конкретных действиях.

Сопротивление коррупции – это непростая и серьезная задача, которую можно решить большим количеством субъектов: от международных организаций до муниципальных образований, институтов гражданского общества и частных лиц. Результативными орудиями противодействия коррупции считаются правовые средства. «Действия на основе закона – и по-смыслу и по форме – обязаны сократить это зло».

ЖЕЛУДКОВА ВАЛЕРИЯ ВИТАЛЬЕВНА – курсант направления подготовки «Государственное и муниципальное управление», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

КАЛМЫК АЛЕКСАНДР ИГОРЕВИЧ – курсант направления подготовки «Государственное и муниципальное управление», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

УДК 340

*В.Е. Кисельчук, А.С. Аксенова***ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ГАРАНТИИ НА ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ**

В статье рассматриваются понятие и особенности гарантий на гражданской службе.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, гарантии.

Государственная гражданская служба – профессиональная деятельность граждан России в гражданских органах исполнительной, законодательной и судебной власти на федеральном и региональном уровнях. В Российской Федерации существует множество госучреждений, необходимых для управления страной, выполнения ее функций и задач, существования страны в принципе. Обязанностью государства считается предоставление государственным служащим требуемые социально-экономические условия и компенсация издержек, которые связаны со службой. Под гарантиями на государственной службе понимаются различного рода денежные возмещения дополнительных затрат и ограничений, возникающих в связи с выполнением служащими служебных заданий.

Данные гарантии называются государственными и определяются Федеральным Законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (гл. II). Законом точно определяются функции основных государственных гарантий гражданским служащим и их существенное отличие от мер по социальной защите иных групп населения.

Основная цель государственных гарантий гражданских служащих – обеспечение их правовой и социальной защищенности. Функции государственных гарантий гражданских служащих вытекают из их предназначения. Государственные гарантии вводятся для:

- 1) обеспечения их правовой и социальной защищенности;
- 2) укрепления стабильности профессионального состава кадров гражданской службы;
- 3) повышения мотивации эффективного исполнения ими своих должностных обязанностей;
- 4) компенсации ограничений, установленных для служащих действующим законодательством.

В соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ (гл.11) государственные гарантии можно классифицировать как основные - для всех гражданских служащих и дополнительные - для гражданских служащих некоторых государственных органов и субъектов РФ.

1. Для обеспечения правовой и социальной защищенности гражданских служащих, повышения мотивации эффективного исполнения ими своих должностных обязанностей, укрепления стабильности профессионального состава кадров гражданской службы и в порядке компенсации ограничений, установленных настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами, гражданским служащим гарантируются:

1) равные условия оплаты труда, а также сопоставимые показатели оценки эффективности результатов профессиональной служебной деятельности при замещении соответствующих должностей гражданской службы, если иное не установлено настоящим Федеральным законом;

2) право гражданского служащего на своевременное и в полном объеме получение денежного содержания;

3) условия прохождения гражданской службы, обеспечивающие исполнение должностных обязанностей в соответствии с должностным регламентом;

4) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности служебного времени, предоставлением выходных дней и нерабочих праздничных дней, а также ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков;

5) медицинское страхование гражданского служащего и членов его семьи, в том числе после выхода гражданского служащего на пенсию за выслугу лет, в соответствии с настоящим Федеральным законом и федеральным законом о медицинском страховании государственных служащих Российской Федерации;

6) обязательное государственное социальное страхование на случай заболевания или утраты трудоспособности в период прохождения гражданской службы либо сохранение денежного содержания при временной нетрудоспособности, а также на время прохождения медицинского обследования в специализированном учреждении здравоохранения в соответствии с федеральным законом;

7) выплаты по обязательному государственному страхованию в случаях, порядке и размерах, установленных соответственно федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации;

8) возмещение расходов, связанных со служебными командировками. Порядок и условия командирования гражданского служащего устанавливаются соответственно указом Президента Российской Федерации и нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации;

9) возмещение расходов, связанных с переездом гражданского служащего и членов его семьи в другую местность при переводе гражданского служащего в другой государственный орган. Порядок и условия возмещения расходов гражданскому служащему устанавливаются постановлением Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации;

10) защита гражданского служащего и членов его семьи от насилия, угроз и других неправомерных действий в связи с исполнением им должностных обязанностей в случаях, порядке и на условиях, установленных федеральным законом;

11) государственное пенсионное обеспечение в порядке и на условиях, установленных федеральным законом о государственном пенсионном обеспечении граждан Российской Федерации, проходивших государственную службу, и их семей.

2. В случае освобождения гражданского служащего от замещаемой должности в связи с избранием или назначением на государственную должность, избранием на выборную должность в органе местного самоуправления, избранием (делегированием) на оплачиваемую выборную должность в органе профессионального союза, в том числе в выборном органе первичной профсоюзной организации, созданной в государственном органе, условия пенсионного обеспечения данного гражданского служащего устанавливаются по его выбору.

3. Гражданским служащим предоставляются также иные государственные гарантии, установленные федеральными законами.

Дополнительные государственные гарантии гражданских служащих:

В соответствии с Федеральным законом «О государственной гражданской службе РФ» гражданским служащим могут предоставляться дополнительные права:

- Право на повышение квалификации и стажировку, профессиональную переподготовку с сохранением на данный период замещаемой должности гражданской службы и денежного содержания.

- Право на транспортное обслуживание. Также положена компенсация за использование личного автомобиля в служебных целях и расходы, которые связаны с его использованием. Трудовым кодексом РФ (ст. 188) предусмотрена компенсация за использование личного транспорта в служебных целях, такое право осуществляется с согласия работодателя.

- Право на замещение другой должности гражданской службы при ликвидации либо реорганизации государственного органа или сокращении должностей гражданской службы.

- Право на единовременную субсидию для приобретения жилой площади, реализуется данное право за весь период гражданской службы один раз. Установлено данное право постановлением Правительства РФ и нормативным правовым актом субъекта РФ, реализуется в порядке и на условиях этих документов. Гражданским служащим могут предоставляться дополнительные государственные гарантии на основании нормативных правовых актов федеральных государственных органов либо субъектов РФ при условии, что у них есть финансовые возможности.

КИСЕЛЬЧУК ВЛАДИМИР ЕВГЕНЬЕВИЧ – курсант направления подготовки «Государственное и муниципальное управление», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

АКСЕНОВА АНАСТАСИЯ СЕРГЕЕВНА – курсант направления подготовки «Государственное и муниципальное управление», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

УДК 340

*Е.П. Марченко, М.С. Погорльская***ФУНКЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ**

В статье рассмотрены функции государственной службы в Российской Федерации.

Ключевые слова: государственная служба, функции, государство, право.

Термин «государственная служба» сформировалось в России в 90-е годы. Тогда впервые стали приниматься документы, в которых упоминался данный термин. До этого, данный термин характеризовал всех служащих, которые работают в учреждениях и организациях государства. В некоторых странах такое понимание осталось и до сих пор.

Государственная служба формировалась столетиями. Уже в Древнем Риме существовал достаточно громоздкий бюрократический аппарат, который впоследствии перекочевал в государственное устройство Византии. Характерной особенностью данного периода стала сословная и родовая зависимость всех государственных служащих. Их, как правило, назначали на должности согласно принципу личной зависимости от вышестоящего патрона. Позднее основной упор делался на анализ способностей и моральных качеств. Что касается России, то на её территории деятельность в управленческом аппарате имеет свои характерные черты. Государственная служба РФ во многом основана на принципах, разработанных в период СССР и Царской России. Государственная служба - это организационно-функциональная основа государства. Ее суть состоит в осуществлении по поручению государства исполнительно-распорядительных функций гражданами, занимающими государственные должности. Понятие «государственная служба», в юридической литературе, толкуется по-разному: как социально-правовой институт, как вид органов государства и как род деятельности человека. Как правовой институт, государственная служба представляет собой совокупность норм, регулирующих государственно-служебные отношения. Данный правовой институт является многоотраслевым, объединяет нормы конституционного, административного, финансового, уголовного трудового права. Основное его содержание составляют нормы административного права. Они устанавливают правовое положение государственного служащего, определяют порядок приема на государственную службу, условия ее прохождения и прекращения.

ФЗ "О системе государственной службы РФ" от 27.05.2003 г. № 58 гласит, что ГС (государственная служба) - это профессиональный род деятельности людей, граждан России, по гарантированному исполнению полномочий РФ, органов федеральной государственной власти, субъектов страны, органов государственной власти регионов, а также лиц, которые замещают посты, устанавливаемые Конституцией РФ и ФЗ для непосредственной реализации полномочий федеральных госорганов и лиц, замещающих посты, устанавливаемые законами регионов страны для непосредственной реализации полномочий госструктур субъектов РФ.

Система государственной службы, согласно ФЗ-58, включает в себя государственную гражданскую, военную, правоохранительную и федеральную службы.

Государственная гражданская служба (ГГС) - вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации (далее - граждане) на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации (далее также - должности гражданской службы) по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации.

Функции государственной службы - основные направления практической реализации правовых норм института государственной службы, способствующие достижению соответствующих целей правового регулирования государственно-служебных отношений и выполнению государственной службой своей социальной роли и государственно-правового назначения.

Переходя к рассмотрению вопроса о видах и классификации функций государственной службы, целесообразно перечислить важнейшие для современного этапа функции:

- регулирующая функция, т.е. разработка и реализация политики, направленной на создание конкретных программ (приватизации, инвестиционной деятельности, энергетической и т.д.);

- функция принуждения, т.е. применение государством установленных в законодательстве мер государственного принуждения в строго определенных ситуациях. Это необходимый элемент демократического порядка;

- обеспечительно-восстановительная функция, т.е. обеспечение прав и свобод человека и гражданина; повышение действенности правовой защиты личности; становление судебной власти;

- организационная функция, т.е. создание системы государственной службы и поддержание в ней порядка и законности, реформирование кадровой политики и правового института государственной службы;

- правосоздающая (правотворческая) функция, т.е. разработка и принятие правовых актов, повышение качества нормотворческой деятельности государственных органов;

- функция контроля, т.е. обеспечение государственного контроля и надзора в сфере деятельности государства.

К основным общим функциям государственной службы можно отнести:

- управление общественными делами. Управление есть функция организованных систем. В этой связи государственную службу можно рассматривать как организационный институт;

- целеполагание - одна из основных (первая) функций управления. Ее предназначение состоит в том, чтобы определить параметры оптимального функционирования общества или модель его будущего развития;

- прогнозирование и моделирование развития общества и государственных органов. В основе данной функции лежит не "гадание на кофейной гуще", а анализ тенденций общественного развития, и она связана с предвидением изменений в обществе и органах государственной власти, обусловленных какими-либо событиями или целенаправленными действиями.

- информационное обеспечение деятельности государственных органов, жизни общества, т.е. сбор, получение, обработка, анализ информации, необходимой для осуществления государственной деятельности;

- планирование - это принятые заранее решения о том, что делать, когда делать и кто будет делать. В ходе планирования производится определение направлений, пропорций, темпов, количественных и качественных показателей развития тех или иных процессов в обществе и государственных органах;

- организация - создание и упорядочивание структуры и штатов государственной службы, процессов государственного управления в целях устойчивого и динамичного развития общества и государственных органов. Ее смысловое предназначение состоит в организации жизни граждан.

- контроль - установление соответствия или несоответствия показателей развития общества и государственной службы внутренним или внешним стандартам и уровню, задаваемому планами и программами;

- учет - фиксирование в количественных показателях процессов, протекающих в обществе и на государственной службе;

- координация - согласование деятельности различных государственных органов для достижения общих целей и задач государства.

МАРЧЕНКО ЕВГЕНИЯ ПАВЛОВНА – курсант направления подготовки «Государственное и муниципальное управление», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

ПОГОЛЬСКАЯ МАРИНА СЕРГЕЕВНА – курсант направления подготовки «Государственное и муниципальное управление», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

УДК 340

*А.И. Мерзлякова, А.А. Беляева***ПРИЁМ НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ ГРАЖДАНСКУЮ СЛУЖБУ**

В статье рассматриваются особенности приёма на государственную службу.

Ключевые слова: государственная служба, приём на службу.

Государственная гражданская служба Российской Федерации - вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан РФ на должностях государственной гражданской службы РФ по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов РФ, лиц, замещающих государственные должности РФ, и лиц, замещающих государственные должности субъектов РФ.

Должности гражданской службы подразделяются на следующие группы: 1) Высшие должности гражданской службы; 2) Главные должности гражданской службы; 3) Ведущие должности гражданской службы; 4) Старшие должности гражданской службы; 5) Младшие должности гражданской службы.

Должности категорий "руководители" и "помощники (советники)" подразделяются на высшую, главную и ведущую группы должностей гражданской службы. Должности категории "специалисты" подразделяются на высшую, главную, ведущую и старшую группы должностей гражданской службы.

Должности категории "обеспечивающие специалисты" подразделяются на главную, ведущую, старшую и младшую группы должностей гражданской службы.

Порядок поступления на службу — это процесс поступления, процедура замещения должностей на государственной и муниципальной службе различными организационно-правовыми способами, самый распространённый – конкурс. Конкурс проводится в два этапа:

1 этап. Гражданин РФ, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в государственный орган соответствующие документы.

2 этап. Проведение непосредственно самого конкурса.

Для проведения конкурса правовым актом государственного органа образуется конкурсная комиссия, которая оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании, прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам РФ методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов.

Но также используются и другие способы, такие как: зачисление, назначение и выборы.

Наименее распространённым является профессиональный отбор. Это более тонкая процедура идентификации характеристик человека и требований государственной должности. Критерии профессионального отбора обусловлены той предметной областью, которая составляет содержание функционала должности. Именно в ходе профессионального отбора человек подбирается на должность по критериям профессиональной подготовленности и опыта, уровня и профиля образования. Важным элементом профессионального отбора является профессиональный психологический отбор. С его помощью осуществляется идентификация психологической структуры профессиональной деятельности и психологических характеристик личности. В структуру профессионального отбора включается медицинский, физиологический и другие его разновидности.

В практической работе по управлению персоналом профессиональный отбор занимает одно из важных направлений деятельности руководителей органов государственной власти и кадровых служб. Потребность в нем обусловлена постоянной необходимостью комплектования государственной службы как профессиональной деятельности государственными должностями, подходящими для этого профессионалами.

Зачисление на службу по личной инициативе и заявлению кандидата на должность применяется для замещения должностей не отнесённых к какой-либо категории вспомогательного, обслуживающего персонала, не относящихся к государственным и муниципальным должностям, но предусмотренных штатным расписанием в целях технического обеспечения деятельности государственных и муниципальных органов (технические секретари, лаборанты, специалисты по компьютерному обслуживанию, архивариусы, курьеры и др. а также для замещения младших муниципальных должностей.

На государственную гражданскую службу вправе поступать граждане Российской Федерации, дееспособные, достигшие возраста 18 лет и не старше 65 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие квалификационным требованиям, установленным Федеральным законом.

В число квалификационных требований к должностям гражданской службы входят требования к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу (опыту) работы по специальности, направлению подготовки, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей.

Гражданин РФ, изъявивший желание участвовать в конкурсе на замещение вакантной должности гражданского государственного служащего, должен представить в государственный орган:

- 1) Личное заявление;
- 2) Собственноручно заполненную и подписанную анкету, форма которой утверждается Правительством РФ, с приложением фотографии;
- 3) Копию паспорта или заменяющего его документа (соответствующий документ предъявляется лично по прибытии на конкурс),
- 4) Документы, подтверждающие необходимое профессиональное образование, стаж работы и квалификацию:
 - копию трудовой книжки (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые) или иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность гражданина;
 - копии документов о профессиональном образовании, а также по желанию гражданина - о дополнительном профессиональном образовании, о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровыми службами по месту работы (службы);
- 5) Документ об отсутствии у гражданина заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу или ее прохождению;
- 6) Иные документы, предусмотренные Федеральным законом, другими федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

МЕРЗЛЯКОВА АЛЕНА ИГОРЕВНА – курсант направления подготовки «Государственное и муниципальное управление», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

БЕЛЯЕВА АНГЕЛИНА АЛЕКСЕЕВНА – курсант направления подготовки «Государственное и муниципальное управление», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

УДК 340

А.А. Репин, Е.А. Грешняков

РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В СОВЕТСКИЙ ПЕРИОД

В данной статье рассматривается развитие государственного управления и государственной службы в советский период.

Ключевые слова: государственное управление, государственная служба, государство, советский союз, государственный аппарат.

Большевицкая революция 1917 года нанесла серьезный удар по старой государственной машине, из-за чего она была упразднена вместе со своей моделью государственной службы.

Данное событие было напрямую связано с идеями, которые большевицкая власть спешила претворить в жизнь, а именно: отмирание государства, как средства подавления угнетенного класса экономически господствующим; уничтожение прошлого государственного аппарата, а вместе с ним и всякого чиновничества.

Формированию пролетарской диктатуры, задачам построения новой общественной структуры служило создание государства нового типа, имеющего кардинальные отличия от предыдущего. Образование новых кадров органов государственной власти всецело перешло в распоряжение господствующей коммунистической партии большевиков.

Была сформирована новая система государственного строя, в которой начали работать новые люди, в основном пришедшие из победившего пролетариата.

Однако отсутствие комплекса необходимых знаний, а также багажа практического опыта, который так важен в государственной службе, отрицательно сказалось в дальнейших делах, что привело к падению результативности их работы на начальном этапе.

Решением проблемы являлось привлечение на государственную службу специалистов из ряда опытных чиновников, которые имели опыт в предыдущем государственном аппарате и которые питали лояльные чувства к господствующей власти.

Правовой институт государственной службы был вынужден официально прекратить своё существование. В Советском государстве сотрудники советских органов государственной власти и управления были приравнены ко всем другим работникам учреждений, предприятий и организаций, находившихся в собственности государства. На служащих органов советской власти, так же как на всех работающих, распространялось трудовое законодательство. Но, несмотря на упразднение института государственной службы, она существовала как социальный и организационный институт.

С середины 1920-х годов Учетно-распределительный отдел ЦК ВКП(б) становится главным органом управления советской государственной службы. В обязанности этого органа входил подбор и расстановка кадров «комсостава по предприятиям и по трестам, по хозорганам на местах и в центре, в советах и в партии. Оказавшись у власти, большевики сумели за малый срок сформировать дееспособную систему государственного управления. Ориентируясь на свои доктринальные положения, они строили управленческий аппарат, который мог реализовать намеченные социально-экономические и политические изменения.

Постепенно начал утверждаться административный институт государственной службы, однако стоит заметить, что такой термин, как «государственная служба» отсутствовал.

Государственная служба СССР в своей основе заключала принцип номенклатуры должностей. Его смысл заключался в том, что каждая должность государственных служащих делилась по признаку старшинства на ряд групп (номенклатур), составление каждой из которых поручалось конкретному должностному лицу или же органу. Также был список должностей (номенклатур), которые утверждались кандидатуры соответствующими партийными органами – от номенклатуры Политбюро до номенклатуры райкома. Тем самым, проявлялись важнейшие особенности советской государственной службы – партийность и политическая ангажированность.

Деятельность высших, центральных, местных органов государственного управления основывалась на различных нормативно-правовых актах. Утвердилась официальная практика совместных решений государственных и партийных органов на всех этапах управления, которая базировалась на статье 126 Конституции СССР 1936 года. Партия объединила управленческие структуры и властные.

В опыте Советского Союза содержатся недочеты и недостаточно проработанные моменты, но есть при этом ряд плюсов. Сюда входят централизм, организованность, целенаправленность, первоначальный демократизм. Главным недугом в первую очередь являлось отрицание государственной службы как правового института, второе отрицательное положение заключалось в слабости и недоработанности нормативно-правовой основы деятельности государственного механизма.

Во всех Конституциях Советского Союза были зафиксированы общие обязанности государственных служащих: обязанности служебной дисциплины, уважение личности граждан, укрепление и охрана социалистической собственности, соблюдение законов и т.д. Государственная служба 1991 года в своей нормативной базе располагала несистематизированным комплексом подзаконных актов, по большей части устаревших или противоречащих друг другу.

В нормативно-правовых актах разных уровней огромное внимание было нацелено на установление ответственности государственных служащих. Например, в уголовных кодексах союзных республик была глава «Должностные преступления».

Также предусматривались дополнительные меры наказания, выразившиеся в запрете занятия конкретных должностей или занятием конкретной деятельностью, почетных званий, воинских и прочих, а также медалей и орденов.

Вместе с распадом Советского Союза была демонтирована и его партийно-государственная машина. При этом разрушили лишь ее часть – партийную надстройку, а советский аппарат остался почти в том же виде, что и прежде. Принцип номенклатуры, как одна из основ организации государственной службы, также был сохранен при принятии Конституции Российской Федерации.

РЕПИН АЛЕКСЕЙ АЛЕКСЕЕВИЧ – курсант направления подготовки «Государственное и муниципальное управление», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

ГРЕШНЯКОВ ЕГОР АНДРЕЕВИЧ – курсант направления подготовки «Государственное и муниципальное управление», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

Ю
Р
И
Д
И
Ч
Е
С
К
И
Е

НАУКИ

УДК 340

А.С. Битаров

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРЕСТУПНОСТЬ И ВОЗМОЖНЫЕ ПУТИ ЕЁ УСТРАНЕНИЯ

В статье рассматриваются особенности профессиональной преступности и возможные пути предупреждения.

Ключевые слова: профессиональная преступность, предупреждение.

Профессиональная преступность крепко укоренилась на территории постсоветской России. Её пик пришёлся на конец XIX и начало XX века, причиной этому стал «развал» советского союза и приобретение государственных учреждений частными лицами. Именно нечестная борьба между частными собственниками сделала их действия преступными, а непосредственно самих частников превратила в преступников. В основе своей противоправные деяния носили экономический характер, однако проглядывались и преступления против здоровья, жизни и иные насильственные действия в отношении конкурентов. И всегда данная преступность носила корыстную цель, например, неправомерное завладение промышленными объектами, избавление от долговой кабалы и так далее.

Бандит, вор, шулер, мошенник – это уже не позорное имя, от которого все воротили нос, это профессия где есть свои обучающиеся и учителя, стажёры и даже легенды.

Актуальность данной темы состоит в том, что и по настоящее время имеет место быть такой феномен как профессиональная преступность, мало того, он не только существует, но и глубоко укоренился в преступных кругах и в обыденной жизни. Одной из форм профессиональной преступности можно являются так называемые «воры в законе». Для таких граждан совершение преступления, противоправных деяний и иных противозаконных действий давно стало профессией.

Регулярное совершение преступлений, а также избегания справедливого наказания, для указанных выше лиц, давно стало профессией.

Следует разобраться в понятии «Профессиональная преступность», по мнению криминолога А. И. Гурова, она понимается как относительно самостоятельный вид преступности, который включает в себя совокупность преступлений, совершенных преступниками-профессионалами, деятельность которых на основе специальных знаний, опыта и навыков носит устойчивый характер и является источником средств существования.

Исходя из определения, можно выделить следующие основные признаки: Рецидивность – то есть личность совершает преступления несколько раз, а иногда и регулярно. Мануфактуризация – совершение однородных преступлений, своего рода «разделение труда». Опытность- наличие определённых знаний и навыков в совершении какого-либо преступления. Постоянный доход – преступление как источник

средств существования. Согласно статистическим данным, более 70% профессиональных преступников начинают свой преступный путь с подросткового возраста. Будучи поставленными на эту тропу, несовершеннолетние не знали иного способа заработка как совершение преступлений. К сожалению, человек не меняется, особенно лица преступного контингента, и взрослея, человек не представляет иного способа заработка как кража, разбой, вымогательство, шантаж и т.д.

У многих людей сложилось мнение, что профессионализм в совершении преступлений никак не связан с обычной работой на бирже труда, данное мнение ошибочно, более того некоторые преступления невозможно совершить, не находясь на какой-либо должности, например мошенничество в сфере бытовых услуг или растрата вверенного сотруднику имущества. Интересным на наш взгляд является то, что существует чёткое разделение труда в преступной сфере, в том числе в организованных преступных группах, то есть если человек занимается только воровством или мошенничеством, то совершать преступления против личности скорей всего не будет. Это объясняется тем, что совершение другого преступления нуждается в совершенно других навыках и в другом опыте.

Истории известны не мало случаев профессиональной преступности, некоторые из них имеют форму благородства, но преступление остаётся преступлением независимо от последствий. Ярким примером профессионализма в преступной сфере служит знаменитый Альфонсе Габриэль Капоне, или известный всему миру как Аль Капоне. Он был американским гангстером, действовавшим в 1920-1930-х годах на территории Чикаго. Под прикрытием мебельного бизнеса занимался бутлегерством, игорным бизнесом и сутенёрством.

Однако активно занимавшимся благотворительностью, так он открыл сеть бесплатных столовых, для бездомных сограждан (итальянцев). Как было сказано выше, юный Аль Капоне в свои неполные 15 лет подвергся влиянию одного из Гангстеров, после чего начался его путь «Великого» Аль Капоне.

Однако стоит помнить, что профессиональная преступность не всегда связана с получением материальной выгоды в виде денежных средств и иных ценных вещей. Яркий пример этому, истёртое до дыр имя Андрея Чикатило.

На своём веку, этот человек совершил 53 убийства, среди них множество маленьких детей и женщин. Сам он сознался в 56 убийствах, а оперативные источники говорили о 65 эпизодах. Множественность совершённых им убийств и избежание правосудия, говорит о его профессионализме и мастерстве совершения преступлений против личности. Стоит так же отметить к подтверждению вышесказанного, что Чикатило, страдал психическими расстройствами, которые получил в раннем детстве и подростковом периоде. Он страдал множественными отклонениями, что позволяло ему без зазрения совести совершать столь кровавые и жуткие преступления. Миру известны и другие профессиональные преступники, совершавшие не менее хитрые, изощрённые и кровавые преступления, например всем известные Бонни и Клайд, Франсуа Вийон, Дорис Пэйн и множество других. Все они лишь малая часть того, что происходило в истории преступности за всю историю человечества. В связи с этим, следует создать эффективную систему по противодействию и пресечению такого рода преступности. Безусловно различные учёные предлагают разные пути решения этой проблемы. В связи с глобальным внедрением в нашу жизнь ЭВМ, целесообразно обеспечить электронный учёт и слежение за всеми преступниками-профессионалами в масштабах страны, в том числе и местах лишения свободы а так же в иных местах отбывания наказания. Существующие базы данных так же эффективны но главная проблема состоит в том, что под предлогом невозможности хранения стольких массивов информации уничтожаются важные данные, без необходимой селекции, о личностях осуждённых. Это помогает преступникам «зачищать» следы их криминального прошлого. Следующим шагом может являться расширение прав сыскных подразделений правоохранительных органов, под которыми имеется в виду оперативный аппарат. Из-за боязни всевозможных взысканий, а также вечно нависающей уголовной ответственности, оперативные сотрудники пренебрегают вверенными им правами, в следствии чего раскрываемость профессиональных преступников и латентных преступлений резко сокращается. Третьим решением на наш взгляд является улучшение пенитенциарной системы в части исправления осуждённых.

Увеличение занятости населения, исключение маргинальной прослойки общества из современной жизни России, так же приведёт к уменьшению криминогенной обстановки в стране. Таким образом из всего сказанного можно сделать следующий вывод, что профессиональная преступность с давних веков сидит на теле человечества и мешает нормальному функционированию как органов государства так и всей страны в целом. Преступники профессионалы берут свои истоки с юных лет, где набираются всем необходимым отрицательным жизненным опытом. Взрослея и отбыв наказание они не меняются и совершают всё новые преступления, более хитрые и изощрённые, что мешает обществу свободно дышать на Земле.

БИТАРОВ АЛЕКСАНДР СЕРГЕЕВИЧ – курсант специальности «Правоохранительная деятельность», Новороссийский филиал Краснодарского университета МВД России.

ЛАТЕНТНАЯ ПРЕСТУПНОСТЬ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПРОБЛЕМЫ

В статье рассматриваются особенности латентной преступности в России.

Ключевые слова: латентная преступность, предупреждение.

Латентной преступностью является преступность, оказавшаяся за пределами официальных статистических данных правоохранительных органов. Латентную преступность, как правило, принято делить на две части: естественно-латентную и искусственную преступность. К первой относится скрытая преступность, которая в силу специфики самих преступлений не была выявлена правоохранительными органами, а также в силу отношения потерпевших к произошедшему. К искусственной относится скрытая преступность, которая не получила со стороны правоохранительных органов должной фиксации, ввиду неправомерных действий должностных лиц этих органов, и тем самым в сферу уголовного учета не попавшая.

Если в первом случае латентность преступности проявляется в том, что зачастую сам потерпевший не сообщает в правоохранительные органы о произошедшем (к примеру, в случае изнасилования), то во втором складывается ситуация, в которой сами правоохранительные органы действительность статистики искажают тем, что должностные лица правоохранительных органов намеренно вносят неверные данные либо просто игнорируют в плане отчетности какое-либо преступление или правонарушение. Целесообразно в связи с этим говорить в первом случае о скрытой преступности, и о скрываемой во втором.

Нередко латентность преступления зависит от сложившейся криминальной ситуации, а также от степени общественной опасности самого преступления. Например, умышленное убийство относится к наиболее общественно опасным преступлениям. Граждане активно реагируют на совершение умышленного убийства, сообщая о нем в правоохранительные органы. Но зачастую также встречаются случаи, когда убийство не становится известным и совершившее его лицо наказания не несет. Такая ситуация возможна, когда жертва в определенный период времени не имеет социальных связей с друзьями, родственниками, в результате чего ведет преступный или бродячий образ жизни.

К общим причинам латентности преступности относят:

1. Степень общественной опасности совершенного деяния. Вряд ли у кого-либо вызывает сомнение повышенная опасность причинения тяжкого вреда здоровью или убийств. С точки зрения субъективной оценки, очевидно, каждый решит, что они неправомерны, неправильны. То есть, чем выше, по мнению свидетеля и потерпевшего преступления, опасность преступного деяния, тем больший шанс, что они сообщат о нем в правоохранительные органы.

Несколько иной будет выглядеть моральная оценка, когда субъект сталкивается с такими ситуациями, как нанесение побоев, уличная драка (хулиганство), незаконное производство аборта и иные преступления, общественная опасность которых, в сравнении с вышеназванными деяниями, расценивается гораздо ниже.

2. Уровень правосознания:

- а) нравственно правовое сознание населения;
- б) профессиональное правосознание сотрудников правоохранительных органов.

Несомненно, что одной из причин латентности преступности является отказ сообщать в правоохранительные органы о преступлениях в связи с недоверием к сотрудникам правоохранительных органов.

3. Характер и тяжесть последствий преступлений и их оценка свидетелями, потерпевшими и другими заинтересованными лицами. Данный фактор оказывает существенное влияние на выбор субъектом решения заявить или нет в правоохранительные органы о совершенном преступлении. Притом он прогнозирует возможные последствия для виновного, для себя и даже для иных лиц.

Необходимо отметить, что в нашей стране в настоящее время заявлений более чем в 12 раз превышает количество возбуждаемых уголовных дел. Так если в 2006 г. было подано 19,3 млн заявлений и сообщений о совершенных преступлениях и зарегистрировано 3855 тыс. преступлений, т.е. по каждому шестому – принималось решение о возбуждении уголовного дела, то в 2016 году при 28,35 млн поданных заявлений, зарегистрировано 2,206 тыс. преступлений. Следовательно, такое решение принималось только по каждому 14-му заявлению (сообщению). В результате только 7% всех сообщений были

признаны заслуживающими уголовно-процессуального внимания. Исходя из этого, можно предположить, что 93% заявителей вряд ли были удовлетворены реакцией правоохранительных органов на их проблемы и в будущем, возможно, будут искать иные пути их решения, возможно и неправомерные.

Проблема латентности преступности всегда будет актуальна и наиболее изучаема. Скрытая преступность, которая никак не может быть оценена со стороны ученых и правоохранительных органов, одновременно не может дать информацию необходимую для изучения всего объема преступности (определение интенсивности, уровня, объема преступности, факторы которые влияют на нее). Отсутствие такой информации препятствует созданию всеобщей картины преступности, которая существует на практике.

С целью минимизации естественной латентности предлагается выделить основные направления:

- Развивать и совершенствовать специальный институт помощи потерпевшим и свидетелям от преступных деяний, а также разрабатывать методы и условия их информирования о медицинской, правовой, материальной, психологической и социальной помощи;

- Обеспечить сотрудничество правоохранительных органов и граждан, предоставляя последним широкие возможности для обращения за помощью;

- Усовершенствовать законодательство в части введения административной ответственности гражданам, не сообщившим о совершении преступления в правоохранительные органы;

- Осуществление деятельности, направленной на повышение доверия граждан к правоохранительным органам. Так, к примеру, необходимо проводить постоянный мониторинг общественного мнения в сфере деятельности правоохранительных органов, который будет использоваться при разработке мер, направленных на развитие взаимодействия правоохранительных органов и общества;

- Использовать телефон доверия, посредством чего будет передаваться информация о совершенных преступлениях;

А в целях минимизации искусственной латентности необходимо:

- Устранить отказ в приеме заявления;

- Правоохранительные органы необходимо формировать в соответствии с количеством обращений населения за помощью, исходя из статистических данных;

- Усовершенствовать взаимодействие правоохранительных органов и иных государственных и негосударственных структур для выявления информации о преступлениях;

- Повысить, улучшить уровень профессионализма сотрудников правоохранительных органов;

- Усовершенствовать материально-техническое оснащение правоохранительных органов, создать единый фонд материального ресурсного обеспечения;

- Расширить систему поощрений сотрудников правоохранительных органов за отличное исполнение служебных обязанностей, а также усилить ответственность за действия, которые препятствуют полной и объективной регистрации сообщений о преступлениях.

АРТЕМЕНКО ОКСАНА СЕРГЕЕВНА – курсант специальности «Правоохранительная деятельность», Новороссийский филиал Краснодарского университета МВД России.

УДК 340

Г.В. Авакимян, Д.Е. Гантимуров

**К ВОПРОСУ О СВОБОДЕ ТРУДА В МЕЖДУНАРОДНЫХ АКТАХ
И КОНСТИТУЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

В статье рассматриваются положения о свободе труда в международных актах и национальном законодательстве России.

Ключевые слова: свобода труда, международные нормы, конституция.

В данной статье мы рассматриваем социальную проблему свободы труда, анализируем и просматриваем нормы, акты и законы международного трудового права. В статье подчеркивается то, что для ликвидации нарушений данного принципа требуется всестороннее воздействие, таким образом, данную проблему возможно искоренить, только лишь общими стараниями всемирного общества. Один из более важных общественных вопросов в нынешних обстоятельствах в Российской Федерации и зарубежье – это вопрос независимости труда. Он захватывает более заметную роль в рамках социальной жизни и миропонимании множества поколений людей. Допустимый ответ на наш вопрос можно объединить с попыткой гарантировать социально нужным трудом население и создать абсолютно-результативную занятость, отречением от безработицы с излишней эксплуатацией постороннего (наёмного) труда. Опыт общественного развития показывает в таком случае, то что использование нанятых сотрудников и множественные нетрудоустроенные граждане все ещё без исключения считаются неизбежно и постоянным условием социального производства. Не взирая на это, необходимо понимать что социально эффективный способ производства и поистине демократическое правительство в силах обеспечивать абсолютную и результативную загруженность трудоспособного население, найти решение вопроса отсутствия работы и эти осуществить принцип свободы труда.

Согласно статье 37 Конституции Российской Федерации: 1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. 2. Принудительный труд запрещён. 3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы. 4. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку. 5. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются: Свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности; Запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда; Защита от безработицы и содействие в трудоустройстве; Обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска; Равенство прав и возможностей работников; Обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда; Обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование; Обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них, право работодателей создавать объединения работодателей и вступать в них; Обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах; Сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и

иных непосредственно связанных с ними отношений; Социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; Обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей; Установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением; обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту; Обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами; Обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права; Обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права; Обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности; Обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Кроме статьи 37 Конституции РФ и Трудового кодекса РФ этот принцип выражен в международных правовых актах:

Статья 23 Всеобщей декларации права человека.

Статья 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах.

Статья 4 Европейской хартии об основных социальных правах трудящихся.

Подводя итог, хотим еще раз отметить, что это является глобальной проблемой, которую должны решать не только на уровне законодательства Российской Федерации, но и на просторах международного права. Принцип свободы труда касается каждого государства, это вопрос, на который одна страна не сможет найти ответ, но объединив усилия, международное законодательство претерпит изменения и облегчит жизнь всем трудоспособным гражданам. Вместе с тем существуют некоторые вопросы в области практического применения предусмотренного законом механизма, которые требуют особого внимания.

АВАКИМЯН ГУРГЕН ВААГНОВИЧ – курсант направления подготовки «Юриспруденция», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

ГАНТИМУРОВ ДАНИИЛ ЕВГЕНЬЕВИЧ – курсант направления подготовки «Государственное и муниципальное управление», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

УДК 340

Е.А. Егорова

КРИМИНОЛОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА УБИЙСТВ В РОССИИ

В статье рассматриваются особенности криминологической характеристики убийств в России.

Ключевые слова: криминологическая характеристика, убийства, предупреждение.

Убийство является одним из наиболее тяжких преступлений в обществе, которое совершается на протяжении многих веков. Этот вид преступления представляет для расследования значительную сложность, так как для их совершения используются различные способы и методы совершения преступления. Проблема убийств занимает основное место в криминологическом осмыслении структуры насильственной преступности. Рост количества насильственных смертей указывает на продолжающуюся криминализацию населения и понижения ценности человеческой жизни в общественном сознании. Количество данных преступлений в общей структуре преступности всегда являлось критерием сравнения уровня общественной безопасности и спокойствия населения. Поэтому государственная власть во все времена ищет эффективные способы борьбы с таким видом преступления как убийство. В основном принимаемые усилия в этом направлении не приводили к успеху. Поэтому предотвращение по сей день самого тяжкого вида преступления является очень важным вопросом.

Длительность периода, за который делался соответствующий анализ позволяет проследить устойчивость развития тенденций убийств в последнее десятилетие, а временные рамки дают возможность анализировать динамику состояния этого вида преступлений в соотношении с быстро меняющейся социально-политической и экономической ситуацией в стране.

Динамика уровня зарегистрированных убийств в Российской Федерации в 2009 году. Общий объём зарегистрированных преступлений, количество которых в 2009 г. приблизилось к 18 тысячам преступлений, из которых не раскрыто около 3 тысяч. Существенная часть совершаемых преступлений остается либо не выявленной, либо не зарегистрированной правоохранительными органами. Около 15 тысяч выявлено лиц, которые совершили преступление.

Количество зарегистрированных убийств в 2010 году достигло отметки 1556, на две тысячи меньше предыдущего года из которых не раскрыто 2069. По сравнению с 2009 годом количество совершенных убийств уменьшилось. Неравномерно распределены убийства и по территории исследуемого государства. Так, например, структура зарегистрированных убийств по областям в РФ наибольший "вклад" в общее количество убийств и покушений на убийство внесли: Московская область, Свердловская область, Иркутская область. В Московской области было зарегистрировано 746 убийств за 2010 год. Зарегистрировано убийств, и количество покушений на убийство в 2012 уменьшилось по сравнению с предыдущими годами и достигло отметки 13265, из которых раскрыто 11207. Количество убийств, совершаемых в Московской области всё также велико - 634. За 2013 год зарегистрировано 12361 убийство на всей территории РФ. Наблюдается прирост убийств в Немецком АО. В 2014-2016 году наблюдается снижение количества убийств до отметки 10500, из которых большое количество всё также наблюдается в Московской области. Притом относительные показатели, используемые для сравнения, свидетельствуют, что она не является наиболее криминальным регионом по количеству убийств на определенное количество населения, просто Московская область имеет наиболее высокую плотность населения в России.

По данным Генпрокуратуры, за январь-ноябрь 2017 года в России было зарегистрировано 1,92 млн преступлений. Из них количество убийств и покушений на убийство составило 0,5% (9 тыс.). По итогам 2016 года этот показатель равнялся 0,4% (10,4 тыс. из 2,16 млн преступлений). С 2011 по 2016 годы количество зарегистрированных убийств и покушений на убийство в России снизилось на 27%: с 14,3 тыс. до 10,4 тыс. в год.

В январе-ноябре 2017 года в Москве и Санкт-Петербурге было зарегистрировано соответственно 289 и 171 убийство и покушение на убийство. За 2016 год в двух крупнейших городах РФ было зарегистрировано соответственно 351 и 221 преступление такого рода.

Количество убийств и покушений на убийство, уголовные дела о которых были направлены в суд, за январь-ноябрь 2017 года составило 7,4 тыс. по России (в Москве – 203, в Санкт-Петербурге – 157). В 2016 году в суд было направлено 9 тыс. дел.

К совершению убийства людей побуждает сложная экономическая ситуация в стране – в том числе низкие доходы. Огромная часть преступности также связана с социальными болезнями: игровыми, алкогольными и другими зависимостями.

Чтобы сократить число смертей, случившихся вследствие преступлений полиция должна проводить работы с группой риска.

Количество лиц, совершающих преступления, составляет 3–5% от численности населения – это и есть группа риска. Однако отфильтровать ее сложно. Поэтому наши власти придерживаются другой системы — воздействовать на всех. Как только произошла перестрелка с жертвами, они ужесточают правила приобретения оружия.

Судя по всему, в 2017 году Россия установит рекорд по минимальному числу убийств на 100000 населения за все время измерений этого показателя, также мы выйдем на отметку ниже среднемирового уровня убийств в 6,5-6,8 на 100000 населения. Согласно официальной статистике (рис.1) кол-во совершаемых убийств по сравнению с 2010 годом достаточно снизился. Данный показатель свидетельствует о том, что в России спецслужбы стали работать эффективнее, части преступлений удалось избежать благодаря тому, что россияне вовремя подают сигналы в правоохранительные органы.

По официальной статистике уровень контингента в местах лишения свободы снижается. Количество заключенных в России на первое сентября 2018 года составила 582 889 человек. Стоит отметить, что данный показатель уменьшился на 19 000 по сравнению с первым днем 2018 года.

Социальный портрет преступности таков: убийства в основном совершают лица мужского пола, имеющие не имеющее никакого образования, кроме начального и общего образования, в возрасте от 30-49 лет и не имеющие постоянного источника дохода.

Для уменьшения совершаемых убийств в Российской Федерации целесообразно увеличить прожиточный минимум населению, количество бюджетных мест на получение среднего специального и высшего образования. Количество вакансий в два раза превышает число официальных безработных. Низкая безработица и высокая потребность в работниках существенно повышает шансы на трудоустройство. В то же время в стране велика доля неформальной занятости. По некоторым оценкам, неформально трудятся 18-20 процентов от всех занятых - порядка 14 миллионов человек. По другим - примерно 22-24 миллиона человек.

Криминологический анализ убийств очень полезен для правоприменителя, поскольку позволяет оценить их динамику их состояния в долгосрочном периоде и осуществить прогностическую в отношении этого вида преступления (хотя бы на короткий период). Также позволяет оценивать реальную ситуацию состояния убийств, как в России, так и в отдельных регионах страны.

ЕГОРОВА ЕКАТЕРИНА АЛЕКСЕЕВНА – курсант специальности «Правоохранительная деятельность», Новороссийский филиал Краснодарского университета МВД России.

ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ РЕЦИДИВНОЙ ПРЕСТУПНОСТИ

В статье рассматриваются особенности предупреждения рецидивной преступности.

Ключевые слова: преступность, рецидивная преступность, предупреждение.

Изучив краткую характеристику состояния преступности в Российской Федерации за первое полугодие 2018 года, выяснилось, что число зарегистрированных преступлений составило 1490,9 тыс., что на 3,9% меньше, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года. При этом, раскрыто всего лишь 833,5 тыс. преступлений (-2,6%). Следовательно, можно с уверенностью заявить о том, что в настоящее время в нашей стране состояние преступности остается весьма неблагоприятным. Существует ряд объективных причин и условий, которые способствуют увеличению количества совершенных преступлений, но особое внимание хочется обратить на:

- 1) несовершенство действующего законодательства РФ;
- 2) неэффективность существующих мер противодействия преступности.

Наряду с ростом преступности в целом, стремительно развивается тенденция совершения преступлений ранее осужденными лицами. Несмотря на все усилия государства, уровень рецидивной преступности в нашей стране продолжает расти. В период с 2015 по 2018 год данный показатель возрос с 44% до 57,8%, то есть почти каждое второе расследованное преступление совершено лицами, ранее совершавшими преступления. При этом следует отметить, что наибольшее число рецидивных преступлений наблюдается в Иркутской области и Пермском крае.

Причиной этого может служить как достаточно низкий уровень эффективности работы уголовно – исполнительной системы, так и несовершенство сложившейся в нашей стране судебной системы. Неоднократный отказ в условно-досрочном освобождении лиц, отбывающих наказание, но стремящихся к правопослушному образу жизни, существенно подрывает их доверие к справедливости судебной системы и провоцирует их возврат к преступной деятельности. В связи с этим, существует высокая корреляция между уровнем рецидивной преступности и сокращением возможностей досрочного освобождения осужденных лиц из мест лишения свободы.

В уголовно-правовом смысле под рецидивом преступлений следует понимать совершение умышленного преступления лицом, имеющим судимость за ранее совершенное умышленное преступление. Криминологический рецидив преступлений представляет собой совершение уголовно наказуемых деяний как лицами, к которым применялось уголовное наказание либо меры, его заменяющие, независимо от снятия или погашения судимости за прежние преступления, так и лицами, к которым уголовно-правовые меры воздействия по тем или иным причинам не применялись.

Ученые и практики уже давно акцентируют внимание на том, что рецидивная преступность на протяжении многих лет была и остается одним из наиболее опасных видов преступности. Рецидивная преступность обладает своеобразными качественными характеристиками, а также имеет свои особенности, которые определяют необходимость проведения комплексного исследования ее отдельных аспектов, выявления закономерностей, связей и тенденций изменения и развития данного социального явления. Повышенная общественная опасность рецидивной преступности заключается в следующем:

- 1) совершение преступления лицом, ранее привлекавшимся к уголовной ответственности, свидетельствует о его упорном стремлении продолжить преступную деятельность, об укреплении в сознании преступных навыков, антиобщественных убеждений и взглядов, отсутствии желания вести правопослушный образ жизни;
- 2) помимо того, что рецидивисты после отбытия наказания вновь совершают преступления, они вовлекают в преступную деятельность новых лиц, являются своеобразными носителями преступных традиций и обычаев.

Рецидивисты оказывают негативное влияние на лиц, которые недостаточно устойчивы в нравственном отношении. Среди таких категорий следует выделить несовершеннолетних, лиц, ведущих маргинальный образ жизни, лиц, страдающих психическими расстройствами, а также лиц, которые систематически употребляют алкогольную продукцию, наркотические средства либо психотропные вещества, играют в

азартные игры. Исходя из того, что рецидивисты, как правило, являются незаурядными, коммуникабельными, сильными личностями, обладающими хорошими организаторскими способностями, можно сделать предположение о том, что они формируют вокруг себя определенную макросреду, в которой происходит деформация личности, формирование линии преступного поведения вовлеченных лиц, распространяется психология и отрицательный пример поведения преступников.

Среди основных причин и условий рецидивной преступности можно выделить: уголовно-политические, социально-экономические, нравственно – психологические, правовые, организационно-управленческие, медицинские и иные социальные факторы состояния и развития рецидивной преступности. Кроме того, для более успешной и эффективной реализации мер по предупреждению преступлений, совершаемых рецидивистами, необходимо знать причины рецидивной преступности, а также условия, ей способствующие.

Особенности рецидивной преступности определяют необходимость осуществления ряда специальных мер как организационно - правового, так и педагогического характера, которые будут направлены на исправление и воспитание рецидивистов, предупреждение совершения ими повторных преступлений, ориентирования на правопослушный образ жизни. К способам предупреждения рецидива также следует отнести усовершенствование системы назначения и исполнения наказания, повышение эффективности педагогического процесса, осуществляемого в исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы, улучшение общеобразовательного и профессионального обучения осужденных.

Кроме того, не менее важной составной частью работы по предупреждению рецидивной преступности является процесс подготовки к освобождению лиц, отбывших наказание. В ходе осуществления данной работы с указанными лицами проводятся беседы с целью выяснения места их проживания, работы или учебы, организация досуга после освобождения из мест лишения свободы.

Процесс реализации подготовительной работы к освобождению должен осуществляться с учетом глубокого и всестороннего изучения личности осужденного и той окружающей обстановки, в которой он будет находиться после освобождения. При этом необходимо правильно оценивать степень исправления каждого из осужденных, обеспечить строго индивидуальный подход к выбору оптимальных для данного лица путей и средств приобщения к честной трудовой жизни. Кроме того, требуется разработать нормативно - правовую базу, обеспечивающую правовую регламентацию всего процесса социальной адаптации лиц, отбывших наказание. Главное, на наш взгляд, чтобы деятельность субъектов профилактики и социальной реабилитации осужденных представляла собой непрерывный, многоаспектный и многоуровневый процесс, предполагающий применение комплекса необходимых мер, различных по содержанию, объему и механизму действия.

ПИДШМОРГА КРИСТИНА АРТАКОВНА – курсант специальности «Правоохранительная деятельность», Новороссийский филиал Краснодарского университета МВД России.

УДК 340

*Л.Ю. Чернокур, В.С. Ситчихина***МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР ОПЛАТЫ ТРУДА:
ПОНЯТИЕ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ**

В статье рассматриваются понятие и порядок установления минимального размера оплаты труда.

Ключевые слова: *минимальный размер оплаты труда, порядок установления, понятие.*

На сегодняшний день минимальный размер оплаты труда (МРОТ) в России является крайне обсуждаемой, животрепещущей темой в свете того, что остро стоит вопрос о росте уровня бедности среди граждан нашей страны. Именно поэтому мы в своей статье намерены разобраться в сущности и процессе назначения минимального размера оплаты труда, определить его правовое регулирование, а также изложить основные положения относительно уровня бедности в России. Минимальный размер оплаты труда – это установленный минимум оплаты труда работника, который работодатель обязан ему обеспечить и за который работник может законно продать свой труд. МРОТ официально устанавливается государством и применяется на предприятиях любой из форм собственности, установленных в РФ, в виде наименьшей почасовой или помесечной ставки. В каждый период времени значение минимального размера оплаты труда напрямую зависит от финансовых и экономических возможностей государства, а минимальная заработная плата, которая напрямую зависит от МРОТ, определяет размер государственных налогов и сборов, а также штрафов и иных обязательных платежей. Трудовой Кодекс РФ, а именно – статья 133, устанавливает, что МРОТ не может быть ниже прожиточного уровня трудоспособного населения. Обеспечение поддержания минимального размера оплаты труда происходит посредством организаций, финансируемых из федерального бюджета – средствами федерального бюджета РФ, внебюджетными средствами, а также средствами, полученными от деятельности, приносящей доход; организаций, финансируемых из бюджетов субъектов РФ – средствами бюджетов субъектов и средствами, полученными от деятельности, приносящей доход; организаций, финансируемыми из местных бюджетов – средствами местных бюджетов, а также внебюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности. Иными работодателями минимальный размер оплаты труда обеспечивается за счёт собственных средств. Все вопросы, которые связаны с уровнем минимального размера оплаты труда и установлением конкретных показателей его оплаты, находятся в ведении Министерства труда Российской Федерации. Именно в Министерстве труда ежегодно рассчитывается прожиточный минимум и, исходя из этого, определяется уровень минимального размера заработной платы для того или иного субъекта федерации или в целом для страны. Дабы обеспечить гражданам Российской Федерации максимальную защиту их прав и свобод, государству необходимо тщательно контролировать вопрос, касающийся нашей темы, а именно – минимального размера оплаты труда. Любые нормы, затрагивающие порядок определения и выплаты МРОТ, рассматриваются и регулируются на федеральном законодательном уровне. В Трудовом Кодексе Российской Федерации регламентировано, что метод расчёта минимального размера оплаты труда может быть абсолютно разнообразным, но в отношении этого показателя неотъемлемо должны соблюдаться следующие правила:

1. Суммарный показатель МРОТ не может быть меньше уровня прожиточного минимума в том или ином регионе;
2. Определение МРОТ полностью возлагается на федеральное законодательство РФ;
3. МРОТ гарантировано предоставляется всем без исключения наёмным работниками, которые исполняют свои профессиональные обязанности согласно трудовому договору за определённый отрезок времени;
4. МРОТ устанавливается индивидуально для каждого субъекта России в тесной взаимосвязи с размером установленного прожиточного минимума в данном регионе.

Однако несмотря на то, что установленная и определённая трудовым договором заработная плата по общему правилу не может быть ниже минимального размера оплаты труда, бывают случаи исключения. К таким случаям можно отнести ограничения, связанные с нормой рабочего времени: если работник находится при исполнении своих служебных обязанностей менее сорока часов в неделю, то сумма его заработка с точки зрения минимального размера оплаты труда будет определяться в процентном соотношении с минимальным размером оплаты труда. В иных случаях оплата труда работника менее размера, установленного МРОТ будет являться нарушением законодательства РФ. Соблюдение правовых норм касательно

минимального размера оплаты труда контролируется такими уполномоченными органами как инспекция труда, прокуратура, налоговая инспекция и фонд социального страхования - данное положение установлено ТК РФ. При нарушении законодательства к нарушителям применяются санкции, порядок их применения и структура регулируется нормами Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации. Возвращаясь к вопросу об уровне бедности и его взаимосвязи с минимальным размером оплаты труда, следует отметить, что повышение уровня жизни населения – это одна из основных задач экономической и социальной политики любого государства, исключением не является и Российская Федерация. В мировой практике сложились основные концепции бедности:

1. Абсолютная. Её черта определяется как абсолютный уровень дохода, потребление ниже которого считается недостаточным для обеспечения минимального приемлемого уровня благосостояния. В основе её определения лежат минимальные физиологические потребности человека.

2. Относительная. Данная концепция соотносит уровень благосостояния с уровнем материальной обеспеченности, преобладающим в данной конкретной стране. Черта бедности определяется как определённая доля от среднего дохода населения страны.

3. Субъективная. Относит к числу бедных всех тех людей, которые ощущают недостаток в располагаемых доходах для ведения образа жизни, принятого в обществе, то есть, эти люди причисляют себя к бедным на основе субъективных суждений и ощущений.

На сегодняшний день в России малоимущими принято считать людей, чей уровень доходов не превышает прожиточный минимум, величина которого определяется на основании величины обязательных налогов и сборов, обозначенных государством. Как уже было сказано ранее, уровень минимального размера оплаты труда определяется на основе прожиточного минимума, и устанавливается в основном с целью его расчёта. На 2018 год в Российской Федерации прожиточный минимум составляет 9489 рублей, а минимальный размер оплаты труда в среднем – 11163 рубля. Такое соотношение не может не радовать нас как будущих юристов и как граждан нашего государства с активной гражданской позицией. Однако инфляция и рост цен на всей территории страны, даже не смотря на увеличение минимального размера оплаты труда и повышение его уровня над уровнем прожиточного минимума трудоспособного населения, способствуют росту уровня бедности на всей территории страны, из-за чего фактический уровень жизни в России, к сожалению, только оставляет желать лучшего. В заключение хотелось бы отметить, что повышение минимального размера оплаты труда в Российской Федерации непременно должно привести к повышению уровня жизни населения, так как эти понятия взаимосвязаны и не могут существовать обособленно. Однако нельзя не отметить положительные тенденции в изменении размеров МРОТ в последние годы: 2014 год – 5554 рублей, 2017 год – 7800 рублей, 2018 год – 11163 рубля. Это, несомненно, радует. Хочется верить, что подобные тенденции в динамике МРОТ сохранятся и в дальнейшем, а уровень бедности в нашей стране будет сокращаться с каждым годом.

ЧЕРНОКУР ЛАДА ЮРЬЕВНА – курсант направления подготовки «Юриспруденция», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

СИТЧИХИНА ВИКТОРИЯ СЕРГЕЕВНА – курсант направления подготовки «Государственное и муниципальное управление», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

УДК 340

С.А. Хутавертян, А.О. Поливная

ВИДЫ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ И ИХ КЛАССИФИКАЦИЯ

В статье рассматриваются особенности трудовых договоров и их виды.

Ключевые слова: трудовой договор, особенности, классификация, Трудовой кодекс.

Основным институтом трудового права и законодательства является трудовой договор. И в условиях социалистической административно-командной системы управления он занимал заметное место в индивидуализации трудовых отношений. В современных условиях перехода к рыночной экономике неизбежно меняются функции государства в сфере регулирования труда. Государство должно законодательно устанавливать минимально необходимый уровень защиты трудовых прав субъектов трудовых отношений, а еще и осуществлять надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. Значение и роль трудового договора в разы возрастает, с уменьшением объема и сферы нормативного регулирования трудовых отношений, принцип свободы договора становится универсальным принципом трудового права. В настоящее время крайне необходимо переосмысление многих положений учения о трудовом договоре, который нуждается в адаптации к новым экономическим и политическим условиям. В соответствии со ст. 37 Конституции РФ труд свободен, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, принудительный труд запрещен; каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены; на вознаграждение за труд, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Распоряжение способностью к труду является исключительным правом человека. Основной формой реализации принципа свободы труда является трудовой договор. Трудовой договор – это основной институт трудового права, который отражает характерные особенности трудовых отношений. Трудовой договор является правовой формой индивидуального регулирования труда в организациях (предприятиях), основой для развития трудовых отношений. Понятие трудового договора закреплено законодателем в ст.56 ТК РФ: трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязан предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, которые предусмотрены настоящим Кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязан лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации (предприятии) правила внутреннего трудового распорядка.

Новый Трудовой Кодекс РФ отказался от двойного названия «трудовой договор (контракт)», что, по мнению исследователей, позволяет провести четкую грань между трудовым договором и гражданско-правовым договором.

В тексте нового Кодекса термин "трудовой договор (контракт)", применявшийся ранее в КЗоТ РФ, заменен во всех случаях термином "трудовой договор". Основные трудовые права и гарантии, которые предоставлены гражданам, законодательство РФ связывает с трудовым договором. Правовое значение трудового договора в том, что он является основанием возникновения и действия во времени трудового правоотношения работника. По трудовому договору работник становится членом данного трудового коллектива и приобретает дополнительные льготы, установленные коллективным договором и социально-партнерскими соглашениями, а также право на участие в управлении организацией (ст. 52 Кодекса).

С заключением трудового договора на его стороны распространяются трудовые права и обязанности, которые предусмотрены другими институтами трудового права (по ограничению рабочего времени, отпускам, по охране труда и т.д.). Таким образом, трудовой договор является основанием распространения на работника общего и специального трудового законодательства. Трудовой договор - это договор личного характера, так как работник лично осуществляет труд в общей кооперации труда и не может это делать через другое лицо. Поэтому данный договор охраняет личность работника, его здоровье,

честь и достоинство. Трудовой договор, отражая индивидуальный способ регулирования труда, также может и предусмотреть дополнительные трудовые льготы для работника.

Трудовые договоры могут быть классифицированы по различным основаниям. Например, в зависимости от того, какой вид трудовой деятельности оформляется трудовым договором. По этому критерию могут быть выделены следующие договоры:

- трудовые договоры о прохождении службы;
- трудовые договоры о выполнении работ по рабочим профессиям;
- трудовые договоры, заключаемые со специалистами и техническими работниками.

Трудовые договоры могут быть классифицированы по содержанию. Определяющим при проведении данной классификации может стать наличие в трудовом договоре общих и специальных условий труда. Общие условия появляются в трудовом договоре из содержания действующего законодательства. Специальные условия появляются в трудовом договоре по соглашению сторон при соблюдении требований законодательства. Дополнительные меры материальной ответственности и основания прекращения трудовых отношений с отдельными категориями работников, отнесены к числу специальных условий.

В зависимости от срока действия можно выделить:

- трудовые договоры, которые заключаются на неопределенный срок (ст. 58 ТК);
- трудовые договоры, которые заключаются на определенный срок не более пяти лет, то есть срочные трудовые договоры;
- срочные трудовые договоры, которые заключаются на срок менее пяти лет, для выполнения временных работ на срок до двух месяцев, для выполнения сезонных работ на период сезона (ст. 57 ТК).

Особенности регулирования трудовых отношений с лицами, работающими по совместительству, указаны в гл. 44 ТК. Трудовой договор по совместительству должен содержать указание на то, что работа является совместительством. Продолжительность рабочего времени, устанавливаемого работодателем для лиц, работающих по совместительству, не может превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ. Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок. Трудовой договор с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

Трудовой договор, заключаемый по конкурсу: трудовой договор в соответствии со ст. 59 ТК заключается на определенный срок по соглашению сторон, т.е. он может иметь как срочный, так и бессрочный характер. По смыслу основания заключения трудового договора срок действия договора может ограничиваться сроками проведения конкурса на замещение должности.

Трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности возникают, если трудовым законодательством или уставом (положением) организации определены перечень должностей, которые подлежат замещению по конкурсу, и порядок конкурсного избрания на эти должности.

Объединяющим началом всех рассмотренных видов трудовых договоров будет их форма, которая считается единой для всех, поскольку все трудовые договоры как письменные документы заключаются только в письменной форме.

ХУТАВЕРТЯН СЕРГЕЙ АНДРЕЕВИЧ – курсант направления подготовки «Юриспруденция», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

ПОЛИВНАЯ АЛЕКСАНДРА ОЛЕГОВНА – курсант направления подготовки «Юриспруденция», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

УДК 340

М.В. Федотова, Д.Е. Герасименко

**ОТЛИЧИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ОТ СМЕЖНЫХ
ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫХ ДОГОВОРОВ, СВЯЗАННЫХ С ТРУДОМ**

В статье рассмотрены вопросы отграничения трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров.

Ключевые слова: трудовой договор, гражданско-правовой договор, работодатель, работник, подрядчик, заказчик, исполнитель.

В соответствии со ст. 56 ТК РФ под трудовым договором понимается соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить сотруднику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Трудовой кодекс РФ предусматривает два вида трудовых договоров в зависимости от того, на какой срок они заключаются: 1) договор, заключаемый на неопределенный срок (то есть, прием работника на постоянную работу); 2) договор, заключаемый на определенный срок не более пяти лет (то есть, срочный трудовой договор). Гражданский Кодекс РФ в ч. 1 ст. 420 дает определение гражданско-правовому договору как соглашению двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей. Сторонами гражданско-правового договора являются исполнитель и заказчик. Гражданско-правовые договоры по своему содержанию делятся на: Имущественные, то есть договоры, которые направлены на передачу имущества (купля/продажа, дарение, мена, поставка); договоры о выполнении работ (договор подряда); договоры об оказании услуг (страхование, перевозка, хранение).

Основные отличия гражданско-правового договора от трудового: по договорам оказания услуг или выполнения работ исполнитель (подрядчик) обязан выполнить определенное задание (задания) заказчика, которое известно еще в момент заключения договора (ст. 779 ГК РФ), а по трудовому договору работник должен работать по конкретной должности в соответствии со штатным расписанием, по определенной профессии, специальности и выполнять все поручения руководства по мере их поступления (ст. 57 ТК РФ). В трудовых отношениях работодателя интересует прежде всего сам процесс трудовой деятельности работника, а в гражданско-правовых - конкретный результат.

Исполнители и подрядчики сами определяют порядок выполнения возложенных на них договором обязанностей и делают это за свой счет, если иное не установлено договором (ст. 704, ст. 783 ГК РФ), а работник должен следовать установленным правилам внутреннего трудового распорядка, в том числе соблюдать режим рабочего времени. Кроме того, работодатель обязан обеспечить работника всем необходимым для выполнения трудовых обязанностей (ст. 22 ТК РФ), выплачивать компенсацию за использование сотрудником в работе своего имущества (ст. 188 ТК РФ) и возмещать иные расходы персонала, понесенные в интересах работодателя (ст. 164 ТК РФ).

Трудовая функция всегда выполняется работником лично. Участвуя в гражданских правоотношениях, если запрет не установлен, исполнитель (подрядчик) может привлечь к исполнению своих обязанностей третьих лиц (ст. 313 ГК РФ). Исполнители (подрядчики) получают не заработную плату, а предусмотренное договором вознаграждение, которое выплачивается не каждые полмесяца, как зарплата, а в порядке, установленном договором. Исполнители (подрядчики) обязаны в полном объеме возместить причиненные ими убытки (ст. 723, ст. 783 ГК РФ). А по трудовому договору работник несет полную материальную ответственность лишь в случаях, предусмотренных ст. 243 ТК РФ. Если с физическим лицом заключен гражданско-правовой договор, то на него не распространяются гарантии, предусмотренные трудовым законодательством (отпуска, больничные и т.п.). Гл. 19 ТК РФ говорит о том, что работнику гарантируется ежегодный оплачиваемый отпуск, а для некоторых категорий работников предусмотрены и дополнительные оплачиваемые отпуска. При этом во время отпуска за работником сохраняется место работы. Работающим женщинам предоставляется также отпуск по беременности и родам, а также отпуск по

уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. При нахождении работника на больничном работодатель выплачивает ему пособие по временной нетрудоспособности, женщинам оплачивается также больничный лист по беременности и родам. Гражданско-правовыми договорами оплата больничного листа не предусмотрена, так как заказчик не производит страховых отчислений в Фонд социального страхования РФ.

Преимущества трудового договора с точки зрения работника: сотрудник имеет право на своевременную выплату заработной платы, месячный размер которой у работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда для своего вида деятельности, не может быть ниже установленного федеральным законом МРОТ или регионального размера МРОТ, если его размер не менее установленного на федеральном уровне (МРОТ-минимальный размер оплаты труда); по окончании испытательного срока работник имеет право на зачисление в штат; сотрудник имеет право на предоставление социальных гарантий, предусмотренных действующим в РФ трудовым законодательством. Это выплата выходного пособия при увольнении, выплата заработной платы не реже 2-х раз в месяц, гарантии семьям работников, гарантии о предоставлении отпусков, дополнительных выходных дней, оплаты командировок и т.д.; работник имеет право на предоставление ему условий работы, которые позволяют ему полноценно выполнять свою рабочую функцию, а также возможность беспрепятственно исполнять свои обязанности; сотрудник имеет право на обязательное социальное и медицинское страхование, которое осуществляется за счет работодателя; работник имеет право на получение стажа для формирования накопительной и страховой части трудовой пенсии.

Преимущества гражданско-правового договора для работника: сотрудник не обязан соблюдать внутренний трудовой распорядок предприятия; работник может не участвовать в субботниках и других корпоративных мероприятиях.

Недостатки гражданско-правового договора для работодателя: невозможность проведения оперативного контроля над деятельностью работника; невозможность привлечь к ответственности за несоблюдение внутреннего трудового распорядка организации; возможность переквалификации в судебном порядке гражданско-правового договора в трудовой, если суд примет решение, что именно таким договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем (ст.11 ТК РФ); если работник, с которым заключен гражданско-правовой договор, не зарегистрировано как ИП БОЮЛ (Индивидуальный Предприниматель Без Образования Юридического Лица), то его могут привлечь к ответственности за незаконное осуществление предпринимательской деятельности.

Таким образом, в каждом договоре есть свои плюсы и минусы, которые необходимо сопоставить и выбрать лучшее для себя. В последнее время гражданско-правовой договор пользуется частым заменителем трудового договора и согласно оценкам экспертов, в ближайшие несколько лет эта форма взаимоотношений работника и работодателя станет основной в связи с ее высокой экономичностью и производительностью, а также она будет широко применяться наряду с традиционной схемой взаимоотношений работника и работодателя в виде трудового договора.

ФЕДОТОВА МИЛЕНА ВАЛЕРЬЕВНА – курсант направления подготовки «Юриспруденция», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

ГЕРАСИМЕНКО ДАНА ЕВГЕНЬЕВНА – курсант направления подготовки «Юриспруденция», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

УДК 340

М.М. Тымык, В.В. Фетисов

СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

В статье рассматриваются проблемные аспекты правового положения субъектов трудового права

Ключевые слова: трудовое право, субъекты трудового права, работник, работодатель, правовой статус.

Субъект права – лицо (физическое и юридическое), обладающее по закону способностью иметь и осуществлять непосредственно или через представителя права и юридические обязанности.

Субъект права – это необходимый элемент любого правоотношения, но в каждой отрасли права имеет свою специфику. Основной характеристикой субъекта права являются его права и обязанности. Таким образом, субъектами трудового права будут являться стороны правоотношений, составляющих предмет трудового права, а это, как известно, трудовые и тесно связанные с трудовыми правоотношениями.

Субъекты трудового права – это участники трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Статья 20 ТК РФ содержит императивную норму, согласно которой сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель, а сторонами отношений второй группы – работники организаций, профсоюзные и иные органы, представляющие права и интересы работников и др.

В трудовом праве каждый гражданин обладает трудовой правоспособностью (т.е. способностью иметь трудовые права), трудовой дееспособностью (т.е. способностью своими действиями осуществлять трудовые права и обязанности) и деликтоспособностью (т.е. способностью нести ответственность за трудовые правонарушения). Все эти три элемента возникают одновременно и называются трудовой правосубъектностью. Трудовая правосубъектность означает, что при наличии определенных условий (достижения конкретного возраста для гражданина; имущественной и оперативной обособленности для организаций; организационных предпосылок для работников организации) физические и юридические лица могут быть субъектами трудовых правоотношений, а также своими действиями могут приобретать субъективные права и обязанности, составляющие содержание этих правоотношений.

В современных условиях рыночной экономики практически все физические лица имеют двойной статус, получив законодательно закрепленную возможность участия в трудовых отношениях либо в качестве работника, либо в качестве работодателя, и даже одновременно в качестве того и другого. Поэтому в содержании трудовой правосубъектности физического лица нужно различать обе правовые возможности и предпосылку их одновременного существования, т.е. в отличие от традиционной трактовки трудовой правосубъектности физических лиц как возможности участвовать в трудовых отношениях в качестве работника сейчас следует говорить и о работодательской правосубъектности физических лиц. К сожалению, эта сложная проблема не получила достаточной разработки в научной и учебной литературе по трудовому праву. Из сказанного можно сделать вывод о том, что сложились разновидности правового статуса физических лиц как субъектов трудового права, а точнее – субъектов трудовых отношений. И так, общий правовой статус физического лица, определяющий его правовое положение как потенциального работника. В соответствии с ним возможность быть субъектом трудового права связывается с достижением определенного возраста, когда физическое лицо юридически признается обладающим способностью к регулярному труду и способностью отвечать за свое поведение и отношение к труду. Физическое лицо, обладающее трудовой правосубъектностью, может одновременно являться как работником, так и работодателем. Например, реализуя возможность вступления в трудовые отношения, физическое лицо может заключить трудовой договор о выполнении высококвалифицированной и высокооплачиваемой работы в конкретной организации, выступая в качестве потенциального работника.

К статусным правам, закрепленным в ст. 2 ТК, относятся: обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации; обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профсоюзы и вступать в них; обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах и др. Согласно ст. 21 ТК работник обязан: добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложен-

ные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; соблюдать трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда; соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников и так далее.

Следующим элементом, определяющим правовой статус работников, являются гарантии их прав. Согласно ст. 164 ТК РФ Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Функции гарантий охраны права граждан на труд выполняют нормы, устанавливающие: гарантии при заключении трудового договора (ст. 64 ТК); запрет требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК); возможность перевода на другую работу только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК); ограничение увольнения с работы по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным в законе (ст. 81–82, 371–372 ТК); обязанность работодателя устанавливать определенным категориям работников неполный рабочий день или неполную рабочую неделю (ст. 93 ТК); запрет работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК); очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК); минимальную заработную плату (ст. 133 ТК) и др.

Гарантийную функцию охраны трудовых прав работников выполняют нормы, предусматривающие их возможность обращаться в органы по рассмотрению трудовых споров, а также в иные органы за защитой и восстановлением нарушенных прав.

ТЫМЫК МАРИЯ МИХАЙЛОВНА – курсант направления подготовки «Юриспруденция», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

ФЕТИСОВ ВЛАДИСЛАВ ВИТАЛЬЕВИЧ – курсант направления подготовки «Юриспруденция», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

УДК 340

М.А. Степа, Д.О. Князьков

К ВОПРОСУ О СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЯХ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН

В статье рассматриваются вопросы социальных гарантий безработным гражданам.

Ключевые слова: безработные граждане, социальные гарантии.

В данной статье рассматривается проблема, связанная с социальными гарантиями безработных граждан. Для начала нам следует понять кто же такие безработные граждане. Суть состоит в том, что для получения социальной поддержки безработный гражданин должен иметь официальный статус безработного. Человек, не занимающийся никакой деятельностью, в большинстве случаев не имеет основания называть себя безработным. В Российской Федерации принудительный труд запрещён, поэтому всегда существует категория людей, которая может, но не хочет трудиться. Они ассоциируют себя с безработными, но социальная поддержка им не гарантирована, так как они могут не отвечать определённым критериям.

В соответствии со статьёй 3 Закона РФ от 19.04.1991 года №1032-1 «О занятости населения в РФ» безработными могут быть признаны только трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированные в органах службы занятости населения.

Необходимые условия для признания безработным, исходя из статьи 3, являются: регистрация в органах службы занятости населения, трудоспособность, отсутствие работы и заработка.

Если с отсутствием работы и заработка всё ясно, тогда как определить какой гражданин является трудоспособным?

Трудоспособность граждан оценивается по двум критериям: состояние здоровья и возраст. Так, например, инвалид не может считаться трудоспособным, если у него нет заключения медико-социальной экспертной комиссии, где конкретно указывается, какую работу данный гражданин может выполнять, рекомендуемый для него режим труда и отдыха. Граждане, не достигшие трудоспособного возраста (16 лет) или достигшие пенсионного возраста, также не принадлежат к категории трудоспособных граждан.

Под гражданами, не имеющими работы и заработка, подразумеваются граждане, не работающие и не имеющие каких-либо форм доходов.

Подробнее о правах и обязанностях безработного. Они подразделяются на две группы:

- правомочия, направленные на реализацию права на труд;
- правомочия, обеспечивающие социальную поддержку и материальную помощь безработным в период поиска работы;

Мы будем рассматривать вторую группу, так как она представляет для нас интерес в рамках нашей статьи.

1.Пособие по безработице, в том числе в период временной нетрудоспособности безработного (ст. 30 – 35, п.1 ст.28 Закона о занятости.);

2.Стипендия на период обучения, по направлению службы занятости (ст.29 Закона о занятости);

3.Материальная помощь безработным и членам их семей (ст.36 Закона о занятости);

4.Назначение досрочной пенсии безработным (п.2 ст.32 Закона о занятости);

5.Организация отдыха и лечения детей безработных граждан;

6.Возмещение затрат в связи с добровольным переездом в другую местность, для трудоустройства по предложению органов службы занятости (абз.4 п.1 ст.28 Закона о занятости);

7.Оплата стоимости проезда (до места обучения и обратно) и расходов, связанных с проживанием граждан, направленных службой занятости на профессиональную подготовку, повышение квалификации или переподготовку в другую местность (п.8 ст.29 Закона о занятости).

8.К этой группе, как и к предыдущей можно отнести общественные работы, потому как они являются не только возможностью осуществить право на труд, но и направлены на поддержку безработного.

Что же такое пособие по безработице?

Пособие по безработице – гарантированная государством материальная поддержка безработных в форме периодических выплат. Выплата пособия по безработице осуществляется за счет средств федерального бюджета.

Решение о назначении пособия по безработице принимается органами службы занятости одновременно с решением о признании гражданина безработным на основании его личного заявления.

Пособие безработным гражданам, уволенным по любым основаниям, устанавливается в процентном отношении к среднему заработку, исчисленному за последние три месяца по последнему месту работы. Если в течение двенадцати месяцев, предшествовавших началу безработицы, они имели оплачиваемую работу не менее 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня (недели) или на условиях неполного рабочего дня (недели) с пересчетом на 26 календарных недель с полным рабочим днем (неделей).

Процентные отношения к среднему заработку определяются по правилам, установленным ст. 33 Закона о занятости населения, и составляют:

- в первые три месяца безработицы – в размере 75 процентов от их среднемесячного заработка (денежного довольствия), исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы (службы);
- в следующие четыре месяца – в размере 60 процентов;
- в дальнейшем – в размере 45 процентов, но во всех случаях не выше величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке, и не ниже 20 процентов величины указанного прожиточного минимума. При этом размер пособия по безработице не должен быть ниже 100 рублей.

Всем остальным гражданам, зарегистрированным в качестве безработных, размер пособия по безработице устанавливается в размере 20 процентов величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке, но не ниже 100 рублей. Гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в районах и местностях, где применяются районные коэффициенты к заработной плате за проживание в тяжелых природно-климатических условиях, пособие по безработице, установленное в размере не выше 100 рублей, увеличивается на величину районного коэффициента.

1. Государство гарантирует безработным:

- выплату пособия по безработице, в том числе в период временной нетрудоспособности безработного;
- выплату стипендии в период прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости, в том числе в период временной нетрудоспособности;
- возможность участия в оплачиваемых общественных работах;

2. Время, в течение которого гражданин в установленном законом порядке получает пособие по безработице, стипендию, принимает участие в оплачиваемых общественных работах, время, необходимое для переезда или переселения по направлению органов службы занятости в другую местность для трудоустройства, а также период временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, призыва на военные сборы, привлечения к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением государственных обязанностей, не прерывают трудового стажа. Невзирая на недочеты, система исправно работает. Каждый безработный гражданин имеет право получить, или даже в некоторых случаях требовать льготы для продолжения жизнедеятельности.

СТЕПА МИХАИЛ АНДРЕЕВИЧ – курсант направления подготовки «Юриспруденция», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

КНЯЗЬКОВ ДМИТРИЙ ОЛЕГОВИЧ – курсант направления подготовки «Юриспруденция», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

УДК 340

С.С. Сомова, Я.В. Золотухина

ПРАВОВОЙ СТАТУС БЕЗРАБОТНОГО

В статье рассматриваются особенности правового статуса безработного в России.

Ключевые слова: правовой статус, безработный, трудовое законодательство.

Безработные – дееспособные граждане, имеющие возможность заниматься трудовой деятельностью, но которые, в свою очередь, не имеют места работы и доход. Данная категория граждан состоит на учете, в специальных органах службы занятости населения, для поиска рабочего места.

За прошедшие десятилетия в нашей стране произошло много преобразований и реформирований в политической и социальной сферах. Область трудоустройства и занятости так же претерпела множество изменений. Еще в период СССР каждый гражданин равно с правом на труд имел обязанность трудиться. Неисполнение данной обязанности в разные года влек за собой такие виды ответственности как административная, и даже уголовная. Безусловно, государство не могло обеспечить население 100 % количеством рабочих мест, что в конечном итоге повлияло на то, что производительность труда и уровень жизни граждан падал. Вследствие чего государству было необходимо начать немедленное урегулирование вопроса занятости и трудоустройства граждан.

На данный момент настоящий закон о занятости регламентирует основы государственной политики в сфере содействия трудоустройства населения, также в нем говорится о гарантиях, которые обеспечивают гражданам незабываемые права в сфере трудовой занятости и социальной защиты от безработицы.

Право на труд – это конституционное право, в соответствии с которым государство оказывает различную поддержку гражданам: создает равные возможности для граждан в их трудовой деятельности; выплачивает пособия по безработице; направляет граждан на переквалификацию, обучение и подготовку; направляет на общественные работы.

Решение о признании гражданина безработным, рассматривается Органами Службы Занятости Населения по месту жительства.

Регистрацию граждан способных заниматься трудовой деятельностью принято делить на три этапа: первичная регистрация; оформление заявлений граждан с целью поиска работы; регистрация граждан уже как безработных лиц.

Первичная регистрация является важным этапом, так как с помощью нее ведется анализ и учет общего количества лиц, не имеющих работы, направляющих запросы по вопросам связанных с занятостью по месту их фактического проживания для получения информации о вариантах содействия в данной сфере.

Оформление граждан, действия которых направлены непосредственно на поиск рабочего места, происходит с даты их обращения в органы занимающихся помощью по вопросам трудоустройства. Обращение регистрируется в отделах по их месту жительства.

Документами необходимыми для прохождения регистрации лица, в качестве безработного являются: паспорт гражданина, или иной вид документа, удостоверяющий его личность; трудовая книжка, либо также определенный документ, в котором будет указан стаж рабочей деятельности лица, проходящего регистрацию; документы в которых указана рабочая специальность; документ о доходе за последние три месяца с последнего места трудовой деятельности.

Для признания гражданина безработным, необходимо иметь следующие составляющие:

- 1.Гражданин должен быть способен к труду
- 2.Гражданин не должен иметь место трудовой занятости и доход от этой занятости
- 3.Гражданин должен быть готов приступить к предлагаемой и подходящей для него работе.
- 4.Гражданин, должен быть зарегистрирован в специальных органах под статусом «безработный».

Органы, в которые обращается гражданин по вопросам трудоустройства, по прошествии десяти дней обязаны, при возможности, предоставить лицу несколько вариантов решения их проблем по поиску работы. Включая трудовую деятельность на краткосрочной основе, либо, так называемый сценарий для самостоятельного поиска. Также, если лицо, которое первый раз обращается для поиска работы, и не обладающие определенной квалификацией, могут получить несколько вариаций приобретения специальности.

Безусловно, в современном государстве, при оценке состояния рынка труда и занятости в стране, мы должны понимать, что определенный процент от количества граждан, регистрируемых в органах, занимающихся вопросами трудоустройства, не всегда получают место работы. Именно поэтому государство обеспечивает защиту лиц, попавших в затруднительное положение.

Государство совершает:

1. выплату пособия по безработице;
2. выплату денежных средств, в период повышения профессионализма работника.
3. возмещение затрат, связанных с добровольным переездом на другое место жительства для работы

по направлению ГСЗ

Выплата пособий является важным видом поддержки исходящего от государства. Воспользоваться выплатой может каждое лицо, не имеющее места работы. При условии регистрации гражданина в ГСЗ. В зависимости от того занимался ли гражданин трудовой деятельностью, как долго длится срок нахождения его без работы и т.д., определяется размер выплат.

Согласно законодательству РФ, размер выплаты безработным гражданам составляет:

- 1) В первые 3 месяца размер пособия составляет 75% от заработной платы с последнего места работы гражданина.
- 2) Затем, последующие 4 месяца размер пособия составит 60%.
- 3) В дальнейшем, не более 45%.

Пособие должно не должно быть выше чем, 4900 рублей, но и не ниже 850 рублей.

Размер пособия не может превышать величину прожиточного минимума и быть ниже 20% этой величины.

Причины для прекращения выплат:

1. В период наличия у человека статуса «безработного» от 2 предложенных вариантов ему работы.
2. Явка гражданина для перерегистрации в СЗН в наркотическом, алкогольном и ином другом опьянении.
3. Если гражданин, скрывая от СЗН, устроился на работу и начал получать заработок, т.е. стал «занятым».

На данный момент, рассматривая правовой статус безработного в сфере труда и занятости, можно сказать о том, что государство стремится обеспечить наиболее благоприятные условия жизни для тех граждан, которые попали в затруднительное положение, связанное с нехваткой рабочих мест. На сегодняшний день экономика, в большинстве, не является совершенной и стабильной, а это значит, что поддержка безработных является одним из важнейших критериев для успешного проведения государственной политики в Российской Федерации.

СОМОВА СТЕФАНИЯ СТЕПАНОВНА – курсант направления подготовки «Юриспруденция», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

ЗОЛОТУХИНА ЯНА ВЛАДИСЛАВОВНА – курсант направления подготовки «Юриспруденция», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

УДК 340

С.А. Попова, М.А. Соловьев

ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКОВ

В статье рассматриваются особенности защиты персональных данных работников.

Ключевые слова: *персональные данные работника, защита.*

В последние годы социально-трудовые отношения, складывающиеся в России, претерпели существенные изменения, следствием чего стало появление новых организационно-правовых вопросов, требующих внимания исследователей, в частности, вопросов защиты персональных данных работников. В настоящее время институт «персональные данные» в Российской Федерации регулируется рядом нормативных актов. При этом, как отмечают авторы, «практически во всех законах присутствуют нормы о правах граждан – субъектов персональных данных, хотя и с различной степенью разработанности. Во многих актах закреплены нормы об ответственности за нарушения в работе с персональными данными». Так, Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) в главе 14 определяет общие положения защиты персональных данных работника: требования, особенности хранения, передачи, права работников и ответственность за нарушение норм. Федеральный закон № 152-ФЗ «О персональных данных» (далее – № 152-ФЗ) описывает организационно-правовые механизмы защиты персональной информации любого физического лица. Нормы Трудового кодекса РФ на сегодняшний день не содержат определения и перечня персональных данных, данная статья утратила силу. Более конкретно формулирует понятие № 152-ФЗ «О персональных данных»: «персональные данные – любая информация, относящаяся к определенному или определяемому на основании такой информации физическому лицу (субъекту персональных данных), в том числе его фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата и место рождения, адрес, семейное, социальное, имущественное положение, образование, профессия, доходы, другая информация» (ст. 3). Для защиты персональных данных работника существует особый порядок хранения и использования персональных данных в соответствии с положениями Трудового кодекса, Федеральных законов, иных нормативно-правовых актов, которые регулируют и конкретизируют права и обязанности органов и организаций, а также должностных лиц, работодателей и отдельных работников. Требования по защите персональных данных содержаться и в уставах, положениях и инструкциях в определенных органах исполнительной власти Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, в локальных нормативных актах организаций, включая также правила внутреннего распорядка, коллективные договоры, положения о персонале, в справочниках служащих.

На сегодняшний день защита персональных данных работника является актуальным вопросом. При приеме на работу, работник предоставляет свои данные: паспорт, расчётный счет. Информация о работнике, включающая персональные данные, защищена законодательно. В России запрещено передавать информацию о человеке посторонним без его ведома. Основной закон, регулирующий защиту информации о работнике – ФЗ №152 от 27.07.2006 г. Закон разъясняет, как должна обрабатываться личная информация. Обработка – это сбор документов работника (личных документов и приказов по работе), формирование личного дела и работа с кадровыми компьютерными программами, куда заносится личная информация. Поэтому работодатель должен четко контролировать за тем, чтобы персональные данные сотрудника оставались внутри компании. Обычно персональные данные хранятся в отделе кадров. Следовательно, в случае умышленного или нечаянного разглашения личной информации, работодатель и отдел кадров могут быть привлечены к ответственности по трём кодексам: трудовой (ТК); административный (КоАП); уголовный (УК). Как правило, Положением определяется порядок обработки, получения, передачи хранения, и любого другого применения персональных данных сотрудника, а также ведения его личного дела в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Положение о защите персональных данных работника (сотрудника) – это внутренний (локальный) документ организации. Данный документ разрабатывает кадровая служба организации. В настоящее время Закон не установил строгой формы этого документа, но он должен соответствовать требованиям, которые предъявляет к охране персональных данных работника Трудовой кодекс РФ. Согласно части 2 статьи 85 Трудового кодекса РФ обработкой персональных данных работника признается получение, хранение, комбинирование, передача либо любое иное применение персональных сведений работника. Обработка персональной информации работника подлежит осуществлению исключительно с целью обеспечения

соблюдения законодательства и других актов нормативно-правового характера, содействия трудящемуся в обучении, трудоустройстве, продвижении по службе, обеспечения столичной безопасности, а также контроля качества и количества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества.

В соответствии с пунктом 3 статьи ФЗ «О персональных данных» обработка персональных данных – это операции с персональными сведениями, в том числе сбор, систематизация, накопление, обновление, хранение, применение, распространение, обезличивание, передача, блокирование, уничтожение персональных сведений. Необходимо принимать во внимание тот факт, что вне зависимости от количества перечисляемых в законодательстве операций функционального характера нормативное регулирование должно охватывать все стадии обработки персональных сведений – начиная с момента получения и вплоть до уничтожения без определенных исключений и изъятий.

ПОПОВА СОФЬЯ АНДРЕЕВНА – курсант направления подготовки «Юриспруденция», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

СОЛОВЬЕВ МИХАИЛ АНДРЕЕВИЧ – курсант направления подготовки «Юриспруденция», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

ОХРАНА ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

В статье рассматриваются особенности охраны труда несовершеннолетних в России.

Ключевые слова: охрана труда несовершеннолетних, Трудовой кодекс.

Право человека на труд является одним из жизненно важных прав, а способы его реализации в значительной степени характеризуют уровень развития общества. Социально-экономические преобразования в обществе, развитие рыночных отношений, многообразие форм собственности существенно расширили возможности не только трудоспособного населения, но и несовершеннолетних на трудоустройство. Трудоустройство работников в несовершеннолетнем возрасте представляет собой весьма острую проблему. Законодательное закрепление общества к подрастающему поколению – это тенденция, характеризующая многие страны мира. Среди других прав несовершеннолетних: право на труд и его безопасные условия находит юридическое закрепление в правовых актах международного и национального законодательства. Прежде всего, использование труда несовершеннолетних привлекает работодателей, но подростки часто устраиваются на работу, совсем не зная своих трудовых прав и условий их реализации.

Причины того, что несовершеннолетние в раннем возрасте устраиваются на работу, могут быть различными. В российском трудовом законодательстве работники в возрасте до восемнадцати лет выделяются в особую социальную группу. Регулирует их права (также как и права взрослых). Трудовой кодекс РФ. Он обязывает работодателей создавать для несовершеннолетних особые условия труда. Необходимо уберечь здоровье подростка, а также его моральное и психическое состояние от отрицательного влияния производственных факторов. Работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста, пользуются повышенной защитой трудовых прав, осуществляемой посредством создания благоприятных условий для их труда, предоставления дополнительных государственных гарантий и льгот, а также защиты прав и интересов таких работников.

Нормы законодательства, регулирующие труд несовершеннолетних работников, направлены на охрану физического и нравственного здоровья несовершеннолетних граждан, предоставляя целый ряд льгот и повышенных гарантий. Особая охрана труда несовершеннолетних позволяет им безопасно для их организма и психики трудиться и сочетать работу с продолжением образования и саморазвития. Свобода труда является важным элементом свободы человека и гарантируется запрещением принудительного труда в соответствии с ч. 2 ст. 37 Конституции РФ и ст. 4 Трудового кодекса РФ.

Свобода труда может проявляться в различных формах, в том числе путем вступления в трудовые отношения с тем или иным работодателем на основании заключения трудового договора, или несовершеннолетний может реализовать свои способности к труду на основании гражданско-правового договора. Основные права работников, включая несовершеннолетних, закреплены в ч. 1 ст. 21 Трудового кодекса РФ.

Прежде всего, работник имеет право на заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных соответствующими нормами закона, содержащимися в гл. 11 («Заключение трудового договора»), 12 («Изменение трудового договора») и 13 («Прекращение трудового договора») Трудового кодекса РФ. При этом в законах субъектов РФ могут быть установлены иные, более льготные для несовершеннолетних, как и для других работников, условия заключения, изменения, прекращения трудовых договоров. Содержание трудового договора – это обязательные и факультативные его условия.

Представление несовершеннолетнему работнику работы, обусловленной трудовым договором по конкретной специальности, квалификации и должности, также является неотъемлемым его правом.

Работник имеет право на здоровые и безопасные условия труда. Раздел X («Охрана труда») Трудового кодекса РФ содержит следующие главы с соответствующими законоположениями об охране труда: гл. 33 («Общие положения»); гл. 34 («Требования охраны труда»); гл. 35 («Организация охраны труда»); гл. 36 («Обеспечение прав работников на охрану труда»).

В гл. 42 подробно регламентируются особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет, а гл. 62 посвящена видам ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Важнейшим демократическим правом для работника является право на объединение, включая возможность создавать профессиональные союзы и вступать в

них для защиты своих прав и свобод. Такое право основано на ст. 30 Конституции РФ, закреплено в ст. 21 Трудового кодекса РФ и Федеральном законе от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Каждый несовершеннолетний, достигший четырнадцати лет и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность, имеет право вступать и выходить из профсоюзов. Рассматриваемое право соответствует требованиям Конвенции Международной организации труда (МОТ) № 87 «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию», ратифицированной СССР и действующей на территории Российской Федерации. Конвенция предусматривает, в частности, что трудящиеся и предприниматели имеют право создавать по своему усмотрению организации без предварительного на то разрешения, а также вступать в такие организации на единственном условии – подчинения их уставу соответствующих организаций. Несовершеннолетние работники, равно как и другие, имеют право участвовать в управлении организацией через общее собрание (конференцию) трудового коллектива, профессиональные союзы и иные органы, уполномоченные трудовым коллективом. Таким образом, подростки, как и другие граждане, вправе свободно распоряжаться своими способностями к труду, имеют право на безопасные условия труда, оплату труда, право на отдых и защиту своих трудовых прав. В Трудовом кодексе РФ рассматриваемой проблеме посвящена гл. 42 «Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет». Кроме того, целый ряд статей Кодекса так или иначе регламентирует вопросы труда несовершеннолетних.

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет (ст. 63 Трудового кодекса РФ). Согласно п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» на заключение трудового договора должно быть получено письменное согласие одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства. Если другой родитель возражает против заключения трудового договора с лицом, не достигшим возраста пятнадцати лет, необходимо учитывать мнение самого несовершеннолетнего и органа опеки и попечительства. С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения.

В заключение следует особо отметить, что, принимая на работу несовершеннолетнего работника, работодатель должен иметь в виду, что их особый трудовой статус закреплен в трудовом законодательстве в виде специальных прав, обязанностей и гарантий, которые работодатель обязан соблюдать. Отправляясь в мир занятости, работникам в возрасте до восемнадцати лет необходимо предусмотреть защиту своих прав и вооружиться знанием трудового законодательства. В этом случае рынок труда позволит несовершеннолетним работникам реализовать способности и станет стартом успешной карьеры.

МЕДВЕДЕВА ЕВГЕНИЯ АЛЕКСАНДРОВНА – курсант направления подготовки «Юриспруденция», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

КОВАЛЕНКО КАРИНА СЕРГЕЕВНА – курсант направления подготовки «Юриспруденция», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

УДК 340

В.А. Погосьян, К.К. Марукян

ПРАВОВОЙ СТАТУС РАБОТОДАТЕЛЯ

В статье рассмотрены особенности правового статуса работодателя.

Ключевые слова: правовой статус, работодатель, работник.

Актуальность предоставленной темы считается, то, что собственно одним из более весомых субъектов трудового права выступает наниматель. Одним из более весомых направлений, которые появились в трудовом праве, считается урегулирование правового статуса работодателя, организующего профессиональную работу сотрудников с учетом приоритетных направлений становления трудовых отношений.

Правовой статус работодателя – это его правовое состояние по отношению к работнику, пришедшему к нему на работу в эту компанию.

Правовое состояние работодателя характеризуется наличием у него административно-диспозитивной власти (т.е. права подавать неотклонимые для выполнения указания по предлогу выполнения трудовых обязательств воплощения труда); дисциплинарной власти (т.е. права использовать одобрения к сотрудникам, хорошо выполняющим собственные прямые обязанности, а также меры дисциплинарной ответственности по отношению к лицам, осуществившим дисциплинарный проступок).

Необходимо обозначить, собственно, что в поставленных законодательством границах, наниматель автономно использует меры вещественной ответственности, т.е. содержит право вычестить из заработной платы сотрудника часть суммы в возмещение вреда, причиненного нанимателю.

Дела, которые появляются в процессе производственной деятельности, довольно многообразны. Их регулировка исполняется штатскими, предпринимательскими, административными, трудовыми общепризнанными мерами права, а еще другими общепризнанными мерами иных секторов экономики. Но большая доля связана с социально-трудовыми отношениями, образующимися в процессе работы между работодателями и сотрудниками, при данном, главная роль в организации труда принадлежит, как раз, нанимателям.

Исходя из всего выше произнесенного возможно заявить, собственно, что трудовые дела появляются между нанимателем и работником, и имеют все шансы вставать на основании допущения сотрудника к собственным обязательствам, по поручению работодателя или же его адепта, когда трудовой контракт был оформлен ненадлежащим образом.

К составляющим правоотношений относятся: объект, субъект, содержание.

Трудовая работа считается объектом правоотношений.

Члены социальных отношений, владеющие трудовыми прямыми обязанностями, а еще реализующие их считаются субъектами.

Согласно ч. 3. ст. 20 Трудового Кодекса Русской Федерации работодатель – это физическая или юридическая личность (организация), вступившая в трудовые дела с работником. Например же, в предоставленной заметке обозначено, собственно, что в кое-каких случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя имеет возможность играть другой тип, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Работник – это личность, занимающаяся какой-либо работой, и получающее за работу заработную плату.

Наниматель наделен следующими правами и обязанностями:

Права работодателя:

- имеет возможность заключать, менять и расторгать трудовые договоры с работниками;
- имеет возможность поощрять сотрудников за высококачественный и честный труд;
- завлекать сотрудников к дисциплинарной ответственности;
- настоятельно просить от сотрудников высококачественного выполнения ими трудовых обязательств, а еще бережного отношения к имуществу работодателя;

Прямые обязанности работодателя:

Ключевой обязанностью работодателя считается передача работнику работы по конкретной функции, а еще гарантировать неплохие условия труда, которые учтены Трудовым Кодексом РФ и другие нормативные акты, в которых находятся общепризнанные меры трудового права.

- знакомить сотрудников с принимаемыми локальными нормативными актами, которые связаны с их работой, под роспись;

- наниматель должен выплачивать заслуживающую заработную плату за произведенный труд;

- должен дать оснащенное рабочее пространство для работника;

К количеству нанимателей определены:

1. физические лица, которые вступили в трудовые отношения;

2. юридические лица, которые вступили в трудовые отношения;

3. другие субъекты, наделенные правом заключать трудовые договоры.

Юридические лица, иначе говоря, организации с этапа решения трудового контракта с одним из первых сотрудников, делаются субъектом трудового права. Правосубъектность работодателя напрямую связана с принятием сотрудников на работу. Данный способ имеет возможность состояться лишь только впоследствии открытия счета в банке, который нужен для выплаты заработной платы сотрудникам.

Согласно статье 20 Трудового Кодекса РФ физические лица – это частные нотариусы, юристы, которые организовали адвокатские офисы, а еще иные лица компетентная работа которых, в согласовании с Федеральными законами, подлежит государственной регистрации и лицензированию.

Вещественным посылом наделения лица правосубъектностью считается присутствие у него возможности к труду. Так, Декларация МОТ, принятая на 26-й сессии Генеральной конференция МОТ 10 мая 1944 г. напрямик провозглашает: «Труд не считается товаром».

ПОГОСЬЯН ВИКТОРИЯ АВАНЕСОВНА – курсант направления подготовки «Юриспруденция», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

МАРУКЯН КРИСТИНА КИМИКОВНА – курсант направления подготовки «Юриспруденция», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

УДК 340

А.Н. Лютикова, А.В. Григорьев

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР: ПОНЯТИЕ, ПРАВОВАЯ ПРИРОДА И ЗНАЧЕНИЕ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

В статье рассмотрена правовая природа и значение трудового договора на современном этапе.

Ключевые слова: трудовой договор, правовая природа, особенности.

Трудовое право в России базируется на множестве законодательных нормативно-правовых актов, основными из которых является Конституция Российской Федерации и Трудовой Кодекс Российской Федерации. Согласно статье 16 Трудового кодекса РФ центральное место в трудовых отношениях занимает термин – трудовой договор, так как именно создание трудового договора является единственным основанием для возникновения трудовых отношений, согласно данной статье. В свою очередь трудовые отношения регламентированы статьей 37 Конституции РФ, которая определяет понятие труда и дает основные постулаты (свобода труда, добровольность труда) для участия в трудовой деятельности на территории Российской Федерации.

Дальше следует указать, что есть трудовые отношения? Их способы возникновения и характеристика также даны в статье 16 Трудового кодекса РФ: «Возникают в результате избрания (выборов) на должность; судебного решения о заключении трудового договора; назначения на должность или утверждения в должности и так далее». Однако, как было уже сказано ранее, обязательной составной частью возникновения и регулирования трудовых отношений является трудовой договор. Итак, трудовой договор является важнейшим институтом в области трудового права, его определение регламентируется статьей 56 Трудового кодекса - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Исходя из данного определения, кратко, трудовой договор есть соглашению между двумя субъектами (работодателем и работником), которое устанавливает определенных нормы для обеих сторон и существует в рамках действующего законодательства Российской Федерации. В отечественной юридической литературе понятие трудового договора следует рассматривать в 3-х аспектах:

- 1) Соглашение о труде, заключаемое между работником и работодателем;
- 2) Институт трудового права, нормы которого регулируют порядок приема на работу (заключение трудового договора), перевода на другую работу и увольнения (изменение и прекращение трудового договора);
- 3) Юридический факт возникновения трудовых правоотношений, а также возникновения, изменения и прекращения тесно связанных с трудовыми (производных) правоотношений.

Однако, вышеперечисленные аспекты не дают полного понимания о рассматриваемом явлении и при этом не в полной мере соответствует содержанию гл. 10 ТК РФ, посвященной формализации процедуры заключения договора. Также одним из главных моментов в юридической природе трудового договора, необходимо проводить четкую грань между ним и прочими договорами гражданско-правового характера (договоров подряда, авторского договора, договора поручений и так далее). Они имеют схожие черты, однако отличительными характеристиками трудового договора являются:

➤ Предметом является сам труд работника, то есть повседневная трудовая деятельность по определенной трудовой функции. Предметом же гражданско-правовых договоров выступает уже о вещественный конечный результат труда (изобретение, картина и т. д.), а труд в них лишь способ достижения этого результата, выполнения взятых обязательств;

➤ Предполагает личное выполнение работы, запрещается замена работника другим лицом. В гражданско-правовых договорах такая обязанность возникает лишь в силу специального закрепления этого условия в самом договоре или в определенных законодательством случаях для отдельных видов гражданско-правовых договоров;

➤ Работник обязан подчиняться в процессе выполнения своей трудовой функции правилам внутреннего трудового распорядка. За нарушение этой обязанности работник может привлекаться к дисциплинарной ответственности. В гражданско-правовых договорах такого условия нет;

➤ Работодатель обязан организовать труд работника, создать ему нормальные и безопасные условия труда. По гражданско-правовым договорам работник сам организует работу, выполняет ее на свой риск.

Дальше необходимо разобраться в содержании трудового договора и основных элементах, которые обязаны быть указаны в соответствии с законодательством Российской Федерации. Под содержанием договора понимаются те или иные условия, которые включены в договор. В свою очередь условия трудового договора подразделяются на две группы:

1. Непосредственные (оговариваемые сторонами в договоре);
2. Производные (вытекающие из законодательства).

Производные условия установлены законодательно, поэтому их можно не указывать при непосредственном составлении договора. Непосредственные же условия имеют своё под разделение на необходимые и дополнительные. При наличии необходимых условий, они должны содержаться в обязательном порядке в договоре, дополнительные могут по воле субъектов трудовых правоотношений указываться или же нет. Перечень возможных и обязательных условий дается в статье 57 Трудового кодекса РФ. К примеру, обязательными условиями являются следующая информация:

1) Место работы (если работник принимается в филиал, представительство или иную обособленную структуру подразделения организации, которая расположена в ином месте, то указывается его – место работы с указанием отстранённого подразделения и местонахождение).

2) Трудовая функция (это работа по должности в соответствии со штатным расписанием на предприятии либо в организации, с указанием профессии, специальности с квалификацией и конкретный вид деятельности поручаемой работнику).

3) Дата и место заключения трудового договора, а также дата начала выполнения работником и работодателем своих взаимных обязательств и должностных обязанностей.

4) Условия и размер оплаты труда (в частности размер тарифной ставки или оклада работника, в том числе надбавки и поощрительные выплаты).

5) Режим рабочего времени и отдыха (если есть отличие для конкретной должности отличающихся от общих правил, действующих в данной организации).

6) Сведения о работнике (ФИО, место жительства, образование) и о работодателе (ФИО, если физическое лицо и идентификационный номер, если юридическое), а также основание для действительности факта заключения договора со стороны работодателя (полномочия).

В итоге, мы можем сделать вывод, что содержание трудового договора включает в себя договорные условия, которые определены в соглашении и разделены на обязательные и дополнительные условия. Данные положения регулируются статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

ЛЮТИКОВА АНГЕЛИНА НИКОЛАЕВНА – курсант направления подготовки «Юриспруденция», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

ГРИГОРЬЕВ АЛЕКСЕЙ ВЯЧЕСЛАВОВИЧ – курсант направления подготовки «Юриспруденция», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

УДК 340

А.Д. Лихачёв, В.Р. Пиндоля

НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

В статье рассматриваются особенности контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства.

Ключевые слова: надзор, контроль, трудовое законодательство.

Надзор и контроль в сфере охраны труда – это деятельность органов государственной власти, направленная на предупреждение, выявление и прекращение нарушений работодателями требований охраны труда. Она осуществляется с помощью проведения проверок, а также выдачи предписаний об устранении нарушений и привлечения виновных к ответственности, неизменных для исполнения. Такая деятельность в сфере охраны труда помогает субъектам отстаивать свои законные интересы, защищать свои права. В качестве института трудового права охрана труда представляет собой совокупность правовых норм, регулирование которых направлено на обеспечение благоприятных условий труда работников.

А в качестве элемента трудового правоотношения под охраной труда понимают встречные права и обязанности работника и работодателя по соблюдению требований безопасности труда, чтобы в ходе своей деятельности работник не получил травмы. В понятии субъективного права работников охрана труда означает лишь то, что работники имеют право на безопасные и здоровые условия труда. Все эти три аспекта взаимосвязаны и имеют место быть в трудовых правоотношениях. Под аспектом правоведа понимают точку зрения, разумеется, она у каждого субъекта разная, поэтому в сфере охраны труда их выделяют три. Поэтому все три аспекта имеют свойственные признаки, по которым мы можем их отличить друг от друга. В статье 353 Трудового кодекса РФ установлено, что государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, а также об охране труда осуществляет федеральная инспекция труда. Этот орган играет важную роль в данной сфере, потому что его основной целью является обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда.

Федеральная инспекция труда – это единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов. Стоит понимать, что при осуществлении своей деятельности, она обязана соблюдать законодательство Российской Федерации, права и законные интересы физических и юридических лиц. Осуществление деятельности Федеральной инспекции труда основывается на принципе законности, что значит, что такая деятельность не может противоречить закону. Здесь также можно выделить и другие принципы, такие как гласность, федерализм, плановости.

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях, помимо Федеральной инспекции труда, осуществляют иные федеральные органы исполнительной власти, которые выполняют функции по контролю и надзору в трудовой сфере деятельности. Здесь можно выделить Федеральную службу по экологическому, технологическому и атомному надзору и Федеральную службу по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучию человека. Внутриотраслевой государственный контроль за соблюдением трудового законодательства в подвластных организациях осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, а также органы местного самоуправления в порядке, который установлен законами РФ. Общим надзорным государственным органом является Прокуратура РФ. Именно она осуществляет надзор за исполнением законов Российской Федерации всеми ее гражданами. Государственный надзор за верным и унифицированным исполнением трудового законодательства осуществляет Генеральный прокурор РФ и подчиненные ему прокуроры.

Правительство РФ в Постановлении от 30 июня 2004 г. N 324 утвердило Положение о федеральной службе по труду и занятости. В нем указано, что Федеральная служба по труду и занятости является федеральным органом исполнительной власти, который выполняет функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости, по оказанию помощи в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, и регулирования различных трудовых споров. С помощью этого документа орган государственной власти помогает гражданам РФ найти работу с хорошими условиями, которые в любом случае должны быть безопасными для здоровья и жизни.

Также приказом Министерства труда и социального развития РФ от 29 мая 2006 г. N 413 закреплено Типовое положение о комитете по охране труда для организации совместных действий работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, включая сохранение здоровья работников и установления благоприятных условий для их работы.

Комитет является составной частью системы управления охраной труда организации, а также одной из форм участия работников в управлении организацией в области охраны труда. Он создается по желанию работодателя или работников. В комитете участники трудовых правоотношений могут реализовать свои права и интересы в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

Среди основных задачами комитета можно выделить:

- 1) Разработку на основе предложений членов комитета программы совместных действий работодателя работниками представительных органов по обеспечению требований охраны труда;
- 2) Организацию проведения проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, проводимых на основе анализа состояния условий и охраны труда;
- 3) Информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и о полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

Среди основных функций комитета можно выделить:

- Рассмотрение предложений работодателя, работников работниками представительных органов для определения рекомендаций для улучшения условий и охраны труда работников;
- Оказание содействия работодателю в организации обучения работников по охране труда, безопасным методам выполнения работ, проверку знаний требований охраны труда, проведение инструктажа работников по охране труда;
- Информирование работников организации о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда.

Таким образом, государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, необходимы в сфере трудового права. На сегодняшний момент в России, в принципе, построена достаточно стройная система управления и контроля за охраной труда. Однако продуктивность этой системы еще не может использоваться в полной мере, так как отсутствуют жесткие экономические механизмы, которые могут заставить как работодателя, так и работника соблюдать норму трудового права.

Уровень охраны труда, который сложится в ближайшие годы в Российской Федерации во многом будет зависеть именно от развития государственной системы управления охраной труда. Если в данной сфере будет порядок и определенный режим, под которыми мы должны понимать соблюдение закона, уважение прав и законных интересов участников трудовых правоотношений со стороны вышестоящих должностных лиц и иных органов, то государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства будет осуществляться эффективно и качественно.

ЛИХАЧЁВ АЛЕКСАНДР ДМИТРИЕВИЧ – курсант направления подготовки «Юриспруденция», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

ПИНДОЛЯ ВЛАС РОМАНОВИЧ – курсант направления подготовки «Юриспруденция», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

УДК 340

В.И. Крупский, А.Д. Лихогляд

РЕЖИМ И УЧЁТ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

В статье рассматриваются особенности режима и учета рабочего времени.

Ключевые слова: режим рабочего времени, учет рабочего времени.

Кроме общего понятия рабочего времени, в действующем законодательстве по длительности выделяют такие виды, как нормальное, неполное и сокращенное. Нормальное и сокращенное рабочее время определяются действующим законодательством и на его основании трудовым и коллективным договором, неполное рабочее время устанавливается сторонами трудового соглашения во время приема на работу либо впоследствии. Данные три вида рабочего времени выступают в качестве нормированного рабочего времени. Базовой нормой длительности рабочего времени согласно действующему законодательству выступает рабочая неделя, под которой следует понимать длительность рабочего времени в часах в течение семидневной календарной недели. Определение недельной нормы длительности рабочего времени непосредственным образом связано с тем, что в действующем трудовом законодательстве установлены два вида рабочей недели: пятидневная и шестидневная.

Нормальная длительность рабочего времени работника не должна превышать сорока часов в неделю (как при 5-дневной, так и 6-дневной рабочей неделе). Подавляющее большинство работников имеют в соответствии с Трудовым кодексом РФ нормальную длительность рабочего времени. Помимо этого, следует отметить ратификацию Российской Федерации Конвенции МОТ «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю», в соответствии с которой, каждый из участников МОТ, который ратифицировал эту Конвенцию, заявил о собственном одобрении принципа 40-часовой рабочей недели.

Сокращенным рабочим временем именуется определенная законодательством длительность рабочего времени менее нормальной, однако с полной оплатой, именно этим сокращенное время отличается от неполного рабочего времени. Исключение определено для учащихся учреждений образования в возрасте до восемнадцати лет, которые работают в свободное от учебы время, трудовая оплата которых осуществляется пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выработки, то есть также как и в случае неполного рабочего времени.

Неполным рабочим временем по статье 93 Трудового кодекса РФ признается часть регламентированной нормальной либо сокращенной длительности рабочего времени. Неполное рабочее время может устанавливаться по соглашению между работодателем и работником как во время приема на работу, так и в дальнейшем в виде неполного рабочего дня либо неполной рабочей недели. При неполном рабочем дне снижается длительность ежедневной работы с сохранением количества рабочих дней, то есть пять или шесть в зависимости от разновидности рабочей недели.

При неполной рабочей неделе снижается число рабочих дней с сохранением в дни выходов на работу регламентированной длительности ежедневной работы. Возможно и снижение одновременно числа рабочих дней и длительности ежедневной работы в дни выходов на работу. Трудовая оплата работника во всех данных случаях осуществляется пропорционально отработанному времени либо в зависимости от исполненного им объема работ. Всем этим и отличается неполное рабочее время от сокращенного.

Режим рабочего времени – это порядок распределения работодателем определенных ТК РФ для работников норм еженедельной и ежедневной длительности рабочего времени и времени отдыха на протяжении суток, недели, месяца, и иных календарных периодов. В зависимости от области использования режимы рабочего времени можно разделить на общие и специальные режимы либо, как говорилось ранее, нормированные и ненормированные. При общих режимах распределения рабочего времени нормы длительности рабочего времени, при котором достигается ее исполнение, осуществляется на недельный либо иной учетный период. К общим режимам рабочего времени относятся: пятидневная и шестидневная рабочая неделя. Норма рабочего дня при пятидневной либо шестидневной рабочей неделе составляет равное количество часов. Определенная законодательством недельная норма рабочего времени подлежит реализации в рамках каждой календарной недели с полным числом рабочих дней. При режиме, который основывается на недельном учете рабочего времени, время ежедневной работы варьируется в различные дни.

Самой распространенной является 5-дневная рабочая неделя с 2-мя выходными на последних днях. Рабочий день может продолжаться восемь часов каждый день, либо же восемь часов пятнадцать минут каждый день с сокращением рабочего времени на 1 час накануне выходного дня.

Специальные режимы рабочего времени применяются исключительно в рамках исключения относительно определенного круга лиц. Закрепление на уровне законодательства специальных режимов рабочего времени определяется характером работы и особенными условиями, социальной функцией, а также спецификой занимаемой должности. К специальным режимам рабочего времени следует отнести ненормированный рабочий день; гибкий график рабочего дня, прерванное рабочее время, вахтовый метод работы.

Режим с гибким графиком работы может использоваться на предприятиях с 5-дневной либо 6-дневной рабочей неделей. Он может определяться на предприятии при непосредственном согласовании между работником и работодателем, как во время заключения трудового соглашения, так и в процессе трудовых правоотношений.

К следующему виду специального режима времени работы следует отнести вахтовый метод работы. Вахтовый метод организации работы применяется для организации работ на тех объектах производства, которые находятся в существенном отдалении от места расположения предприятия либо места постоянного места проживания.

КРУПСКИЙ ВЛАДИСЛАВ ИГОРЕВИЧ – курсант направления подготовки «Юриспруденция», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

ЛИХОГЛЯД АНДРЕЙ ДМИТРИЕВИЧ – курсант направления подготовки «Юриспруденция», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

УДК 340

З.Ю. Колодяжный, Н.Ю. Оноколова

ТРУДОВОЕ ПРАВО В ПРАВОВОЙ СИСТЕМЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

В статье исследуется роль трудового права в правовой системе Российской Федерации.

Ключевые слова: трудовое право, правовая система, труд.

Правовая система Российской Федерации – это совокупность различных отраслей права, которая выражается в единстве норм, которые ее составляют. Трудовое право является составной и неотъемлемой частью правовой системы РФ. Трудовое право – это отрасль, которая соединяет в себе публично-правовые и частно-правовые начала. К публично-правовым можно отнести запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда, нормы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, а к частно-правовым – заключение коллективных договоров и соглашений, нормы социального партнерства в сфере труда и др. Трудовое право регулирует общественные отношения, возникающие в связи с применением труда граждан, устанавливает права, обязанности и ответственность участников данных отношений. Трудовое право – это отрасль права, регулирующая трудовые и непосредственно связанные с ними отношения.

Трудовыми являются отношения по реализации работником своей трудовой функции. К отношениям, непосредственно связанным с трудовыми, относятся отношения, связанные с организацией труда, трудоустройством, профессиональной подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации работников, с коллективными договорами, с участием работников и профессиональных союзов в установлении условий труда, с материальной ответственностью работодателей и работников в сфере труда, с надзором и контролем за соблюдением трудового законодательства, с разрешением трудовых споров. Поскольку трудовое право является частью системы российского права, то, как любой элемент системы, оно взаимосвязано с другими отраслями права.

Конституционное право является фундаментом всех отраслей права, в том числе и трудового права, оно устанавливает основы правового регулирования трудовых отношений, закрепляя право на свободный труд, право на отдых, оплату труда, охрану труда, трудовые споры и забастовку, право на объединение в профсоюзы. Во многом трудовое право связано с правом социального обеспечения, поскольку работа по трудовому договору дает право на получение трудовых пенсий, пособий по социальному страхованию. Государственная помощь безработным является формой социальной защиты граждан. Трудовой кодекс Российской Федерации определяет меры социальной защиты при применении труда инвалидов, женщин, несовершеннолетних. Взаимосвязь трудового и гражданского права можно увидеть из содержания отношений по социальному страхованию граждан от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, по возмещению вреда, причиненного здоровью, в связи с выполнением трудовых обязанностей, а также по компенсации морального вреда в связи с незаконным увольнением и переводом. Уголовным кодексом РФ предусмотрена ответственность за нарушение правил охраны труда, необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет.

Кодекс об административных правонарушениях РФ регулирует вопросы государственного управления охраной труда, занятости населения, а также ответственность за нарушение законодательства об охране труда, уклонение от участия в переговорах по заключению коллективного договора, необоснованный отказ от заключения коллективного договора, невыполнение или нарушение коллективного договора. Таким образом, трудовым правом регулируется обширный комплекс общественных отношений, являющихся предметом как трудового права, так и иных отраслей российского права, которые входят в правовую систему РФ.

При этом система трудового права – это структура права, то есть совокупность правовых норм, расположенных в определенном порядке в зависимости от специфики регулируемых общественных отношений. Так, Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ) разделен на две части: общую и особенную. Общую часть ТК РФ образуют нормы права, регулирующие комплекс общественных отношений, связанных с применением труда граждан, например: конституционные нормы о праве на труд, нормы, определяющие основные задачи, принципы и источники трудового права, фиксирующие предмет трудового права, правовой статус субъектов трудового права, недействительность условий договоров о труде.

В особенную часть ТК РФ входят нормы права, распространяющиеся, в отличие от общей части, не на все трудовые отношения, а лишь на определенный их вид. К особенной части относятся нормы, регулирующие социальное партнерство, занятость и трудоустройство, трудовой договор, рабочее время, время отдыха, оплату труда, гарантийные и компенсационные выплаты, дисциплину труда, материальную ответственность работников и работодателя, охрану труда, подготовку кадров и повышение квалификации, надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, порядок рассмотрения трудовых споров. Некоторые ученые выделяют и специальную часть трудового права, к которой относятся нормы права, регулирующие особенности применения труда отдельных категорий граждан. В правовой системе Российской Федерации трудовое право регулируется:

1) Конституцией РФ. Основным законом, регулирующим трудовое право в РФ, является Конституция РФ, которая закрепляет основные положения, принципы, где право на труд для каждого гражданина является его неотъемлемым правом.

2) Федеральными конституционными законами. Например, ФКЗ «О военных судах РФ» регулирует особенности труда судей военных судов, которые с 2009 года стали гражданскими лицами.

3) Трудовым кодексом РФ. Новый Трудовой кодекс РФ по структуре отличается от ранее действовавшего КЗоТ РСФСР, он стал гораздо объемнее и состоит из шести частей и 14 разделов, включающих в себя 424 статьи.

4) Иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, например, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти.

6) Нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации - Конституциями (Уставами), законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

7) Актами органов местного самоуправления.

8) Локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (например, теми, которые издаются в различных предприятиях и организациях). Нормы трудового права, содержащиеся в иных законах и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, должны соответствовать Трудовому кодексу и нормативным актам высшей юридической силы. В случае, если иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, противоречат соответствующим иным нормативным правовым актам высшей юридической силы, применяется нормативный правовой акт высшей юридической силы. Вышеизложенное позволяет сделать вывод о том, что трудовое право занимает важное место в системе российского права, оно определяет порядок приёма на работу, перевод, увольнение, оплату труда работников, меры поощрения за труд и меры взыскания за нарушение трудовой дисциплины, правила по охране труда, порядок рассмотрения трудовых споров, а также многие другие вопросы.

КОЛОДЯЖНЫЙ ЗАХАР ЮРЬЕВИЧ – курсант направления подготовки «Юриспруденция», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

ОНОКОЛОВА НАТАЛЬЯ ЮРЬЕВНА – курсант направления подготовки «Юриспруденция», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

УДК 340

*И.Е. Касьянова, Д.С. Хайзбулина***СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И ПОРЯДОК ЕГО ЗАКЛЮЧЕНИЯ**

В статье рассматриваются особенности заключения трудового договора в Российской Федерации.

Ключевые слова: *трудовой договор, права и обязанности работника и работодателя, порядок заключения трудового договора.*

В трудовых правоотношениях, как и в других общественных отношениях, присутствуют субъекты, то есть участники права. Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работник — физическое лицо, которое вступило в трудовые правоотношения с работодателем. Он при заключении трудового договора просто обязан выполнять свои юридические обязанности и иные условия, заключенные в этом договоре. Работниками могут быть лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в случаях и порядке, которые установлены настоящим Трудовым Кодексом, Федеральным законом № 197-ФЗ от 30 декабря 2001 года, — также лица, не достигшие указанного возраста. Например, для выполнения несложной работы в свободное от обучения время, но с согласия одного из родителей и органов опеки школьники могут подрабатывать, например, промоутером. При этом сама работа должна быть легкой, осуществляться в свободное время от учебы, без причинения вреда здоровью, а также являться занятостью без ущерба для образовательной программы.

Работодатель — физическое или юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником. В свою очередь, он должен преподнести работнику все необходимые условия для труда, а тот, в свою очередь, осуществлять все его приказы.

Содержание такого договора, которое представляет собой условия, определяющие права, обязанности и ответственность сторон, должно не противоречить закону, а также быть понятным и логичным.

В любом трудовом договоре указываются:

1. Сведения о сотруднике (ФИО, паспорт);
2. Сведения о работодателе – компании;
3. Сведения о работодателе – физическом лице;
4. Место, где трудовой договор был подписан сторонами, и дата его заключения.

В содержании трудового договора указываются следующие условия, которые являются обязательными для заполнения договора:

- 1) Место выполняемой работы (указывается населенный пункт и адрес);
- 2) Трудовая функция (должность, профессия, специальность, квалификация и другие сведения о выполняемой работе);
- 3) Дата, когда работник должен начать работу;
- 4) Срок трудового договора и основание его заключения, если заключается срочный трудовой договор;
- 5) Условия оплаты труда с указанием составляющих зарплаты работника;
- 6) Режим труда и отдыха;
- 7) При работе во вредных либо опасных условиях труда обязательно указываются гарантии и компенсации за такой труд;
- 8) Трудовые условия за такой труд;
- 9) Условия, характеризующие работу;
- 10) Условие об обязательном страховании.

В трудовом договоре могут также быть указаны дополнительные условия, которые ни в коем случае не будут ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством:

- Об уточнении места работы и о рабочем месте;
- Об испытании;
- О неразглашении охраняемой законом тайны;
- Об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- О видах и об условиях дополнительного страхования работника;

- Об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- Об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- О дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

Такие условия указываются не в каждом трудовом договоре. Это, скорее всего, дополнительные условия, которые прописываются в зависимости от того, в каком месте трудится работодатель.

Трудовой договор подписывается двумя сторонами трудовых отношений в письменном виде и двойном экземпляре, каждый из которых участники отношений забирают себе. В нем необходимо указать вышеперечисленный перечень данных для того, чтобы в будущем между участниками не произошел конфликт, недопонимание. Все условия в трудовом договоре носят обязательный характер, это значит, что при несоблюдении одним из участников одного из условий договора трудовые отношения могут прекратить свое существование при желании работника или работодателя. Заключение трудового договора возможно, как на неопределенный срок, так и на конкретный, а именно на 5 лет. В случае истечения срока такого договора, можно легко продлить трудовой договор, просто подписав его с работодателем. Он может заключаться с лицами, достигшими шестнадцатилетнего возраста, а иногда и с лицами до четырнадцати лет, конечно, при согласии родителей либо опекунов. В статье 3 Трудового Кодекса РФ указано, что ограничивать трудовые права и свободы лиц из-за их расы, пола, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, возраста и места жительства просто незаконно, потому что это никак не связано с деловыми качествами работника. Согласно Конституции РФ, каждый из нас имеет право на труд, все мы имеем право работать там, где пожелаем, конечно, при этом необходимы некоторые условия, зависящие от того, кто, кем и где собирается работать. Причина отказа в приеме на работу должна сообщаться работнику работодателем непосредственно в письменной форме, также она может быть обжалована в суде. Любой субъект трудовых правоотношений должен понимать, что прием на работу зависит только от него, от его профессиональных навыков, так как практически все работодатели обращают на это внимание. Поэтому стоит понимать, если мы хотим работать где-то в определенном месте, то мы, как и будущие работники, должны соответствовать критериям, которые требует сам работодатель.

Заключительным этапом оформления трудового договора является приказ администрации о приеме на работу. Его содержание обычно соответствует всем пунктам трудового договора. При отсутствии в трудовом договоре условий по испытательному сроку, означает, что испытательного срока так такового нет и работник может приступить к работе без него. На время такого срока на работника расширяются все положения и правовые акты, предусмотренные законодательством.

Таким образом, трудовой договор – это письменный документ или соглашение между работником и работодателем, которое устанавливает их взаимные юридические права и обязанности в процессе труда. Известно, что без трудового договора в современном мире мы между собой никак в сфере труда не сможем взаимодействовать, так как договор помогает нам урегулировать данный вид отношений. Ведь если бы не трудовой договор, между работодателем и работником никогда не было бы действительно хороших, дружеских и закрепленных отношений.

КАСЬЯНОВА ИЛОНА ЕВГЕНЬЕВНА – курсант направления подготовки «Юриспруденция», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

ХАЙЗБУЛИНА ДИАНА САЛАВатовна – курсант направления подготовки «Юриспруденция», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

УДК 340

*Н.А. Карабагазов, А.Ю. Кагин***ИСТОРИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ОТРАСЛИ «ТРУДОВОЕ ПРАВО»**

В статье рассматриваются исторические аспекты возникновения и развития отрасли «трудовое право».

Ключевые слова: трудовое право, отрасль, Трудовой кодекс.

На протяжении многих веков общество развивало различные сферы деятельности людей. Согласно марксистской концепции оно постоянно переходило из одной формации в другую. Самой первой была рабовладельческая формация, в которой рабы признавались объектами и их труд был обязательным и не порождал никаких правовых отношений между работником и нанимателем. На смену ей пришла феодальная формация, в которой крестьяне и прочий работающий люд все еще признавались объектами права, но государство уже в некоторой степени защищало их интересы от противоправных посягательств со стороны феодалов.

Следующий этап – это новое время, когда в Европе после череды буржуазных революций впервые возникли новые классы – пролетариев и буржуазии, которые имели равную защиту и свободу экономической деятельности, что повлекло за собой активное развитие трудового права. Благодаря Кодексу Наполеона оно отделилось от гражданского права и стало самостоятельной отраслью.

Трудовое право представляет собой сравнительно молодую отрасль права. Если, конечно, рассматривать ее в соотношении с такими отраслями права, как уголовное, гражданское и семейное, формирование которых уходит своими корнями в период становления и развития общественных отношений.

Отношения работника и работодателя или «хозяина» (что более применимо к ранее существовавшим отношениям) существуют с очень давнего времени. Изначально с момента формирования гражданского общества и выделения в нем отдельных слоев одни люди удовлетворяли свои потребности за счет других людей. Но существовавшие изначально отношения были далеки от традиционных трудовых отношений. Возникновению трудового права предшествовало возникновение трудовых отношений с участием свободного работника. Такие трудовые отношения стали возникать в экономически развитых европейских странах в 18–19 вв. Безусловно, и в те времена, несмотря на довольно «скромные» претензии и требования наемных работников, все же возникали конфликты между основными сторонами трудовых отношений – работником и работодателем. Все это обостряло необходимость правового регулирования таких отношений. Законы, регламентирующие трудовые отношения, появились в начале 19 века.

В законодательных актах первые нормы трудового права закреплены в древнейших документах Киевской Руси – «Русской правде», созданной князем Ярославом Мудрым. Основные нормы касались социального положения купцов. Таким образом, впервые трудовые отношения в Киевской Руси существовали в письменной форме в «Русской правде». Это свод законодательных норм, был создан в период правления князя Ярослава Мудрого. Также этот документ является одним из основных источников права на тот период времени.

В 1835 году вышло Положение «Об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на работу по найму». В положении было 10 статей, однако их выполнение больше лежало на совести владельцев фабрик и редко соблюдалось. В данном документе регулировались некоторые аспекты приема на работу, которое производилось только при наличии паспорта, порядок заключения договора, который также мог быть заключен и в письменной, и в устной форме, а также продолжительность и условия действия контракта, закрепленные в самом контракте.

Более строгая регламентация трудовых отношений возникла в советское время и носила скорее политический и декларативный характер. В связи с систематизацией права были произведены некоторые изменения во всех отраслях права, трудовое право не исключение. Так, появились профсоюзы, была введена трудовая повинность, социальное страхование и охрана труда, рабочий день был ограничен 8 часами. Заработная плата рабочих зависела от опасности условий труда, квалификации и других факторов.

Все это было прописано в трудовом кодексе. Через несколько лет была вновь произведена кодификация права России, и снова это коснулось трудового права. В 1922 году вышел новый кодекс законов о труде, который ввел в обиход коллективные и индивидуальные трудовые договоры. Этот кодекс не отменил повинность, но ввел условия, когда работник от нее мог освободиться. Также была отдельная статья,

где шла речь о защите труда несовершеннолетних, что представляло собой то, что дети, не достигшие 18 лет, могут работать ограниченное количество часов.

Кодекс законов от 1971 года ввел новый вид трудовой повинности – мобилизацию, что означало привлечение граждан к трудовой повинности. При это рабочие могли получать определенную заработную плату, которая не могла быть ниже установленного минимума.

В современном Российском кодексе произошло множество изменений. Были произведены реформы, которые заметно повлияли на трудовое законодательство, а самое главное, на общество и государство.

В 2001 году вышел новый кодекс, разработанный специально для новой капиталистической экономики. В нем были прописаны мировые стандарты трудового права, ратифицированные Конгрессом МОТ. Ведь вступление в силу нового Трудового Кодекса появилась свобода труда, защита от безработицы, равенство прав и возможностей работников и много другое. Все эти черты стали проявляться более четко по сравнению с предыдущими кодексами.

К заработной плате прибавились различного рода надбавки и компенсации, был совершен уход от устаревшей тарификации зарплаты. Рабочим гарантировались защита здоровья, свободы, право на выбор работы, недопустимость дискриминации и принуждения к труду, возмещение за производственные травмы.

В новом кодексе работник имеет право разорвать договор при условии, что работодатель не выплачивает заработную плату в течении двух недель. А также работник имеет полное право подать в суд на работодателя, и результате этого получить не только заранее невыплаченную заработную плату, но и денежные средства в качестве компенсации.

Несмотря на все эти положительные черты, есть еще и отрицательные, с которыми многие люди, права которых ущемляются, борются. Так, на многие вакансии не принимают работников женского пола. Или можно заметить, что сложности в поиске работы испытывают люди старше 35 лет.

Как бы то ни реализация данного кодекса имеет проблемы в Российских реалиях, которые проявляются в сложностях устранения половой и возрастной дискриминаций. Ведь женщины и мужчины имеют разные возможности к труду, на некоторые работы женщин просто не берут, ссылаясь на ситуацию, которая уже давно сложилась в обществе. Что касается возрастных ограничений в трудоустройстве, то в настоящее время они имеют место быть. Все это закреплено Трудовым Кодексом РФ.

В заключении можно еще отметить, что трудовое законодательство в нашем государстве все еще развивается. Всем известно, что трудовое право, как отрасль, стало самостоятельным и независимым очень поздно. Однако нельзя забывать о том, что трудовое право все еще развивается и мы надеемся, что оно станет только лучше.

КАРАБАГАЗОВ НИКОЛАЙ АФАНАСЬЕВИЧ – курсант направления подготовки «Юриспруденция», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

КАГИН АРТУР ЮРЬЕВИЧ – курсант направления подготовки «Юриспруденция», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

УДК 340

Е.А. Казарина, М.Л. Тарасулова

**ОСОБЕННОСТИ ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ,
РАБОТАЮЩИХ ВО ВРЕДНЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА**

В статье рассматриваются особенности охраны труда работников, работающих во вредных условиях труда.

Ключевые слова: охрана труда, работник, работодатель, трудовой договор, вредные условия труда.

Работа сама по себе требует не мало сил для качественного исполнения, ответственности с вашей стороны, но когда человек устраивается на работу, которая может навредить его здоровью, ответственность ложится и на работодателя. Никто не защищен от болезней, несчастных случаев. На каждом рабочем месте необходимо улучшать условия труда, проводить систематическую профилактическую работу по предупреждению травматизма, предотвращения несчастных случаев, создавать организационные структуры оценки условий труда на рабочих местах. Главная задачей работодателя является обеспечение всеми необходимыми условиями, определенными льготами и дополнительными гарантиями работников предприятий, особенно тех, кто работает во вредных условиях труда. Давайте рассмотрим подробнее.

Работники, которые заняты на тяжелых работах, работах с опасными, вредными условиями труда следует проходить обязательные предварительные осмотры, периодически медицинские осмотры, а также обследования (статья 213 ТК РФ). Для определения их пригодности к выполнению работы, предупреждения профессиональных заболеваний работники, в соответствии с медицинскими рекомендациями проходят внеочередные медицинские осмотры или обследования. Проведения медицинских осмотров возложена на работодателя. Осмотры производятся за его счет. Работодатель должен выдать работнику на руки направление на медицинский осмотр. Если работник не прошел медицинский осмотр, не выполнил указанные рекомендации по результатам обследования, то работодатель не должен допускать его к работе. Нарушением трудовой дисциплины является отказ работника без уважительных причин от медицинского освидетельствования.

Если в случае медицинского обследования работнику был рекомендован перевод, работодатель должен перевести его на другую работу, которая не противопоказана по состоянию здоровья (ч. 1 ст. 73 ТК РФ). При этом, если новая работа переведенного сотрудника оплачивается в меньшем размере, чем его прежняя с опасными условиями труда, работодатель в течение месяца с момента перевода обязан сохранить за работником его прежний заработок (ст. 182 ТК РФ). В случае если необходимость перевода вызвана трудовым увечьем, заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, то прежний заработок сохраняется до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности или до выздоровления работника.

Если в медицинском заключении рекомендовано перевести работника временно на срок до четырех месяцев, но он отказывается от перевода, либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный срок отстранить работника от работы с сохранением места работы без сохранения зарплаты, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Когда работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Работникам, выполняющим работы во вредных условиях труда, в силу ст. 222 ТК РФ полагается выдавать молоко. Существует перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, утвержден Приказом Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 № 45н. Этим же документом установлены нормы и условия выдачи молока. Таки образом, бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов происходит в дни занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных перечнем. Норма бесплатной выдачи молока является 0,5 л за смену, независимо от ее продолжительности. Работодатель может заменить молоко кисломолочными продуктами такие как кефир, йогурт, творогом, сыром. Нормы и условия выдачи молока утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ. Рабочее время – время, в течение которого

сотрудник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности. Продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Но в силу ст. 92 ТК РФ сотрудникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, работодатель обязан установить сокращенную продолжительность рабочего времени, а именно не более 36 часов.

Кроме этого, ст. 94 ТК РФ для работников, занятых на вредных и опасных работах, установлена максимально допустимая продолжительность смены. 36 часов в рабочей неделе составляет 8 часов, при 30 часовой рабочей неделе и менее – 6 часов. Однако не все работники обладают таким правом, а лишь те, чьи рабочие места по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени, либо к опасным условиям труда (класс 3.3 и выше) (ст. 92 ТК РФ).

Если работа во вредных условиях труда связана еще с сильным загрязнением, работодатель обязан выдавать смывающие и обезвреживающие средства. Нормы выдачи таких средств утверждены Приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122н. Они выдаются один раз в месяц в соответствующем количестве в зависимости от вида выполняемых работ и производственных факторов. Порядок выдачи смывающих и обезвреживающих средств установлен Стандартом безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами» Так же работникам выдаются средства индивидуальной защиты: специальная одежда и обувь, респираторы, маски, шлемы, защитные очки. Приобретение, хранение, стирка, чистка, ремонт, дезинфекция, обезвреживание средств индивидуальной защиты работников происходит за счет средств работодателя.

В стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск за работу с вредными и опасными условиями труда, не включаются периоды:

- 1) временной нетрудоспособности;
- 2) отпуска по беременности и родам;
- 3) выполнения женщинами легких работ в связи с беременностью, а также других работ, на которые они были переведены в связи с кормлением ребенка грудью или наличием детей в возрасте до одного года;
- 4) выполнения государственных и общественных обязанностей.

В заключение хочется отметить, что работать в таких условиях не для каждого. На это могут пойти люди с крепким здоровьем, отчаянные или по истине любители своего дела. Государству следует и дальше улучшать условия для таких работ, принимать все возможные законы для медицинской помощи. Такой труд следует особенно ценить.

КАЗАРИНА ЕКАТЕРИНА АНТОНОВНА – курсант направления подготовки «Юриспруденция», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

ТАРАСУЛОВА МИЛЕНА ЛЕОНИДОВНА – курсант направления подготовки «Юриспруденция», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

УДК 340

С.С. Иорданиян, С.С. Караханян

ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

В статье раскрывается значимость нормативно-правовой базы, как в целом, так и конкретно источников отдельной отрасли права. Обозначены основные понятия и их сущность, а также отмечены характерные особенности источников трудового права

Ключевые слова: источники, Конституция РФ, нормативно правовые акты, принципы, уставы, федеральные законы, законы субъектов, законодательство, постановление.

С каждым годом создаются и вступают в силу нормативно-правовые акты, постановления, указы, законы, и поправки в какие-либо источники то или иной отрасли права. Законодательство совершенствуется и развивается как на международном уровне, так и в пределах нашей страны, порой, слишком большой и интенсивный темп развития законодательства создает проблему в урегулировании НПА.

Конституция Российской Федерации является основным законом, высшим нормативным правовым актом Российской Федерации, а также является источником всех отраслей права, в том числе и трудового, в которой закреплены основные трудовые права и свободы граждан, а также гарантии их реализации.

Источники права – это внешние формы выражения и закрепления юридических норм. Под ними понимают акты компетентных уполномоченных органов с нормативным содержанием. Под источниками трудового права понимаются различные нормативные акты, которые регулируют трудовые и тесно связанные с ними отношения.

Источник трудового права является формой выражения трудового законодательства в определенном нормативном акте. Такие нормативные акты могут содержать не только нормы трудового права, они могут быть комплексными, т. е. содержать нормы различных отраслей, в том числе и трудового права, например "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ.

В соответствии с ч. 1 ст. 15 Конституции РФ она имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории Российской Федерации.

Конституция Российской Федерации законодательно закрепляет право каждого гражданина на свободу труда, запрет на принудительный труд, право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, право на защиту от безработицы. Она признает право работников на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

В ч. 4 ст. 15 Конституции РФ записано: «Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора». Поэтому вторым важным источником трудового права России являются международные договоры (конвенции).

В сфере трудовых отношений первостепенное значение имеют международно-правовые нормы, содержащиеся в многочисленных конвенциях.

Международной организации труда (МОТ)— специализированное учреждение ООН, международная организация, занимающаяся вопросами регулирования трудовых отношений.

Следующим по юридической силе источником трудового права являются федеральные конституционные законы и федеральные законы.

Среди них главным источником трудового права является Трудовой кодекс Российской Федерации, введенный в действие с 1 февраля 2002 г. В нем сохранены проверенные временем основополагающие идеи, заложенные в ранее действовавшем законодательстве. В то же время Кодекс изобилует законодательными новациями, многие из которых необходимы для развития предпринимательской деятельности в России. Нормы трудового права, содержащиеся в иных законах, должны соответствовать ТК РФ.

Следующую ступень в иерархии источников трудового права занимают подзаконные акты, среди которых главенствующее место принадлежит указам Президента Российской Федерации, регулирующим общественные отношения в сфере труда.

Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации также могут быть источниками трудового права. Они выстраиваются по такой же схеме, как и указанные выше федеральные нормативные правовые акты. Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти.

В пределах своей компетенции документы, содержащие нормы трудового права, могут принимать также органы местного самоуправления (городские думы, администрации, мэрии, сельсоветы и т.п.). Такие источники трудового права действуют только на территории соответствующего муниципалитета.

Необходимо отметить, что в статье 7 Конституции РФ провозглашено, что Россия социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

В Основном законе закреплено равенство всех граждан. «Мужчина и женщина, – говорится в Конституции, – имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации».

Говоря об источниках трудового права, необходимо и обратиться к принципам, которых характеризуются как свобода труда, запрещение принудительного труда, право на здоровые и безопасные условия работы, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации, право на отдых — вот важнейшие конституционные положения, которые должны реализовываться на территории России в рамках коллективной организации труда и индивидуальных трудовых отношений.

В источниках трудового права косвенно отражены экономические и политические составляющие жизни нашего общества, и с их изменением меняются и источники. Источники права составляют определенную систему законодательства, которая представляет совокупность нормативных актов, взаимосвязанных и расположенных в определенной иерархии.

В результате выше изложенного под источниками трудового права следует понимать результаты правотворческой деятельности компетентных органов государственной власти, а также совместного нормотворчества работников и работодателей (их представителей) в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Источники трудового права составляют определенную систему, которая включает в себя разнообразные по своему характеру, юридической силе и сфере действия акты.

ИОРДАНИЯН СЕРГЕЙ СЕВАКОВИЧ – курсант направления подготовки «Юриспруденция», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

КАРАХАНИЯН САМВЕЛ СЕРГЕЕВИЧ – курсант направления подготовки «Юриспруденция», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

УДК 340

В.А. Емельяненко, К.Д. Турова

РАССЛЕДОВАНИЕ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

В статье рассмотрены особенности расследования несчастных случаев на производстве.

Ключевые слова: несчастный случай на производстве, Трудовой кодекс.

Правильное и своевременное расследование несчастных случаев на производстве поможет возместить ущерб предприятию и решить вопрос об ответственности виновных. Тем более, что расследование несчастного случая на производстве является обязанностью работодателя той организации, где произошел несчастный случай, независимо от того, было ли лицо работником этой организации. Например, если происшествие произошло с сотрудником, который прибыл по поручению своего работодателя на другое производство и работал под его началом, то отвечать и расследовать происшествие будет тот работодатель, под чьим руководством осуществлял свою деятельность рабочий. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве установлен ст. 227-231 ТК РФ. К лицам, участвующим в производственной деятельности, помимо работников, исполняющих свои обязанности по трудовому договору также относятся: лица, проходящие практику, проходящие обучение или переобучение, приговоренные к лишению свободы и привлеченные к труду, лица.

В априори, несчастные случаи- это факторы, влекущие за собой трагические последствия т.е. травмы или ухудшение здоровья трудящихся.

В событие происшествий на производстве, работодатель безоговорочно создает комиссию из трех человек. В численность таких компетентных лиц входят: эксперт по защите труда, посланник работодателя, поверенный профсоюзного органа или другого делегата работника представительного органа, отвечающего за охрану труда. Во главе наниматель или уполномоченный им представитель. Все, кто в составе данной комиссии, являются поручителями работодателя. Руководитель это тот, кто отвечает за защищенность труда на объекте, где случилась беда, не относится к данной комиссии. Любой пострадавший или уполномоченный им представитель имеет право на собственное содействие в расследовании плохого случая на производстве, происшедшего с ним. Для выяснения происшествия в итоге которого один или несколько пострадавших получили тяжелый вред здоровью, либо несчастного случая с летальным исходом, в комиссию так же включают государственный участковый труд, представителя органа исполнительной власти субъекта РФ или органа местного самоуправления, представителя территориального объединения организаций профессиональных союзов. Наниматель формирует комиссию и согласовывает ее состав во главе с государственным инспектором труда. По желанию пострадавшего в расследовании несчастного случая может брать участие его доверенное лицо. В случае если доверенное лицо не участвует в расследовании, наниматель или уполномоченный им представитель либо председатель комиссии обязан по требованию уполномоченного лица ознакомить его с материалами о данном расследовании.

Если случаются аварии, где число погибших превышает число пяти человек в состав комиссии входят представители общегосударственного органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного наблюдения, контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, которые охватывают в себя нормы трудового права, и общероссийского объединения профессиональных союзов. Главным лидером комиссии является национальная инспекция труда- главный правительственный инспектор труда соответствующей государственной инспекции труда или его заместитель по защите труда. А при расследовании несчастного случая, произошедшего в организации или на объекте, подконтрольных территориальному органу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функционирование по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, руководителем этого территориального органа. Члены комиссии организуют встречи с пострадавшими, их приближенными лицами и членами семей в целях изучения их с результатами расследования, при необходимости вносят предложения по вопросам оказания им помощи социального характера, разъясняют порядок возмещения вреда, причиненного здоровью пострадавших, и оказывают правовую помощь по решению различных вопросов.

Что касается сроков расследования несчастных случаев, то если произошел какое-либо происшествие с малозначительными повреждениями здоровья т.е. легкими, то расследование проводится комиссией, собранной работодателем, в течение 3х дней.

Если пострадавшие получили тяжелые повреждения или же смертельных исход, то расследование происходит в течение 15 дней.

Срок расследования исчисляется со дня издания работодателем приказа о создании комиссии по расследованию несчастного случая. Если о несчастном случае не было сообщено сразу или его последствия т.е. неработоспособность наступили позже, то началом расследования считается день, когда сотрудник сообщил об этом и расследуются в течении месяца. Сроки могут быть продлены председателем комиссии при необходимости получить какие-либо заключения, но не более, чем на 15 дней. И если расследование все-таки не укладывается в срок, то председатель комиссии обязан своевременно информировать пострадавшего о причинах задержки сроков расследования.

После проделанной работы о которой сказано выше, следует осмотреть место происшествия, а также опросить всех, кто видел данное зрелище. Основной задачей членов комиссии при расследовании данных случаев является осмотр самого места происшествия, ведь именно он дает полное объяснение причины несчастного случая. Все выводы, решения, результаты осмотра происшествия заносятся в протокол. Затем, после осмотра, комиссия должна опросить очевидцев, руководителей подразделений. Потому что именно очевидцы дают наиболее точные показания по случившемуся.

При расследовании преступления опрашивается пострадавший и очевидцы, соответственно нужно узнать, чем занимался в тот момент работник, кто и когда поручил ему выполнять данную работу, когда он к ней приступил, какие именно приспособления использовал, в каком состоянии находились инструменты и в каком положении находился пострадавший, как он себя чувствовал, были ли у него вообще с собой средства защиты, присутствовали ли посторонние при осуществлении рабочим своих обязанностей и самое главное – соблюдал ли пострадавший правила безопасности на рабочем месте.

У очевидцев нам нужно узнать: где они находились в момент происшествия, какие задания выполняли, видел ли он как пострадавший и раньше нарушал правила безопасности и если видел, то было ли об этом известно работодателю, ведь это немаловажный фактор в расследовании. Также нужно узнать, как вел себя пострадавший до несчастного случая и, что, по их мнению, стало его причиной.

Только опросив людей, задействованных во время происшествия несчастного случая можно составить полную картину и начать расследование. Также все затраты на расследование преступления оплачивает работодатель.

Прежде, чем определить вину пострадавшего, комиссия должна установить был ли проведен необходимый инструктаж под роспись с пострадавшим, что пострадавший был обучен пользоваться исправными инструментами, процесс производства был безопасным или же работодатель знал о возможных последствиях, но утаил их от своих подчиненных (что будет уголовно наказуемым). И если при всем этом застрахованное лицо само виновато в происшествии и по его вине возникло увеличение вреда его здоровью, то устанавливает степень вины застрахованного в процентах

ЕМЕЛЬЯНЕНКО ВАЛЕРИЯ АЛЕКСАНДРОВНА – курсант направления подготовки «Юриспруденция», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

ТУРОВА КРИСТИНА ДМИТРИЕВНА – курсант направления подготовки «Юриспруденция», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

УДК 340

*Г.А. Антонян, К.С. Решетняк, В.Ю. Федосеева***ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН
И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ***В статье рассматриваются особенности правового регулирования.**Ключевые слова: труд, права, женщины.*

Государственная политика Российской Федерации в области социальной поддержки граждан основана на положениях Конституции РФ. Согласно п. 1 ст. 7 Конституции РФ Российская Федерация - социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Пункт 2 статьи 7 Конституции РФ устанавливает, что труд и здоровье людей охраняются в Российской Федерации, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, устанавливаются пособия и иные гарантии социальной защиты, развивается система социальных служб.

Социальная защита населения рассматривается российским социальным правом как система правовых гарантий и охранительных мер. Она выступает в качестве процесса обеспечения государством существующих гарантий и прав, защищающих личность и ее социальные, экономические, социальные и политические потребности и интересы. В практическом отношении социальная защита представлена в правовых актах как совокупность правовых, экономических и социальных гарантий.

В российском законодательстве отсутствует юридическое определение лиц с семейными обязанностями. На основе анализа норм Трудового кодекса можно сделать следующие выводы: семейные обязанности возникают у граждан в случаях:

- государственная регистрация брака;
 - прямое родство;
 - беременность;
 - юридический акт (решение суда об усыновлении, установлении опеки или попечительства).
- Следовательно, к категориям лиц или трудящихся с семейными обязанностями относятся:
- мужчины и женщины, имеющие семейные обязанности в отношении находящихся на их иждивении детей;
 - мужчины и женщины, имеющие обязанности и в отношении других ближайших родственников - членов семьи, которые нуждаются в уходе или помощи.

В главе 41 ТК РФ объединены особенности регулирования труда двух категорий лиц: женщин и лиц с семейными обязанностями.

Нормы, которые содержатся в главе 41 ТК РФ, можно объединить в несколько групп:

- 1) особенности регулирования труда женщин;
- 2) особенности регулирования труда беременных женщин;
- 3) особенности регулирования труда лиц с семейными обязанностями: особенности регулирования труда матерей; особенности регулирования труда иных лиц с семейными обязанностями.

Женщины и лица с семейными обязанностями являются особыми субъектами международного трудового права, обладающими неотъемлемыми правами человека и гражданина, основными правами в сфере труда, особыми правами, гарантиями, закрепленными в ряде международных документов и российском законодательстве.

Необходимость специального правового регулирования в области охраны труда женщин, обусловлена их физиологическими особенностями, а также масштабами и длительностью периодов женской безработицы, ростом числа домохозяйств, возглавляемых женщиной. Нужны специальные нормы, регулирующие защиту лиц с семейными обязанностями из-за позиции этой категории среди других претендентов на рабочие места на рынке труда, сложностью их трудоустройства, необходимостью построения трудового процесса с учетом их семейных обязанностей.

В результате анализа норм, содержащихся в статьях Трудового кодекса РФ, отсутствие нормативного закрепления понятия «лица с семейными обязанностями» выявлено не было.

В связи с данным фактом, предлагаем дополнить главу 41 ТК РФ статьей следующего содержания: «Статья 253.1. Лица с семейными обязанностями

К лицам с семейными обязанностями относятся лица, связанные или находящиеся в собственности, связанные с личными неимущественными и имущественными правами и обязанностями, вытекающими из факта рождения детей, необходимостью ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, а также обязанностями по материальному содержанию члена семьи.»

Необходимо усилить антидискриминационную направленность при регулировании процедуры приема на работу. с указанной целью, предлагаем внести изменения в ст. 3 ТК РФ, и изложить ее в следующей редакции:

«Статья 3. запрещение дискриминации в сфере труда.

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Никто не может быть ограничен в своих трудовых правах и свободах или получать какие-либо льготы независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, семейных обязанностей, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, членства или неучастия в общественных объединениях или иных обстоятельствах, не связанных с деловыми качествами работника.

Установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются требованиями данного вида работ, установленных Федеральным законом, или в силу особой заботе государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, не являются дискриминацией.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда».

В вышеуказанных целях, предлагаем законодательно, на уровне Правительства РФ, закрепить процедуру отбора кадров, путем применения научно-обоснованных тестов профессиональных возможностей и квалификации.

В связи с ограничением прав женщин, чей средний заработок выше предельного размера пособия по беременности и родам. Предлагаем внести изменения в статью 3 Федерального закон от 22 декабря 2005 г. № 180-ФЗ «Об отдельных вопросах исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и размерах страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в 2006 году» в части ограничивающей максимальный размер выплаты.

Действующий Трудовой кодекс значительно расширил сферу правового регулирования охраны труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Государство уделяет больше внимания охране материнства, детства, здоровья женщин во время беременности, родов и непосредственно после них; предоставляет больше льгот и возможностей на работе. Ведь в условиях духовного возрождения общества необходимо уделять большое внимание молодому поколению, от которого в большей степени зависит развитие нашей страны. В главе 41 Трудового кодекса для лиц с семейными обязанностями закреплены многие трудовые права, но чтобы они могли их в полной мере реализовать, они должны иметь реальную возможность получить образование, приобрести профессию, квалификацию, к тому же традиционно среди неквалифицированного или неквалифицированного труда значительная доля этой категории работников.

АНТОНЯН ГАРНИК АРШАЛУЙСОВИЧ – курсант направления подготовки «Государственное и муниципальное управление», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

РЕШЕТНЯК КАРИНА СЕРГЕЕВНА – курсант направления подготовки «Государственное и муниципальное управление», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

ФЕДОСЕЕВА ВЛАДА ЮРЬЕВНА – курсант направления подготовки «Государственное и муниципальное управление», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

УДК 340

*М.Б. Данченко, Л.А. Паскаян***ЗАПРЕЩЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА***В статье рассматриваются вопросы дискриминации в сфере труда.**Ключевые слова: труд, дискриминация в сфере труда, работник.*

Дискриминация в трудовой сфере. С этим явление встречались практически все женщины. Ведь отсутствие равноправия в данной сфере отрицательно влияет на трудовые отношения, да и в целом на общественные отношения.

С уверенностью можно сказать, что женщины чаще подвержены дискриминации на рынке труда. Да, на уровне законодательства все правомерно это свидетельствует ст. 3 Т.К.Р.Ф., а так же в ст. 64, в которой говорится «Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых, или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, отношения к религии, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается...». Что мы видим на практике? Работодатель всячески обходит закон. Например, чтобы не выплачивать декретные выплаты, работодатель в соответствии со ст.81 Трудового Кодекса Российской Федерации, увольняет женщину по ее «собственному желанию».

Международные правовые нормы так же трактуют запрет дискриминации по половому признаку и не только в трудовой сфере. Этим вопросам посвящена Конвенция ООН «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин», которая была принята 18 «декабря» 1979. Ратифицирована в январе 1981 года Советским Союзом. Здесь стоит отметить статью 11 данного документа, она гласит: «государства-участники принимают все соответствующие меры для ликвидации дискриминации в отношении женщин в области занятости, с тем, чтобы обеспечить на основе равенства мужчин и женщин равные права».

В основном правонарушения заключены в разнице зарплатах мужчин и женщин, с одинаковой квалификаций и одной должности, а также, как упоминалось ранее правонарушения относительно беременных женщин, и конечно редкое трудоустройство женщин на так называемые «мужские профессии» Важно обратиться к статистике. Так, по данным Департамента труда и занятости населения Краснодарского края по состоянию на 1 июля 2012 года в Краснодарском крае было зарегистрировано 20,2 тыс. безработных граждан, из них женщины составили 12,5 тыс. человек (61,9% от общей численности безработных граждан), мужчины - 7,7 тыс. человек (38,1%). Изложенное свидетельствует о реальности проблемы трудоустройства женщин.

Большее количество трудоустроенных женщин в скандинавских странах. Следует брать пример у этих стран. В этих странах ни только нормы законодательства равны для всех, но и практика исключает случаи таких правонарушений. В некоторых стран ведется учет по поводу количества мужчин и женщин в различных компаниях и предприятий, те следят за равным количеством обеих полов. Зафиксировано и то, что если мужчин в компании больше, то при приеме на работу отдадут предпочтении женскому полу. Так же существует понятие «запрет при приеме на работу спрашивать у женщины, в положении ли она находится». К сожалению, работодатели в Российской Федерации негативно относятся к данной практике.

В трудовом законодательстве РФ желательно было бы создание комиссии равных прав с целью устранения дискриминации по половому признаку на рабочих местах, пропаганды равных возможностей. Данная комиссия поможет женскому полу добиться равноправия не только на уровне законодательства, но и на практике, ведь если все члены государства социально интегрированы во все процессы, то и государство будет здоровее, сильнее. Дискриминация по половому признаку представляет собой разделение мужчин и женщин по разным сферам деятельности, а также показывает данную сложившиеся ситуацию в сфере трудовых отношений. Мужчины и женщины по разным личным причинам предпочитают ту или иную сферу деятельности. В настоящее время, женщины, которые считают, что их подвергли дискриминации в выборе профессии, имеют право обратиться в суд о восстановлении их прав, возмещении морального вреда и на компенсацию морального ущерба. За последний период в нашей стране произошли некоторые видоизменения в разных сферах общества, изменились требования к работникам, теперь от них требуют более высокий уровень квалификации, заметны изменения и в предпочтении выбора различных профессий. На данный момент основным фактором в карьерном росте работника является его личные качества

и способности, высокая профессиональная квалификация, а также конкурентоспособность. С каждым годом в России все больше и больше женщин, которые не только хотят, но и прикладывают усилия, чтобы получить высшее образование и стать квалифицированными работниками в той или иной профессиональной деятельности. Если сравнить данные переписей населения за 2002 год и 2010, то можно увидеть, что процент женщин, имеющих высшее образование увеличился с 55% до 58%. В связи с этим можно предположить, что женщины стремятся к независимости, они хотят улучшить денежное положение для своей семьи, самоутвердиться в обществе. Но сейчас в стране можно заметить такую тенденцию, что даже если женщина имеет большую мотивацию и желание реализовать себя в трудовой деятельности, к сожалению, чаще всего они являются невостребованными на высоких должностях, т.к. работодатели отдают предпочтение на назначение на такие должности мужчинам. Из-за этого женщины все чаще и чаще трудоустраиваются на низкооплачиваемые и не престижные должности. Для того, чтобы исправить сложившиеся ситуацию, работодателю необходимо пересмотреть способы и принципы формирования рабочей силы, особенно пересмотреть свои взгляды в отношении женщин. Для этого необходимо расширить сферы трудовой деятельности, где женщины будут себя чувствовать комфортно. Или же создать благоприятные условия в тех областях, где женский труд будет наиболее эффективен. В законодательстве Российской Федерации Трудовым Кодексом и Конституцией предусмотрено права на защиту своих прав в трудовой сфере. Защита таких прав происходит в судебном порядке. Но практика показывает, когда работники подвергаются дискриминации, мало кто из них защищает свои права. Ст. 391 Трудового кодекса РФ отмечает, что споры лиц, считающих, что они подвергались дискриминации, в силу их особой значимости относятся к спорам непосредственной компетенции суда. Кроме того, ст. 3 Трудового Кодекса допускает возможность компенсации морального вреда, причиненного нарушением правила о запрете дискриминации. Размер причиненного морального вреда не зависит от причиненного дискриминацией материального ущерба. При определении его размера учитываются степень физических и нравственных страданий, причиненных дискриминацией, вина лица, допустившего дискриминацию, и иные заслуживающие внимания обстоятельства. Но в следствие того, что Российское законодательство в полном объеме не дает определение понятию «Дискриминация», то в судебном порядке тяжело решить данные споры. Подводя итоги хотелось бы сказать, что в нашем современном обществе, когда Конституция РФ закрепляет за каждым гражданином общие права и обязанности, необходимо поднять профессиональный статус женщин. Для того, чтобы сформировать на рынке труда успешную профессиональную деятельность женщин с учетом гендерной специфики, то необходимо иметь специальную информацию. Прежде всего государство должно решить эту проблему в целом, поддерживая женщин на рынке труда, так же их поддерживать и стимулировать для того, чтобы они раскрыли свои личностные качества полностью, совершенствовали свои умения в той или иной сфере труда и использование дальнейшего карьерного роста.

ДАНЧЕНКО МАРГАРИТА БОРИСОВНА – курсант направления подготовки «Государственное и муниципальное управление», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

ПАСКАЯН ЛЮДМИЛА АНДРЕЕВНА – курсант направления подготовки «Государственное и муниципальное управление», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

УДК 340

Е.Л. Григорян, Л.С.Петросян

ПРАВОВОЙ СТАТУС БЕЗРАБОТНОГО

В статье рассматриваются особенности правового статуса безработных в Российской Федерации.

Ключевые слова: безработный, правовой статус, Российская Федерация.

В Российской Федерации существует проблема безработицы. И в данной области применяются все возможные опции по регулированию. Поскольку только так можно разобраться с причиной возникновения этого явления и способствовать его устранению. Правовой статус безработного в России имеет ряд особенностей, которые нужно учитывать тому, у кого временно нет рабочего места. Иначе его права будут ограничены, и он не сможет получить ряд социальных пособий. Главная особенность работы с безработными состоит в постановке их на учет. Государство стремится контролировать данный момент. И для этого существует отдельная организация — Центр занятости населения. Что бы разобраться в работе этой службы и как она регулирует права безработного, нужно дать определение «безработного».

В соответствии со ст. 3, Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 03.07.2018) "О занятости населения в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 02.10.2018), безработными могут быть признаны только трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости населения в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней.

Исходя, из этого определения можно выделить следующие необходимые условия для признания граждан безработными: трудоспособность, отсутствие работы и заработка, регистрация в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы и готовность приступить к работе.

Кто может быть признан в статусе «безработный». Основным показателем, по которому определяют возможность получения статуса безработного, это отсутствие ежемесячного официального дохода. В Российской Федерации стать на биржу труда может только человек, который имеет гражданство страны. Поскольку статус безработного получают те, кто изначально обратился в Центр занятости населения и в течение 10 календарных дней не смогли получить новое место труда. Только по истечению данного периода времени можно рассчитывать на оформление и постановку на учет в Центр занятости. Безработный гражданин вправе воспользоваться двумя вариантами подходящей работы. В свою очередь орган службы занятости обязан предоставить гражданину два имеющихся варианта подходящей работы.

Решение о признании гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, безработным принимается органами службы занятости, по месту жительства гражданина не позднее 11 дней со дня предъявления органам службы занятости паспорта, трудовой книжки или документов, их заменяющих, документов, удостоверяющих его квалификацию, справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы, а для впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих квалификации - паспорта и документа об образовании и (или) о квалификации. Центр занятости населения, по каждому этапу регистрации ведется отдельный регистрационный учет безработных граждан. Формы документов по ведению такого учета устанавливаются Рострудом РФ. По истечении 10 дней при отсутствии подходящей работы гражданин признается безработным со дня первоначального обращения в органы службы занятости. Следовательно, статус безработного гражданина подтверждается решением соответствующего органа службы занятости. Праву гражданина обратиться в органы службы занятости для признания его безработным корреспондирует обязанность указанных органов после получения перечисленных документов вынести решение о признании гражданина безработным. При этом регистрация гражданина с целью поиска подходящей работы может состояться и без предоставления указанных документов. Для лиц, которые решили подать документы на статус «безработного» имеются строгие правила, которые в обязательном порядке должны быть исполнены.

Они сводятся в основном к регулярной перерегистрации в органах службы занятости и недопустимости отказов от предложений подходящей работы. Поэтому и выплата пособия по безработице ставится в зависимость от выполнения этих основных обязанностей. В частности, выплата пособия по безработице может быть приостановлена на срок до трех месяцев в случаях нарушения безработным условий.

- При отказе без уважительных причин не явиться в службу на переговоры о трудоустройстве с работодателем в течение 3 дней со дня направления размер пособия может быть сокращен на 25%.

-не достигшие 16-летнего возраста;

-которым в соответствии с пенсионным законодательством РФ назначена пенсия по возрасту, за выслугу лет.

Пренебрежение этой обязанностью может повлечь за собой привлечение к уголовной ответственности, поскольку получение пособия по безработице после трудоустройства является незаконным. Несмотря на правила, есть огромные привилегии для лиц с в статусе «безработного».

В соответствии со ст. 9 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" безработные граждане имеют право на бесплатные профессиональную ориентацию, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению органов службы занятости. Безработный гражданин имеет право на бесплатное медицинское обслуживание и медицинское освидетельствование при приеме на работу и направлении на обучение.

- консультирование, профессиональную ориентацию, психологическую поддержку, а также на услуги по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации, получению необходимой им информации в органах службы занятости;

- самостоятельный поиск работы и трудоустройство за пределами территории РФ;

- обжалование решений, действий или бездействия органа службы занятости и его должностных лиц - как в вышестоящий орган службы занятости, так и в суд (подобные дела рассматриваются мировым судьей в порядке, установленном Подразделом II «Исковое производство» Раздела II Гражданского процессуального кодекса РФ)

- заключение договора добровольного страхования со страховыми организациями на случай потери работы;

- оплату их затрат, вызванных тем, что их направили на работу (обучение) в другую местность по предложению органа службы занятости (с его согласия);

- выплату пособия по безработице;

- выплату стипендии во время профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки, в том числе, в период временной нетрудоспособности;

- возможность участия в оплачиваемых общественных работах

В соответствии со ст. 28 Закона о занятости населения государство гарантирует безработным:

- выплату пособия по безработице, в том числе в период временной нетрудоспособности безработного;

- выплату стипендии в период профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки по направлению органов службы занятости, в том числе в период временной нетрудоспособности;

- возможность участия в оплачиваемых общественных работах. О занятости населения в Российской Федерации: Закон РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 (с посл. изм. и доп. от 30 ноября 2011 г.)

ГРИГОРЯН ЕЛЕНА ЛЮДВЕКОВНА – курсант направления подготовки «Государственное и муниципальное управление», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

ПЕТРОСЯН ЛОЛИТА СТЕПАНОВНА – курсант направления подготовки «Государственное и муниципальное управление», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

УДК 340

*М.П. Демурчиева, Н.А. Аветисян***ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

В статье рассматриваются особенности заключения трудового договора.

Ключевые слова: *трудовой договор, особенности заключения трудового договора.*

В соответствии с Трудовым кодексом РФ каждому работнику предоставляется ежегодный отпуск с сохранением должности, а также среднего заработка. Длительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска насчитывает 28 календарных дней, в которые не входят нерабочие праздничные дни, если они приходятся на период отпуска. Отпуска должны предоставляться по графику, утверждаемому минимум за 2 недели до наступления нового календарного года. О дате отпуска работника должны известить не позднее чем за две недели начала отпуска и не позднее чем за 3 дня до его начала выплатить отпускные в размере среднего заработка. Так же отпуск может быть перенесен на другой срок или разделен на части, однако при этом любая из его частей должна составлять минимум 14 дней.

Отпуск предоставляется по истечении 6 месяцев непрерывной трудовой деятельности в одной организации. До истечения 6 месяцев - отпуск возможен только по соглашению с работодателем, кроме следующих случаев: женщинам до отпуска по беременности и родам или сразу же после него; работникам не достигшим 18 лет; работникам, которые усыновили ребенка (или нескольких детей) в возрасте до трех месяцев; в другим случаях, предусмотренных действующим федеральным и местным законодательством.

В стаж работы, который дает право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются: время фактической работы; время, когда сотрудник фактически не осуществлял трудовую деятельность, но за ним в соответствии с федеральным законодательством сохранялось его рабочее место, не является исключением и время ежегодного оплачиваемого отпуска; время вынужденного прогула сотрудника вследствие незаконного увольнения или отстранения от работы, в случае, если увольнение и отстранение признаны незаконными, а сотрудник восстановлен на прежней работе; другие отрезки времени, указанные в коллективном договоре, трудовом договоре или локальных нормативных актах организации.

По просьбе работника ему может быть предоставлен внеочередной отпуск без сохранения заработной платы, например, по каким-либо важным семейным обстоятельствам и другим не менее уважительным причинам. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан предоставить неоплачиваемый отпуск: женам военнослужащих, трагически погибших или умерших из-за ранения, контузии или другого увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие болезни, связанной с прохождением воинской службы - вплоть до 14-ти календарных дней в году; инвалидам для лечебных процедур и поправки здоровья, вплоть до 60-ти календарных дней ежегодно; работникам при рождении ребенка, в случае регистрации брака, смерти близких родственников - не более 5-ти календарных дней;

Существуют следующие исключения при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска: Если находясь в отпуске работник заболел, то отпуск продлевается на количество дней, которые содержит больничный лист; Для некоторых категорий работников предусмотрен удлиненный основной ежегодный оплачиваемый отпуск, например, для педагогов. Законом предусмотрены и различные дополнительные отпуска: за ненормированный или удлиненный рабочий день, за особый (опасный, требующий каких-то специальных усилий) характер работы, за работу в районах Крайнего Севера, за работу где присутствуют вредные или опасные условия труда и др.; Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать от основной работы дни для самоподготовки (библиотечные дни). Для педагогических работников каждые 10 лет преподавательской работы может быть предоставлен длительный отпуск до 1 года.

Отпуск — временное освобождение от работы в будние дни на определённый период для отдыха и иных социальных целей с сохранением прежней работы.

Трудовой кодекс (ТК РФ) предусматривает следующие виды отпусков:

Ежегодный (основной) оплачиваемый отпуск

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (в т.ч. учебный)

Отпуск без сохранения заработной платы

Отпуск по беременности и родам (декретный отпуск)

Отпуск по уходу за ребенком

Ежегодный (основной) оплачиваемый отпуск Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней предоставляется каждый год работы в организации (в первый год работы - по истечении 6 месяцев) на основании Приказа о предоставлении отпуска сотруднику (Унифицированные формы № Т-6 и № Т-6а), оформленного в соответствии с Графиком отпусков (Унифицированная форма № Т-7).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск), предоставляется: инвалидам (30 дней), работникам образовательных учреждений (42 дня и 56 дней, в зависимости от статуса образовательного учреждения), работникам в возрасте до 18 лет (31 дней), гражданским и муниципальным служащим (30 дней), спасателям (в зависимости от стажа работы -30,40 дней), сотрудникам судей и прокуратуры (от 30 до 48 дней), докторам и кандидатам наук (48 и 36 дней), работникам, занятым в сфере производства химического оружия (49, 56 дней, в зависимости от места нахождения предприятия) и некоторым другим категориям сотрудников.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется ежегодно в соответствии со ст. 116 ТК РФ: работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Продолжительность дополнительного отпуска (также как и основного) устанавливается в календарных днях и ТК РФ максимальным пределом не ограничивается.

Дополнительный оплачиваемый(неоплачиваемый) отпуск предоставляется также работникам, направленным на обучение.

Учебный отпуск предоставляется на основании Справки-вызова из учебного заведения в соответствии с требованиями главы 26 ТК РФ "Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением".

Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению в случае наличия каких-либо уважительных причин. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работников: участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году; работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году; родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году; работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году; работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней; в других случаях, предусмотренных федеральными законами или коллективным договором.

ДЕМУРЧИЕВА МАРИЯ ПАВЛОВНА – курсант направления подготовки «Государственное и муниципальное управление», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

АВETИCЯН HAIPA APMEHOBHA – курсант направления подготовки «Государственное и муниципальное управление», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

УДК 340

*Р.И. Матевосян, Д.Г. Михайлова***ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА**

В статье рассматриваются особенности защиты персональных данных работников.

Ключевые слова: защита персональных данных работников, трудовой договор.

Сегодня, когда в организациях широко используются автоматизированные информационные системы и их технологии, информация о любом работнике, состоящем с работодателем в трудовых отношениях, может стать в той или иной мере открытой и привести к ущемлению (или умалению) прав и законных интересов работника, причинить ему материальный ущерб и (или) моральный вред. Это и другие возможные обстоятельства предопределили необходимость правового закрепления принципов, касающихся обработки персональных данных работников, положений о порядке их хранения и использования, о передаче персональных данных, о правах работников по их защите, об ответственности лиц за выполнение требований правовых норм, регулирующих указанные вопросы. Новеллой, закрепляющей положения, стала глава 14 «Защита персональных данных работников» Трудового кодекса Российской Федерации. Однако за время действия ТК РФ выяснилось, что ряд вопросов не находит четкого правового регулирования. Это касалось и оснований расторжения трудового договора. Поэтому Федеральным законом от 30.06.2006 года № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации», были внесены изменения, в том числе и подп. «В» п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ. Согласно нововведению за разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной) теперь могут быть уволены и работники, разгласившие персональные данные другого работника. Изменения, внесенные в ТК РФ Законом от 30.06.2006 года № 90-ФЗ, вступили в законную силу совсем недавно – 6 октября 2006 года и, к сожалению, судебная практика по рассмотрению трудовых споров данной категории еще не сформировалась.

27 июля 2006 года принят Федеральный закон № 152-ФЗ «О персональных данных», который вступил в силу с 26 января 2007 года.

Согласно ст. 3 Закона о персональных данных, персональными данными признается любая информация, относящиеся к определенному или определяемому на основании такой информации физическому лицу: его фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата и место рождения, адрес, семейное, социальное, имущественное положение, образование, профессия, доходы, другая информация. Персональные данные относятся к категории конфиденциальной информации. Они указаны и в Перечне сведений конфиденциального характера, утв. Указом Президента РФ от 06.03.2007 года № 1888 «Об утверждении Перечня сведений конфиденциального характера», за исключением сведений, подлежащих распространению в средствах массовой информации в установленных федеральным законом случаях.

Трудовой кодекс РФ в ст.85 ТК РФ содержит определение понятие «персональные данные» только в отношении граждан, состоящих в трудовых отношениях. Таким образом, к документам и материалам, содержащим информацию, необходимую как работнику, так и работодателю, следует отнести:

- во-первых, документы, предъявляемые при заключении трудового договора, которые предусмотрены ст.65 ТК РФ и соответствующими положениями иных федеральных законов, например, в случае устройства на государственную службу;
- во-вторых, документы о составе семьи работника в целях предоставления ему возможных гарантий с учетом семейного положения;
- в-третьих, документы о состоянии здоровья работника, если в соответствии с требованиями законодательства он должен пройти медицинский осмотр;
- в-четвертых, документы, подтверждающие право на дополнительные гарантии и компенсации по определенным основаниям, предусмотренным законодательством, например об ученой степени, инвалидности, донорстве и т.д.;
- в-пятых, в необходимых случаях – документы о возрасте детей или беременности женщины для предоставления установленных законом условий труда, гарантий и компенсаций. К документам, содержащим персональные данные работника, относятся: трудовой договор; приказ о приеме на работу; приказы об изменении условий труда; приказ о прекращении трудового договора; приказы о поощрениях и дисциплинарных взысканиях, применяемых к работнику; трудовая книжка.

Более того, к персональным данным работника относятся: информация, содержащаяся в трудовой книжке; информация об образовании, о квалификации; информация медицинского характера; информация, содержащаяся в документах воинского учета.

Все персональные данные работника работодатель может получать только от него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни, а также о его членстве в общественных объединениях и участии в профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. Работодатель вправе осуществлять обработку персональных данных работника, а именно: получение, хранение, комбинирование, передачу или любое другое использование таких данных. Главным условием защиты персональных данных является четкая регламентация функций работников отдела кадров. По каждой функции, выполняемой работником отдела кадров, должен быть регламентирован состав документов, дел и баз данных, с которыми этот человек имеет право работать. Работодателем должен быть установлен порядок выдачи или ознакомления руководящего состава с документами, содержащими персональные данные сотрудников. Они могут выдаваться на рабочие места только первого руководителя, его заместителя по кадрам и начальника отдела кадров. Ознакомление с документами других лиц, имеющих на это право, осуществляется в помещении отдела кадров под наблюдением работника, ответственного за сохранность данных документов. Остальные работники имеют право знакомиться только со своими документами (например, трудовой книжкой, карточками формы Т-2 и т.д.).

Защита персональных данных преследует ряд целей:

- предотвращение утечки, хищения, утраты, искажения, подделки информации;
- предотвращение угрозы безопасности личности, общества, государства; предотвращение несанкционированных действий по уничтожению, искажению, копированию информации;
- защита конституционных прав граждан на сохранения личной тайны и конфиденциальности персональных данных, имеющих в информационных системах;
- сохранения государственной тайны, конфиденциальности документированной информации в соответствии с законодательством.

Статья 88 ТК РФ обязывает работодателя принять локальный нормативный акт, устанавливающий порядок обработки персональных данных работников, порядок передачи персональных данных работников в пределах одной организации, у одного индивидуального предпринимателя, а также права и обязанности работника и работодателя в этой области. Такой локальный акт называют «Положение о персональных данных работников», и в соответствии со ст.86 и 88 ТК РФ все работники должны быть ознакомлены с этим документом под роспись. Правом доступа к персональным данным работника обладают ряд лиц, а именно руководитель организации, работодатель – индивидуальный предприниматель, начальник отдела кадров и сотрудники отдела кадров. Работодатели и работники отдела кадров должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работника. Согласно ст.57 ТК РФ в трудовом договоре могут предусматриваться условия о неразглашении государственной, служебной, коммерческой и иной охраняемой законом тайны, в том числе, персональные данные. В связи с этим ст.24 Закона о персональных данных предусматривает, что лица, виновные в нарушении требований этого Федерального закона, несут гражданскую, уголовную, административную, дисциплинарную и иную, предусмотренную законодательством, ответственность. Нарушение установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (их персональных данных) влечет предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере от 3 до 5 МРОТ, на должностных лиц – от 5 до 10 МРОТ, на юридических лиц – от 50 до 100 МРОТ ст.13.11 КоАП РФ).

Причем работодателю следует помнить, что к дисциплинарной ответственности могут быть привлечены лишь те работники, которые приняли на себя обязательство соблюдать правила работы с персональными данными, то есть это условие было включено в их трудовой договор., они были ознакомлены с локальными нормативными актами по вопросу защиты данной конфиденциальной информации, а работодатель создал для работы её необходимые условия. Если такая подготовительная работа не была проведена, то специалист, которому доверена работа с персональными данными, нести ответственность не будет.

МАТЕВОСЯН РИММА ИГОРЕВНА – курсант направления подготовки «Государственное и муниципальное управление», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

МИХАЙЛОВА ДИАНА ГЕОРГИЕВНА – курсант направления подготовки «Государственное и муниципальное управление», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

УДК 340

*Р.С. Савельева, А.А. Черкашина***ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ**

В данной статье рассматриваются особенности правового регулирования охраны труда несовершеннолетних.

Ключевые слова: правовое регулирование, охрана труда, несовершеннолетние.

Право на труд и другие трудовые права являются одним из наиболее важных социально-экономических прав, которые находятся под защитой государства. Ведь от реализации этих прав зависит благополучие личности, общества и государства. Проблемы занятости российской молодежи во многом связаны с объективными процессами - урбанизацией, повышением удельного веса работающих пенсионеров, сокращением рождаемости и т.д. В зависимости от региона доля молодых в общей численности безработных колеблется от 35 до 60%, причем большая их часть - выпускники учебных заведений. Прежде, чем разбираться в самом процессе правового регулирования, нужно обозначить несколько терминов. Основное понятие охраны труда представляет собой - систему обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающую правовые, социально-экономические, санитарно-гигиенические, психофизические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. Правовое регулирование охраны труда – процесс целенаправленного воздействия государства на общественные отношения в сфере безопасности труда и его охраны при помощи специальных юридических средств и методов. Несовершеннолетние – это лица, не достигшие возраста, с которым закон связывает наступление дееспособности.

На сегодняшний день остается актуальным вопрос правового регулирования труда с участием детей. Нашей страной ратифицировано семь конвенций Международной организации труда, напрямую регулирующих условия труда детей и подростков, и две конвенции Международной организации труда, запрещающие принудительный труд. Данные конвенции могут и должны применяться судами, когда на практике возникают споры об оценке условий труда несовершеннолетних.

Указанной проблеме посвящены несколько международных документов, среди которых важное место занимают: Всеобщая декларация прав человека, Конвенция о правах ребенка, Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда, Конвенция № 138 Международной организации труда «О минимальном возрасте для приема на работу», Рекомендации Международной организации труда № 116 «О сокращении продолжительности рабочего времени».

Несовершеннолетнему гражданину от рождения принадлежат и гарантируются государством права и свободы человека и гражданина в соответствии с Конституцией Российской Федерации, общепризнанными принципами и нормами международного права, международными договорами Российской Федерации, законами и подзаконными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Закрепление особого отношения общества к подрастающему поколению на законодательном уровне – это характеристика, определяющая большинство стран мира. Среди иных прав граждан, не достигших 18-летнего возраста, право на труд и его безопасные условия устанавливаются правовыми актами международного и национального законодательства. Свобода труда проявляется в разных формах, в частности, при вступлении в трудовые правоотношения на основании заключения трудового договора, также гражданин, не достигший восемнадцатилетнего возраста, имеет право реализовать свои способности к трудовой деятельности на основании гражданско-правового договора. Для этого гражданин обязан обладать трудовой правоспособностью. По общему правилу вступать в трудовые отношения могут лица, достигшие возраста 16 лет, а в случае и порядке, предусмотренных ТК РФ, также лица, не достигшие указанного возраста.

Право несовершеннолетних на труд находится в единстве со свободой выбора труда, правом на справедливые и благоприятные условия труда и такой гарантией как, защита от безработицы. Фундаментальные права несовершеннолетних работников отражены в части 1 статьи 21 ТК РФ. Рассмотрим часть из них. В первую очередь, несовершеннолетний работник имеет право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке, предусмотренном нормами закона, регламентирующихся в главах 11, 12, 13 ТК РФ. Трудовым договором является «соглашение между работником и работодателем, которое устанавливает их взаимные права и обязанности».

Однако законами субъектов РФ могут быть установлены для несовершеннолетних работников более льготные условия заключения, изменения и прекращения трудовых договоров. Кроме того, несовершеннолетний имеет право реализовать свои способности к труду путем заключения с работодателем ученического договора. Нормы, которые регламентируют вопросы, связанные с ученическим договором, закреплены в статье 32 ТК РФ. Ученическим называется «договор на профессиональное обучение в организации с будущим работником или на профессиональное переобучение с работником данной организации».

Предоставление несовершеннолетнему работы, предусмотренной трудовым договором по определенной специальности, квалификации и должности, также относится к его неотъемлемым правам.

Так же основными правами несовершеннолетних, как и остальных работников, является «право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с его квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы»²¹. Это право в то же время является принципом регулирования трудовых правоотношений, закрепленного в статье 2 ТК РФ. Данный принцип, определяет критерии условий труда несовершеннолетних работников, то есть заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Одним из элементов справедливых условий труда является право несовершеннолетних на отдых. Нормы, регулирующие вопросы, связанные с правом отдыха, закреплены в статье 21 ТК РФ. Кроме того, в соответствии с частью 5 статьи 37 Конституции РФ «каждому работнику по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск»²², в статье 267 ТК РФ указано, что «несовершеннолетним работникам должен предоставляться отпуск в 31 календарный день. В связи с тем, что современные условия организации трудовой деятельности связаны с применением высоких технологий, работники, не достигшие 18-летнего возраста, имеют право на повышение квалификации, профессиональную подготовку и переподготовку».

Таким образом, можно сделать вывод, что в нашей стране допускается применение труда несовершеннолетних. Однако главной задачей современного социального правового государства в сфере трудовых отношений является ограничение эксплуатации труда лиц, не достигших 18-летнего возраста.

Лица, не достигшие восемнадцати лет, в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним. Однако в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда пользуются льготами, установленными в Трудовом кодексе и других актах трудового законодательства. Трудовые льготы несовершеннолетним направлены на охрану их физически и нравственно-психических неокрепшего организма от производственных вредностей.

САВЕЛЬЕВА РУФИНА СЕРГЕЕВНА – курсант направления подготовки «Государственное и муниципальное управление», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

ЧЕРКАШИНА АНАСТАСИЯ АЛЕКСАНДРОВНА – курсант направления подготовки «Государственное и муниципальное управление», Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, Россия.

УДК 340

Н.П. Седова, А.В. Казак

ПОНЯТИЕ УЧРЕЖДЕНИЯ В ИСТОРИИ РАЗВИТИЯ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ВЗГЛЯДОВ НА ЮРИДИЧЕСКОЕ ЛИЦО

В данной статье рассматриваются теории, направленные на исследование института юридического лица, в том числе учреждения. Речь пойдет о теориях Г.Ф. Шершеневича, Д.И. Мейера, В.И. Покровского, С.И. Аскназия и других ученых. В данной статье проанализированы научные теории и взгляды ученых, что позволит выделить общие признаки учреждения как субъекта права, такие как юридическая личность; волеизъявление участников; организационная структура органов; наличие обособленного имущества; имущественная ответственность; процессуальная правоспособность.

Ключевые слова: юридическая личность, волеизъявление участников, организационная структура органов, наличие обособленного имущества, имущественная ответственность, процессуальная правоспособность.

В науке российского гражданского права ученые уделяли большое внимание проблеме понимания сущности учреждения, как юридического лица. Теоретические взгляды зарубежных ученых на понимание природы юридического лица, оказали значительное влияние на мнения различных ученых, и нашли выражение в теориях и доктринах дореволюционной цивилизации и постсоветского периода гражданского права развития в отношении учреждений.

Г.Ф. Шершеневич, следуя теории персонификации, отметил, что название юридического лица означает все, что, не будучи физическим лицом, признано законом как способное, с учетом конкретной цели, быть субъектом права. Имущество, как сочетание правовых отношений, получает свой индивидуальный субъект, резко отделенный от лиц, которые его интересуют. Такой субъект права называется юридическим лицом [1]. Иными словами, имущество юридического лица должно быть обособленно для достижения общей цели организации.

Взгляды Г.Ф. Шершеневича, в отношении фикций интересен тем, что, по его мнению, не следует искать черты реальности, присущие отдельному человеку в юридическом лице, поскольку субъект права - это только наше представление, независимо от того, является ли оно законным или физического лица. По его мнению, художественную литературу можно отнести к категории научного приема, с помощью которой можно понять, что юридические права и обязанности могут принадлежать неживому человеку.

Г.Ф. Шершеневич в своей работе «Учебник русского гражданского права» ссылаясь на виды юридических лиц (государственных и частных). У учреждений есть признак правовой изоляции имущества на основании соглашения нескольких лиц, дара или завещательный акт одного человека, предназначенного для достижения определенной общественной цели и отвечающего интересам неопределенного числа лиц. Это учреждения образовательного и религиозного вида, специальные отделы, музеи, больницы [2].

Г.Ф. Шершеневич считал, что учреждение может быть создано, если имущество было обеспечено для него на основании договора или другого административного акта (дарения или завещательного акта), а также при наличии законодательного разрешения на осуществление деятельности учреждения уполномоченного органа.

Позиция Д.И. Мейер о субъектной личности юридического лица можно считать рассудительной. Диатовый Мейер утверждал, что если люди являются индивидами, то любой коллектив людей, хотя и состоит из двух членов, является ассоциацией, которая имеет конкретную цель. Диатовый Мейер определил, что учреждение признано юридическим лицом с момента, когда ему присваиваются только имущественные права, не связанные с лицом лица, тогда как физические лица этого союза не имеют никакой юридической связи с самим учреждением[3].

Наряду с другими учеными Д.И. Мейер указал на цель создания института - это удовлетворение потребностей общества. Само учреждение для достижения своей цели должно быть юридически признано юридическим лицом на основе государственного акта.

С позиции В.И. Покровского юридическое лицо создается по воле субъектов частного права. Основатель учреждения самостоятельно определяет цель своей деятельности в определенной публичной сфере.

Эти или другие цели могут выходить за рамки индивидуальной жизни, а обслуживание к ним может стать самым заветным желанием человека. Ввиду этого также естественно желать отделить службу от этих целей от определенного физического субъекта, для обеспечения этой службы характер силы и постоянства. Это достигается за счет создания учреждений: для постоянного обслуживания, назначения собственности и определяются те органы, которые будут управлять им в соответствии с их назначением[4].

Интерес к его представлениям о содержании Н.С. Суворов сказал, что государство, дающее разрешение на создание учреждения, призывает его жить. Государство, признавая учреждение, принимает определенные гарантии для постоянного достижения цели, установленной учредителем[5].

Теория состояния С.И. Аскназия содержала решение о том, что за любым образованным юридическим лицом всегда находится государство. И это государство через юридических лиц осуществляет свое влияние и действия в различных социально-экономических областях, в которых реализуются юридические лица.

Он писал, что каждое государственное юридическое лицо, использующее предоставленное ему имущество, должно быть обеспечено одним и тем же владельцем - государством, но государство не появляется в единстве всех его функций, а действует только на определенном участке социалистической системы, то есть экономически использовать определенную собственность через определенную группу сотрудников. Е.Б. Хохлова и В.В. Бородин признал в этой теории отражения идей Р. Иеринга, и только в этом случае государство действует, как дестинатор [6].

Отрицательная концепция В.В. Лаптева призвал к замене института юридического лица в гражданском праве более широкой концепцией «хозяйственного органа», как социалистической организации, участвующей в экономических отношениях[7].

А.В. Венедиктов рассматривал сущность юридического лица через организационную структуру государственного треста. Государственное доверие участвует в гражданском обороте через присвоенное ему имущество, которое, в свою очередь, входит в товарный оборот. А.В. Венедиктов выдвинул теорию коллектива, согласно которой деятельность государственного юридического лица осуществляется через действия его руководителя и всего коллектива юридического лица.

Таким образом, оперативное управление имуществом находится в руках, как его лидера, так и всего коллектива юридического лица. В своей работе «Государственная социалистическая собственность» А.В. Венедиктов, назначил государственное юридическое лицо, как коллектив работников, выполняющих задачи, предусмотренные законом, административным актом или уставом, имеющим организацию, которая регулируется таким же образом, обладая тем или иным правом и в какой-то степени отдельным имуществом и выступает в гражданском обороте от своего имени - как независимый (специальный) носитель гражданских прав и обязанностей [8].

Развивая теорию коллектива, В.П. Грибанов назвал юридическое лицо трудовым коллективом, созданным государством по воле граждан-работников и имеющим руководящие органы - администрацией человека и его руководителя. И, в отличие от мнений западных ученых, В.П. Грибанов считал, что вывод коллектива рабочих из юридического лица прекращает все самостоятельные действия этой организации. В.П. Грибанов также пытался определить основные черты юридического лица. К ним относятся отдельная собственность, имущественная ответственность и организационное единство.

В развитии теории целевого свойства ЕА. Суханов в своей концепции персонализированной собственности говорил о том, что юридическое лицо участвует в гражданском обороте через организованное, отдельное и персонализированное имущество, которое его учредители предоставляют для коммерческой деятельности [9].

О.А. Красавчиков создал теорию организации, установив, что субъект признан юридическим лицом, что является социальной связью между людьми, объединенными в единое социальное целое, для достижения определенных задач [10].

Вышеупомянутые теории направлены на исследование института юридического лица, включая учреждения. Тем не менее, ни одна из рассмотренных теорий, обладающая преимуществами и недостатками, не сформулировала единого определения понятия юридического лица, потому что взгляды и суждения ученых находились под влиянием условий жизни, в которых они находились в течение определенного периода времени. Но необходимо сделать вывод о существенном значении пути, сделанного видными учеными в понимании сущности юридического лица, от эпохи римских юристов до наших дней.

Так В.П. Грибанов считал, что прояснить сущность юридического лица означает понимание взаимосвязи между характером общественных производственных отношений и их выражением в деятельности различных видов юридических лиц и в правовой формулировке их деятельности.

Анализируемые научные теории и взгляды ученых позволили выделить следующие общие черты учреждения, как субъекта права: юридическая личность; воля участников; организационная структура органов; наличие отдельного имущества; имущественная ответственность; процессуальная правоспособность.

Как и многие западные ученые, российские цивилисты не признавали изменения в членстве юридического лица в качестве основания для прекращения его деятельности.

Нынешнее научное понимание юридического института юридического лица как субъекта правоотношений позволит нам перейти к рассмотрению концепции института в современном гражданском праве.

Библиографический список

1. Шершеневич Г.Ф. Курс гражданского права // Тула, Автограф. 2001. С. 720.
2. Шершеневич Г.Ф. Учебник русского гражданского права // Издание Бр.Башмаковых. 1911.
3. Мейер Д.И. Русское гражданское право (в 2 ч.) // Д.И.Мейер, Статут. 2000. С. 138-139.
4. Покровский И. А. Основные проблемы гражданского права // Статут. 1998. С. 146-147.
5. Братусь С.Н. Юридические лица в советском гражданском праве. // Ученые труды. Понятие, виды.
6. Хохлов Е. Б., Бородин В. В. Понятие юридического лица. История и современная трактовка // Государство и право. 1993. № 9. С.158-159.
7. Лаптев В. В. Предмет и система хозяйственного права // Юридическая литература. 1969. С. 45-46.
8. Венедиктов А.В. Государственная социалистическая собственность // Отв. Ред. В.К. Райхекр // Издательство АН СССР. - 1948. - С. 657
9. Суханов Е. А Юридические лица как участники гражданских правоотношений // Гражданское право, Учебник в 2-х т. 2004. С. 93-96.
10. Красавчиков О. А. Сущность юридического лица // Советское государство и право. 1976. № 1. С. 49-52.

СЕДОВА НИНА ПЕТРОВНА – кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (Владимирский филиал), Россия.

КАЗАК АНДРЕЙ ВЛАДИМИРОВИЧ – магистрант, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (Владимирский филиал), Россия.

Информация для авторов

Журнал «Вестник магистратуры» выходит ежемесячно.

К публикации принимаются статьи студентов и магистрантов, которые желают опубликовать результаты своего исследования и представить их своим коллегам.

В редакцию журнала предоставляются **в отдельных файлах** по электронной почте следующие материалы:

1. Авторский оригинал статьи (на русском языке) в формате Word (версия 1997–2007).

Текст набирается шрифтом Times New Roman Cyr, кеглем 14 pt, с полуторным междустрочным интервалом. Отступы в начале абзаца – 0, 7 см, абзацы четко обозначены. Поля (в см): слева и сверху – 2, справа и снизу – 1, 5.

Структура текста:

- **Сведения об авторе/авторах:** имя, отчество, фамилия.
- **Название статьи.**
- **Аннотация** статьи (3-5 строчек).
- **Ключевые слова** по содержанию статьи (6-8 слов) размещаются после аннотации.
- **Основной текст статьи.**

Страницы **не нумеруются!**

Объем статьи – не ограничивается.

В названии файла необходимо указать фамилию, инициалы автора (первого соавтора).

Например, **Иванов И. В.статья.**

Статья может содержать **любое количество иллюстративного материала**. Рисунки предоставляются в тексте статьи и обязательно в отдельном файле в формате TIFF/JPG разрешением не менее 300 dpi.

Под каждым рисунком обязательно должно быть название.

Весь иллюстративный материал выполняется оттенками **черного и серого цветов**.

Формулы выполняются во встроенном редакторе формул Microsoft Word.

2. Сведения об авторе (авторах) (заполняются на каждого из авторов и высылаются **в одном файле**):

- имя, отчество, фамилия (полностью),
- место работы (учебы), занимаемая должность,
- сфера научных интересов,
- адрес (с почтовым индексом), на который можно выслать авторский экземпляр журнала,
- адрес электронной почты,
- контактный телефон,
- название рубрики, в которую необходимо включить публикацию,
- необходимое количество экземпляров журнала.

В названии файла необходимо указать фамилию, инициалы автора (первого соавтора).
Например, **Иванов И.В. сведения.**

Адрес для направления статей и сведений об авторе: **magisterjourn@gmail.com**

Мы ждем Ваших статей! Удачи!