



ISBN 978-1-948507-35-6

SCIENTIFIC ELECTRONIC
LIBRARY
LIBRARY.RU

Google
scholar

[HTTPS://SCIENTIFIC-CONFERENCE.COM](https://scientific-conference.com)



III INTERNATIONAL CORRESPONDENCE SCIENTIFIC SPECIALIZED CONFERENCE

**INTERNATIONAL SCIENTIFIC REVIEW
OF THE PROBLEMS OF LAW,
SOCIOLOGY AND POLITICAL SCIENCE**

Boston. USA. July 29-30, 2018

ISBN 978-1-948507-35-6

UDC 08

**III INTERNATIONAL CORRESPONDENCE
SCIENTIFIC SPECIALIZED CONFERENCE
«INTERNATIONAL SCIENTIFIC REVIEW OF
THE PROBLEMS OF LAW, SOCIOLOGY AND
POLITICAL SCIENCE»
(Boston. USA. July 29-30, 2018)**

BOSTON. MASSACHUSETTS
PRINTED IN THE UNITED STATES OF AMERICA
2018

INTERNATIONAL SCIENTIFIC REVIEW OF THE PROBLEMS OF LAW, SOCIOLOGY AND POLITICAL SCIENCE / COLLECTION OF SCIENTIFIC ARTICLES. III INTERNATIONAL CORRESPONDENCE SCIENTIFIC SPECIALIZED CONFERENCE (Boston, USA, July 29-30, 2018). Boston. 2018

EDITOR: EMMA MORGAN
TECHNICAL EDITOR: ELIJAH MOORE
COVER DESIGN BY DANIEL WILSON

CHAIRMAN OF THE ORGANIZING COMMITTEE: *VALTSEV SERGEI*
CONFERENCE ORGANIZING COMMITTEE:

Abdullaev K. (PhD in Economics, Azerbaijan), *Alieva V.* (PhD in Philosophy, Republic of Uzbekistan), *Akbulaev N.* (D.Sc. in Economics, Azerbaijan), *Alikulov S.* (D.Sc. in Engineering, Republic of Uzbekistan), *Anan'eva E.* (D.Sc. in Philosophy, Ukraine), *Asaturova A.* (PhD in Medicine, Russian Federation), *Askarhodzhaev N.* (PhD in Biological Sc., Republic of Uzbekistan), *Bajtasov R.* (PhD in Agricultural Sc., Belarus), *Bakiko I.* (PhD in Physical Education and Sport, Ukraine), *Bahor T.* (PhD in Philology, Russian Federation), *Baulina M.* (PhD in Pedagogic Sc., Russian Federation), *Blejh N.* (D.Sc. in Historical Sc., PhD in Pedagogic Sc., Russian Federation), *Bobrova N.A.* (Doctor of Laws, Russian Federation), *Bogomolov A.* (PhD in Engineering, Russian Federation), *Borodaj V.* (Doctor of Social Sciences, Russian Federation), *Volkov A.* (D.Sc. in Economics, Russian Federation), *Gavrilenkova I.* (PhD in Pedagogic Sc., Russian Federation), *Garagonich V.* (D.Sc. in Historical Sc., Ukraine), *Glushhenko A.* (D.Sc. in Physical and Mathematical Sciences, Russian Federation), *Grinchenko V.* (PhD in Engineering, Russian Federation), *Gubareva T.* (PhD Laws, Russian Federation), *Gutnikova A.* (PhD in Philology, Ukraine), *Datij A.* (Doctor of Medicine, Russian Federation), *Demchuk N.* (PhD in Economics, Ukraine), *Divnenko O.* (PhD in Pedagogic Sc., Russian Federation), *Dmitrieva O.A.* (D.Sc. in Philology, Russian Federation), *Dolenko G.* (D.Sc. in Chemistry, Russian Federation), *Esenova K.* (D.Sc. in Philology, Kazakhstan), *Zhamuldinov V.* (PhD Laws, Kazakhstan), *Zholdoshev S.* (Doctor of Medicine, Republic of Kyrgyzstan), *Ibadov R.* (D.Sc. in Physical and Mathematical Sciences, Republic of Uzbekistan), *Il'inskih N.* (D.Sc. Biological, Russian Federation), *Kajrakbaev A.* (PhD in Physical and Mathematical Sciences, Kazakhstan), *Kaftaeva M.* (D.Sc. in Engineering, Russian Federation), *Klinskoy G.T.* (PhD, Chief assistant, Bulgaria), *Koblanov Zh.* (PhD in Philology, Kazakhstan), *Kovaljov M.* (PhD in Economics, Belarus), *Kravcova T.* (PhD in Psychology, Kazakhstan), *Kuz'min S.* (D.Sc. in Geography, Russian Federation), *Kulikova E.* (D.Sc. in Philology, Russian Federation), *Kurmanbaeva M.* (D.Sc. Biological, Kazakhstan), *Kurpajaniidi K.* (PhD in Economics, Republic of Uzbekistan), *Linkova-Daniels N.* (PhD in Pedagogic Sc., Australia), *Lukienko L.* (D.Sc. in Engineering, Russian Federation), *Makarov A.* (D.Sc. in Philology, Russian Federation), *Macarenko T.* (PhD in Pedagogic Sc., Russian Federation), *Meimanov B.* (D.Sc. in Economics, Republic of Kyrgyzstan), *Muradov Sh.* (D.Sc. in Engineering, Republic of Uzbekistan), *Nabiev A.* (D.Sc. in Geoinformatics, Azerbaijan), *Nazarov R.* (PhD in Philosophy, Republic of Uzbekistan), *Naumov V.* (D.Sc. in Engineering, Russian Federation), *Ovchinnikov Ju.* (PhD in Engineering, Russian Federation), *Petrov V.* (D.Arts, Russian Federation), *Radkevich M.* (D.Sc. in Engineering, Republic of Uzbekistan), *Rakhimbekov S.* (D.Sc. in Engineering, Kazakhstan), *Rozyhodzhaeva G.* (Doctor of Medicine, Republic of Uzbekistan), *Romanenkova Yu.* (D.Arts, Ukraine), *Rubcova M.* (Doctor of Social Sciences, Russian Federation), *Rumyantsev D.* (D.Sc. in Biological Sc., Russian Federation), *Samkov A.* (D.Sc. in Engineering, Russian Federation), *San'kov P.* (PhD in Engineering, Ukraine), *Selitrenikova T.* (D.Sc. in Pedagogic Sc., Russian Federation), *Sibircev V.* (D.Sc. in Economics, Russian Federation), *Skripko T.* (D.Sc. in Economics, Ukraine), *Sopov A.* (D.Sc. in Historical Sc., Russian Federation), *Strekalov V.* (D.Sc. in Physical and Mathematical Sciences, Russian Federation), *Stukalenko N.M.* (D.Sc. in Pedagogic Sc., Kazakhstan), *Subachev Ju.* (PhD in Engineering, Russian Federation), *Sulejmanov S.* (PhD in Medicine, Republic of Uzbekistan), *Tregub I.* (D.Sc. in Economics, PhD in Engineering, Russian Federation), *Uporov I.* (PhD Laws, D.Sc. in Historical Sc., Russian Federation), *Fedos'kina L.* (PhD in Economics, Russian Federation), *Khiltukhina E.* (D.Sc. in Philosophy, Russian Federation), *Cuculjan S.* (PhD in Economics, Republic of Armenia), *Chiladze G.* (Doctor of Laws, Georgia), *Shamshina I.* (PhD in Pedagogic Sc., Russian Federation), *Sharipov M.* (PhD in Engineering, Republic of Uzbekistan), *Shevko D.* (PhD in Engineering, Russian Federation).

PROBLEMS OF SCIENCE

**PUBLISHED WITH THE ASSISTANCE OF NON-PROFIT ORGANIZATION
«INSTITUTE OF NATIONAL IDEOLOGY»**

VENUE OF THE CONFERENCE:

**1 AVENUE DE LAFAYETTE, BOSTON, MA 02111, UNITED STATES
TEL. OF THE ORGANIZER OF THE CONFERENCE: +1 617 463 9319 (USA, BOSTON)**

THE CONFERENCE WEBSITE:

[HTTPS://SCIENTIFIC-CONFERENCE.COM](https://scientific-conference.com)

**PUBLISHED BY ARRANGEMENT WITH THE AUTHORS
Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.en>**

Contents

CONSTITUTIONAL LAW; CONSTITUTIONAL LITIGATION; MUNICIPAL LAW 4

Mukhitdinova F.A. (Republic of Uzbekistan) INNOVATIVE TEACHING METHODS AND REFORM THE SYSTEM OF JUDICIAL TRAINING / *Мухитдинова Ф.А.* (Республика Узбекистан) ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ И РЕФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ ЮРИДИЧЕСКИХ КАДРОВ 4

Lyakhov A.V., Danichev N.V. (Russian Federation) FEATURES OF THE LEGAL STATUS OF EMPLOYMENT SERVICES / *Ляхов А.В., Даничев Н.В.* (Российская Федерация) ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО СТАТУСА ОРГАНОВ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ В РОССИИ 10

Golovina G.V. (Russian Federation) FIXED-TERM EMPLOYMENT CONTRACT / *Головина Г.В.* (Российская Федерация) СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР 15

POLITICAL CULTURE AND IDEOLOGIES 23

Rybin D.V., Shchuplova I.S., Abakarov R.A., Kostin A.S., Dvoretzkiy A.S. (Russian Federation) DEMOGRAPHY AS A GLOBAL CHALLENGE OF ENERGY POLICY AND ENSURING ENERGY SECURITY OF THE RUSSIAN FEDERATION / *Рыбин Д.В., Щуплова И.С., Абакаров Р.А., Костин А.С., Дворецкий А.С.* (Российская Федерация) ДЕМОГРАФИЯ КАК ГЛОБАЛЬНЫЙ ВЫЗОВ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКЕ И ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ 23

POLITICAL INSTITUTIONS, PROCESSES AND TECHNOLOGIES 29

Karpova V.V. (Russian Federation) FEATURES NEWS REPORTS IN RESPECT OF CANDIDATES FOR THE POST OF PRESIDENT OF THE RUSSIAN FEDERATION: GRUDININA P.N., ZHIRINOVSKY V.V., SOBCHAK K.A., SURAYKIN M.A.: THE RESULTS OF A COMPARATIVE CONTENT ANALYSIS / *Карпова В.В.* (Российская Федерация) ОСОБЕННОСТИ НОВОСТНЫХ СООБЩЕНИЙ В ОТНОШЕНИИ КАНДИДАТОВ НА ПОСТ ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ГРУДИНИНА П.Н., ЖИРИНОВСКОГО В.В., СОБЧАК К.А., СУРАЙКИНА М.А.: РЕЗУЛЬТАТЫ СРАВНИТЕЛЬНОГО КОНТЕНТ-АНАЛИЗА 29

CONSTITUTIONAL LAW; CONSTITUTIONAL LITIGATION; MUNICIPAL LAW

INNOVATIVE TEACHING METHODS AND REFORM THE SYSTEM OF JUDICIAL TRAINING

Mukhitdinova F.A. (Republic of Uzbekistan)

Email: Muhitdinova53@scientifictext.ru

Mukhitdinova Firuza Abdurashidovna - Doctor of Legal Sciences, Acting Professor, TASHKENT STATE LAW UNIVERSITY, TASHKENT, REPUBLIC OF UZBEKISTAN

Abstract: *in the article innovative methods of training and reforming of the system of training of legal cadres are considered, and the author offers a reasoned conclusion about the need to change the system and the style of teaching, the use of innovative methods for solving these issues in modern higher education. The article presents the advantages of interactive methods as one of the forms of innovative teaching. Describes the expected reform of the legal training system in Uzbekistan, as well as the specifics of conducting forms of interactive education. Presented views and benefits of interactive methods as a form of innovative learning. Described the features of interactive education forms.*

Keywords: *preparation, reform, jurisprudence, research; innovative education; interactive methods; learning.*

ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ И РЕФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ ЮРИДИЧЕСКИХ КАДРОВ

Мухитдинова Ф.А. (Республика Узбекистан)

Email: Muhitdinova53@scientifictext.ru

Мухитдинова Фируза Абдурашидовна - доктор юридических наук, и.о. профессора, Ташкентский государственный юридический университет, г. Ташкент, Республика Узбекистан

Аннотация: *в статье рассмотрены инновационные методы обучения и реформирование системы подготовки юридических кадров также автором предложены аргументированный вывод о необходимости смены системы и стиля преподавания, использование инновационных методов для решения этих вопросов в современном высшем образовании. В статье представлены преимущества интерактивных методов, как одной из форм инновационного обучения. Описаны ожидаемые реформирование системы подготовки юридических кадров в Узбекистане а также особенности проведения форм интерактивного образования.*

Ключевые слова: *подготовка, реформирование, юриспруденция, исследование; инновационное образование; интерактивные методы; обучение.*

В сфере образования и науки Узбекистана — период модернизации, делается многое для ее успешного и системного перехода на мировые стандарты. В этой связи юристы-

ученые и юристы-практики часто поднимают вопрос о совершенствовании системы подготовки юридических кадров.

Важным шагом в осуществлении этой деятельности стало постановление Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева «О мерах по коренному совершенствованию системы и повышению эффективности подготовки кадров в Ташкентском государственном юридическом университете» от 28 апреля 2017 года.

В соответствии с ним в структуру Министерства юстиции введена должность заместителя министра юстиции — ректора ТГЮУ. Ожидается, что это повысит эффективность подготовки высококвалифицированных юридических кадров и позволит более активно вовлекать вуз в процессы государственного строительства и демократизации общества, реализации приоритетных задач социально-экономического развития и реформирования судебно-правовой сферы. Ведь право как регулятор общественных отношений выступает важнейшим фактором социально-экономического развития общества. Поэтому право имеет определенную социальную ценность. В общесоциологическом смысле понятие социальной ценности характеризует явления объективной действительности, которые способны удовлетворять определенные потребности социального субъекта, необходимые, полезные для его существования и развития.

Справедливость и духовность являются взаимосвязанными понятиями там, где отсутствует духовность, не может быть справедливости, поэтому в Стратегии действий особое внимание уделяется на вопросы подготовки судей, юридических кадров и назначении на должность судьи. В этой связи Президентом нашей страны выдвинута предложение об организации специализированного учебного заведения, т.н. Академии правосудия, с целью повышения эффективности проводимой в этом направлении работы.

Главой государства предлагалось также организация на телевидении передач «Судейский клуб» и «Под защитой суда»¹. Эти телепередачи одна из нескольких инициатив Президента Республики Узбекистан по организации на телевидении и в печати цикла передач и публикации статей на регулярной основе, рассказывающих о жизненном пути судей, заслуживших уважение народа, а также пропагандирующих положительную практику в сфере отправления правосудия.

Ценность права заключается в том, во-первых, что оно способствует развитию тех отношений, в которых заинтересованы как отдельные индивиды, так и общество в целом, согласуя их интересы. Во-вторых, обладает организующим началом — придает действиям людей организованность, устойчивость, согласованность, обеспечивает их подконтрольность, делает отношения цивилизованными. В-третьих, является выразителем и определителем (масштабом) свободы личности в обществе, определяет границы и меру этой свободы, воплощает идеи справедливости, выступает фактором прогресса, источником обновления общества в соответствии с историческим ходом общественного развития, а также является средством решения международных и межнациональных проблем и достижения социального мира и согласия, средством снятия напряженности в обществе, способствует решению экологических проблем как внутри отдельно взятого государства, так и в рамках мирового сообщества.²

¹ Президент Узбекистана Шавкат Мирзиёев в ходе видеоселекторного совещания выдвинул предложение об организации специализированного учебного заведения – Академии правосудия.

В дальнейшем Ташкентскому Государственному юридическому институту (ТГЮУ) предоставлено право самостоятельно разрабатывать и утверждать учебно-нормативные документы, такие как квалификационные требования к выпускникам, учебные планы и учебные программы с учетом потребностей практики. Предусмотрена оптимизация учебной нагрузки в университете, а именно — сокращение продолжительности теоретического обучения путем введения отдельного периода самостоятельной подготовки и увеличения продолжительности аттестации. В преподавании особую роль имеет на сегодняшний день применение на занятиях интерактивных методов.

Существуют различные интерактивные формы в образовании [6]:

- метод «круглого стола»;
- диспуты;
- мозговой штурм;
- деловые и ролевые игры;
- case-study (анализ конкретных ситуаций, ситуационный анализ);
- тренинги, мастер классы.

В зависимости от конкретной ситуации, преподаватель сам выбирает наиболее удобные формы обучения.

Преподнося учебный материал на интерактивном занятии, следует придерживаться определённых принципов работы.

Первый принцип: занятие – это не монотонная лекция, а общая работа и взаимодействие студентов друг с другом и преподавателем.

Второй принцип: все студенты равны, независимо от социального статуса, возраста, опыта, места работы и т.д.

Третий принцип: каждый студент имеет право на собственное мнение по любому вопросу.

Четвёртый принцип: ни в коем случае не поддавать критике личность, подвергнуться критике может только сама идея.

Пятый принцип: все сказанное на занятии не является руководством к действию, а лишь информацией к размышлению.

Следуя данным принципам, и преподаватель, и студенты получают максимальный эффект от интерактивных занятий. Например: этапы и правила мозгового штурма:

1. Постановка проблемы. Предварительный этап.

2. Генерация идей. Основной этап, от которого во многом зависит успех всего мозгового штурма. Правила для этого этапа:

- Главное — количество идей. Не делайте никаких ограничений.

- Полный запрет на критику и любую (в том числе положительную) оценку высказываемых идей, так как оценка отвлекает от основной задачи и сбивает творческий настрой.

- Необычные и даже абсурдные идеи приветствуются.

Комбинируйте и улучшайте любые идеи.

3. Группировка, отбор и оценка идей. Этот этап позволяет выделить наиболее ценные идеи и дать окончательный результат мозгового штурма. На этом этапе оценка приветствуется.

Также, взаимно ведется теория и практика обучения. Предлагается усовершенствовать механизм прохождения студентами практики в правоохранительных органах. Это позволит своевременно адаптировать учебный процесс к потребностям работодателей, а также динамично развивающейся юридической науке и правоприменительной практике на глобальном уровне.

Сегодня для современного узбекского общества стала актуальной сходство с зарубежной подготовкой кадров и даже при их подборе. Например, для Франции, Бельгии, Люксембурга и других стран континентальной Европы характерно то, что судебные исполнители являются частными лицами, работающими по лицензии. Управление системой судебных исполнителей осуществляют региональные и национальные палаты как органы самоуправления. Напротив, в США велика роль службы маршалов, которая является правоохранительным органом в структуре государственных учреждений. Служба маршалов осуществляет не только исполнение решений, но и обеспечивает безопасность судебных учреждений и участников процесса. Во Франции исполнительное производство осуществляется несколькими лицами: судебными исполнителями, генеральными прокурорами, прокурорами республики, командирами и офицерами полицейских сил. Однако основные действующие лица — судебные исполнители. Их правовой статус сочетает элементы независимого практикующего лица и государственного служащего.

При исполнении судебных решений на первый план выступают черты государственного служащего в статусе исполнителя. Требования, предъявляемые к кандидатам в исполнители, очень строгие: считается, что для справедливого правосудия осуществлять исполнительное производство должны высококвалифицированные юристы. Система подготовки судебных приставов многоуровневая и состоит из их непрерывного обучения и подготовки работающих с ними сотрудников. Подготовка пристава подразумевает наличие высшего юридического образования. Кандидат должен обладать степенью не ниже магистра права, изучив юридические дисциплины и практические занятия по специальности. После получения диплома о высшем образовании кандидат регистрируется в списке стажеров и прикрепляется к одному из офисов судебных приставов, где проходит стажировку в течение двух лет в режиме полного рабочего дня. Теоретическая подготовка осуществляется в свободное время, включая в себя факультативную и обязательную подготовку. Факультативная подготовка проводится в Национальной школе исполнительного производства (The National School of Procedure). Подготовка сотрудников проводится в течение шести лет, за которые они проходят обучение по трем блокам взаимосвязанных двухгодичных курсов. По окончании второго года обучения стажер сдает экзамен и получает диплом. После окончания регулярной профессиональной подготовки Национальной палатой судебных приставов два раза в год организуется квалификационный экзамен.

В связи с постоянными изменениями законодательства во Франции действует система непрерывного образования судебных исполнителей. Способы обучения разнообразны: на отделении непрерывного образования судебных приставов Национальной палаты судебных приставов; на профессиональных встречах и семинарах; путем изучения журналов и профессиональных изданий. Таким образом, во Франции судебные приставы не только обладают монополией на исполнение судебных решений, но также являются квалифицированными и заслуживающими доверия юристами. Судебные исполнители находятся в дисциплинарном подчинении у прокуроров республики. О назначении на должность судебного исполнителя выносятся приказ министра юстиции. До издания названного приказа прокуратура соответствующего территориального округа и Департаментская палата дают свое заключение. После этого исполнитель приносит присягу перед судом того округа, при котором учреждена данная должность.

Кроме того, будет кардинально пересмотрена и усовершенствована система подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников органов внутренних дел, будут искореняться причины и условия, способствующие совершению ими правонарушений. И в этом случае актуальны подбор и переподготовка кадров.

Особенностью принятых документов является то, что предусмотрено создание попечительского совета ТГЮУ. Он будет участвовать в вопросах эффективного сотрудничества с государственными, общественными и бизнес-структурами по трудоустройству выпускников, поддержки новых форм, программ и перспективных инициатив, способствующих развитию высшего юридического образования, эффективного внедрения результатов научных разработок в законотворческую деятельность и правоприменительную практику, развития практики заключения партнерских соглашений о сотрудничестве и их реализации, установления и развития международного сотрудничества в сфере образования и науки, улучшения условий труда и социального обеспечения педагогических и иных работников университета, организации финансовой помощи вузу, содействия привлечению внебюджетных средств и благотворительных пожертвований для обеспечения его деятельности и развития.

Утверждена обновленная организационная структура ТГЮУ, направленная на повышение качества и эффективности управления университетом. Среди изменений — создание Отраслевого центра переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров при ТГЮУ со статусом юридического лица на базе факультета переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров. Это соответствует установленной в системе высшего юридического образования структуре переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров.

Новые требования к подготовке юридических кадров ставят Стратегию действий по пяти приоритетным направлениям развития Узбекистана в 2017–2012 годах и ряд подписанных главой государства документов. Так, указом Президента нашей страны «О мерах по коренному совершенствованию структуры и повышению эффективности деятельности судебной системы Республики Узбекистан» от 21 февраля 2017 года предусмотрено образование районных (городских) административных судов, создание 71 межрайонного, районного (городского) экономического суда, введение в структуры судов должностей старшего помощника, помощника судьи с упразднением должности секретаря судебного заседания. Для укомплектования создаваемых судов дополнительно выделяются 560 штатных единиц управленческого персонала, в том числе 318 судей.

Постановление Президента Республики Узбекистан «О дополнительных мерах по совершенствованию механизмов оказания государственных услуг субъектам предпринимательства» от 1 февраля 2017 года центры «одно окно» переданы из структуры хакимиятов районов и городов в ведение Министерства юстиции. Это обстоятельство, а также требование наличия юридического образования у сотрудников центров «одно окно» обуславливают необходимость дополнительных 310 юридических кадров. Вместе с тем, в настоящее время на должность юрисконсульта в 1193 хозяйствующих субъектах 720 единиц являются вакантными.

В целях развертывания сотрудничества между работодателями и юридическим университетом предлагается часть некоторых кафедр факультета (например, уголовного, уголовно-процессуального, гражданского, гражданско-процессуального права и т.п.) открыть в самих правоохранительных и судебных органах, с тем, чтобы студенты могли иметь возможность доступа на место практики в любое время учебного

года. Это поможет обучаемым приобретать практические навыки, имея непосредственный доступ к практическим материалам при решении казусов и подготовке итоговых и дипломных работ. Как нам известно, в Узбекистане 2018 год объявлен «Годом поддержки активного предпринимательства, инновационных идей и технологий». Также 22 января 2018 года утвержден Государственная программа по реализации Стратегии действий по приоритетным направлениям развития страны в 2017—2021 годах в Год поддержки активного предпринимательства, инновационных идей и технологий. Государственная программа состоит из пяти основных направлений и второе направление: в сфере обеспечения верховенства закона и дальнейшего реформирования судебно-правовой системы – дальнейшее укрепление конституционных гарантий неприкосновенности частной жизни граждан, в том числе посредством передачи судам права выдачи санкции на обыск и прослушивание телефонных переговоров, создания при Олий Мажлисе Комиссии по содействию обеспечению независимости судебной власти, коренное реформирование системы органов национальной безопасности, оснащение системами видеонаблюдения изоляторов временного содержания, следственных изоляторов, учреждений по исполнению наказания, обеспечение сотрудников дорожно-патрульной и патрульно-постовой службы мобильными видеорекамерами, оптимизацию количества стационарных постов патрульной службы.

Эффективное и результативное применение новой модульной системы послужит основой при подготовке юридических кадров Республики Узбекистан, в формировании правового государства и обеспечении верховенства закона.

Список литературы / References

1. Конституция Республики Узбекистан. Т.: «Узбекистан», 2016. 76 с.
2. Указ Президента Республики Узбекистан от 21 октября 2016 г. «О мерах по дальнейшему реформированию судебно-правовой системы, усилению гарантий надежной защиты прав и свобод граждан», Народное слово от 22 октября 2016 г.
3. Указ Президента Республики Узбекистан «О Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития страны в 2017-2021 годах», Народное слово от 8 февраля 2017 г.
4. Постановление Президента Республики Узбекистан «О подготовке и проведении празднования 26-летия Государственной Независимости Республики Узбекистан», Народное слово от 28 июня 2017 г.
5. Указ Президента Республики Узбекистан «О мерах по коренному совершенствованию структуры и повышению эффективности деятельности судебной системы Республики Узбекистан», Народное слово от 22 февраля 2017 г.
6. Постановление Президента Республики Узбекистан «О мерах по коренному совершенствованию деятельности юридической службы» от 19 января 2017 года №ПП-2733.
7. Закон Республики Узбекистан «О противодействии коррупции», Народное слово от 4 января 2017 г.
8. Указ Президента от 22.01.2018 г. «О Государственной программе по реализации Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017-2021 годах в «Год поддержки активного предпринимательства, инновационных идей и технологий».

FEATURES OF THE LEGAL STATUS OF EMPLOYMENT SERVICES

Lyakhov A.V.¹, Danichev N.V.² (Russian Federation)
Email: Lyakhov53@scientifictext.ru

¹*Lyakhov Alexander Vasilyevich - Colonel of Justice, Associate Professor, Deputy Head of the Department;*

²*Danichev Nikolai Viktorovich - Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, CONSTITUTIONAL AND ADMINISTRATIVE LAW DEPARTMENT, NOVOSIBIRSK MILITARY INSTITUTE NAMED AFTER GENERAL OF THE ARMY I.K. YAKOVLEV OF NATIONAL GUARD TROOPS OF THE RUSSIAN FEDERATION, NOVOSIBIRSK*

Abstract: *the problem of employment is relevant in our country, because at present there are intensive changes in all spheres of society. These changes have affected the labour market, the formation of the labour market and the employment system. Employment remains an important moment in the life of the able-bodied population. Since there is a close relationship between employment and income policy. This requires the study of approaches and theories to the problem of employment, the labor market, the state's activities in the field of regulation of employment and methods of social work with unemployed citizens.*

Keywords: *unemployment, employment, part-time employment, status, legal status, right to work, labor market, economically active population.*

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО СТАТУСА ОРГАНОВ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ В РОССИИ

Ляхов А.В.¹, Даничев Н.В.² (Российская Федерация)

¹*Ляхов Александр Васильевич - полковник юстиции, доцент, заместитель начальника кафедры;*

²*Даничев Николай Викторович - кандидат педагогических наук, доцент, кафедра конституционного и административного права, Новосибирский военный институт им. генерала армии И.К. Яковлева войск Национальной гвардии Российской Федерации, г. Новосибирск*

Аннотация: *проблема занятости населения актуальна в нашей стране, поскольку в настоящее время интенсивно происходят изменения во всех сферах общества. Эти перемены сказались на сфере труда, на формировании рынка рабочей силы и на системе занятости. Занятость остается важным моментом в жизни трудоспособного населения. Поскольку существует тесная взаимосвязь между направлениями занятости и политикой доходов. Это требует изучения подходов и теорий к проблеме занятости, рынка труда, деятельности государства в области регулирования занятости и методов социальной работы с безработными гражданами.*

Ключевые слова: *безработица, занятость, неполная занятость, статус, правовой статус, право на труд, рынок труда, экономически активное население.*

Правовой статус Федеральной государственной службы занятости населения – установленное нормами права Российской Федерации положение его субъектов, совокупность их прав и обязанностей [1].

Государственная служба занятости имеет право: – получать от предприятий, учреждений и организаций административные данные по наличие вакантных рабочих мест, в том числе предназначенных для трудоустройства инвалидов, характер и условия работы на них, о всех освобождающихся, принятых и уволенных работников и информацию о предвиденных изменениях в организации производства и работы, другие мероприятия, которые могут привести к высвобождению работников; – разрабатывать и вносить на рассмотрение местных государственных администраций, исполнительных органов соответствующих советов предложения об установлении для предприятий, учреждений, организаций, независимо от форм собственности, квоты принятия на работу лиц, которые нуждаются в социальной защите и неспособны на равных условиях конкурировать на рынке работы, и направлять таких граждан для их трудоустройства; – направлять для трудоустройства на предприятия, учреждения и организации всех форм собственности при наличии там свободных рабочих мест (вакантных должностей) граждан, которые обращаются к службе занятости, соответственно уровню их образования и профессиональной подготовки, а инвалидов, кроме того, – соответственно рекомендациям МСЕК, имеющихся в них квалификации и знаний и с учетом их пожеланий; – направлять безработных граждан по их желанию на оплачиваемые общественные работы; – укладывать по доверенности предприятий, учреждений и организаций всех форм собственности договоры с гражданами при их трудоустройстве с предыдущим (в случае необходимости) профессиональным обучением, оплатой стоимости проезда, суточных, а также подавать помощь при переезде на новое местожительство и работы за счет средства предприятий, учреждений и организаций; – распоряжаться в установленном законодательством порядке средством Фонда общеобязательного государственного социального страхования на случай безработицы; – оплачивать стоимость профессиональной подготовки лиц, трудоустройство которых требует получения новой профессии (специальности), а также устанавливать им на период обучения материальной помощи в размерах, предусмотренных законодательством о занятости населения; – в установленном законодательством порядке подавать гражданам помощь по безработице и материальную помощь по безработице, прекращать и откладывать их выплаты; – вносить предложения в местные государственные администрации, исполнительные органы соответствующих советов об остановке на срок до 6 месяцев решения предприятий о высвобождении работников в случае затруднения их следующего трудоустройства с одновременной частичной или полной компенсацией затрат предприятий, вызванных этой отсрочкой, в порядке, определенном законодательством; – взимать из предприятий, учреждений и организаций, независимо от форм собственности, суммы скрытого или заниженного обязательного собрания и недоимок к Фонду общеобязательного государственного социального страхования на случай безработицы; – компенсировать до 50 процентов затрат предприятиям, учреждениям и организациям на переподготовку работников, которые подлежат сокращению в связи с изменениями в организации производства и работы, при условии их трудоустройства. Реализуя вышеуказанные мероприятия, государство возложило общее руководство трудоустройством

граждан и его непосредственную организацию на Государственную службу занятости (далее служба занятости) [2, 3].

Правовой статус Государственной службы занятости закреплен в ст.15 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 (ред. от 09.03.2016) «О занятости населения в РФ». Государственная служба занятости населения является единой федеральной системой органов и учреждений, деятельность которой направлена на:

1) оценку состояния и прогноз развития занятости населения, информирование о положении на рынке труда;

2) разработку и реализацию федеральных, территориальных (республиканских, краевых, областных, окружных, районных, городских) и других программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения;

3) содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;

4) организацию при необходимости профессиональной ориентации, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан;

5) осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными, в соответствии с настоящим Законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации [4].

Государственная служба занятости населения включает:

1) федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы;

2) органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

3) государственные учреждения службы занятости населения [5].

Работу государственной службы занятости населения возглавляет и организует федеральный орган исполнительной власти, ведающий вопросами в области занятости населения (Постановление Правительство РФ от 30 июня 2004 г. № 324 «Об утверждении положения о Федеральной службе по труду и занятости»).

Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости, альтернативной гражданской службы, специальной оценки условий труда и социальной защиты населения, оказанию услуг в сфере занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции, а также по предоставлению социальных гарантий, установленных законодательством РФ для социально незащищенных граждан [4, 5].

Федеральная служба по труду и занятости осуществляет свою деятельность непосредственно и через свои территориальные органы во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, общественными объединениями и иными организациями.

Территориальные органы службы занятости (например, Государственная инспекция труда в Новосибирской области (Гострудинспекция в НСО), утверждено Приказом Федеральной службы по труду и занятости от 28 декабря 2009 г. № 465 «Положение о территориальном органе Федеральной службы по труду и занятости»).

Органы службы занятости совместно с органами государственной власти РФ, органами государственной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления осуществляют разработку и реализацию государственной политики в области содействия занятости населения.

Неработающее население, как и любая другая категория граждан, имеет свои права и обязанности. Государство со своей стороны обеспечивает исполнение всех гарантий, которые предоставляются человеку. Работу службы занятости возглавляет и организует соответствующий федеральный орган исполнительной власти, который для осуществления своих полномочий создает территориальные органы. В краях, областях, городах, районах созданы центры занятости, которые по вертикали подчиняются вышестоящему структурному подразделению [7].

Под высвобождением работников следует понимать освобождение от работы (увольнение) работников, оказавшихся «лишними» в данной организации в связи с нестабильностью производственной деятельности, неблагоприятной конъюнктурой рынка товаров или услуг.

Работники могут быть высвобождены по двум основаниям: 1) ликвидация организации или прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем; 2) в связи с сокращением численности или штата.

Об этом работники предупреждаются персонально под расписку за 2 месяца и уведомляются местные органы службы занятости, а за три месяца если сокращение массовое, то работодатель обязан предупредить об этом службу занятости и представить такую информацию профсоюзному органу. При этом работодатель обязан предложить работнику любую другую работу [4].

Регистрация безработных граждан осуществляется органами службы занятости по месту жительства в следующей последовательности:

- 1) первичная регистрация (для общего количественного учета);
- 2) регистрация в целях поиска подходящей работы (паспорт, справку о среднем заработке, трудовая книжка, диплом об образовании);
- 3) регистрация в качестве безработных;
- 4) перерегистрация безработных (не реже 2-х раз в месяц).

В связи с вступлением в силу ФЗ № 8 от 10 января 2003 г. «О внесении изменений и дополнений в Закон РФ «О занятости населения в РФ» и отдельные законодательные акты РФ по вопросам финансирования мероприятий по содействию занятости населения», произошли серьезные изменения в порядке назначения и определения размера пособия по безработице.

Постановление Минтруда РФ от 12 августа 2003 г. № 62 «Об утверждении Порядка исчисления среднего заработка для определения размера пособия по безработице и стипендии, выплачиваемой гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 23.10.2003 № 5196) также внесло свои изменения.

Согласно Постановлению Правительства РФ от 24 ноября 2017 г. № 1423 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2018 год» и в соответствии со статьей 33 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" Правительство Российской Федерации постановляет: установить на 2018 год минимальную величину пособия по безработице в размере 850 рублей и максимальную величину пособия по безработице в размере 4900 рублей.

И так, трудоустройство – это процесс вовлечения граждан в общественное производство, осуществляемый при непосредственном участии компетентных органов государства. Вовлечение граждан в общественное производство не что иное, как управление воспроизводством квалифицированной рабочей силы и рациональным ее использованием.

Процесс использования рабочей силы складывается из многочисленных общественных отношений, активным участником которых является человек, наделенный определенными правами и обязанностями. Немаловажное значение в этом процессе играет право вообще и трудовое право, в частности. Несомненно, ведущим мотивом участия в общественно-полезном труде и вступления в трудовые отношения остаются экономические интересы личности. Однако эти интересы становятся стимулом к труду, если они получают государственно-правовую поддержку, будучи закрепленными, в нормах трудового права.

Список литературы / References

1. Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12.12.1993.
 2. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федер. закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ.
 3. *Бердычевский В.С.* Трудовое право: учебное пособие / В.С. Бердычевский, Д.Р. Акопов, Г.В. Сулейманов / под ред. В.С. Бердычевского. Изд. 2-е, перераб. и доп. Ростов–н/Д: Феникс, 2009. 505 с.
 4. *Бриллиантова Н.А.* Трудовое право: учебник / Н.А. Бриллиантова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Велби. Изд-во Проспект, 2006. 560 с.
 5. *Гейхман В.Л.* Трудовое право: учебник для бакалавров / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева. 2-е изд. Испр. и доп. М.: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2012. 520 с.
 6. *Герман Е.С., Даничев Н.В., Ломакина И.Г.* Курс лекций по трудовому праву: учебное пособие. Новосибирск: НВИ имени генерала армии И.К. Яковлева ВНГ Российской Федерации, 2017. 200 с.
 7. Правоведение: учебник / Под общей ред. С.В. Полунина. Новосибирск: НВИ ВВ имени генерала армии И.К. Яковлева МВД России, 2015. 368 с.
-

FIXED-TERM EMPLOYMENT CONTRACT

Golovina G.V. (Russian Federation)

Email: Golovina53@scientifictext.ru

*Golovina Galina Vyacheslavovna - Master's Student,
DEPARTMENT OF CIVIL LAW AND LABOR LAW, LAW FACULTY,
BUDGETARY INSTITUTION OF HIGHER EDUCATION
OF KHANTY-MANSIYSK AUTONOMOUS OKRUG-YUGRA
SURGUT STATE UNIVERSITY, SURGUT*

***Abstract:** the relevance of this topic is due to the fact that the right to choose between an indefinite contract and a fixed-term employment contract provided to the employer by the Labor code of the Russian Federation in certain cases significantly worsens the situation of the employee, as in practice this leads to an unjustified expansion of the scope of application of fixed-term employment contracts and to the infringement of labor rights of workers with whom this type of contract is concluded.*

Often employers enter into fixed-term contracts with pensioners. However, many believe that this is the only form of relationship with this category of employees.

On the basis of article 3 of the Labor code of the Russian Federation, everyone has the right to work and self-realization and can not be limited in their rights, or encouraged by age. On this basis, pensioners have the same rights in employment as other citizens.

Therefore, it is possible to conclude employment contracts for an indefinite period with employees of pensioners. The renewal of an indefinite employment contract for a fixed-term contract upon reaching the retirement age is unacceptable. This is a direct violation of the law and the employer is responsible for this in the form of sanctions and fines. There is also no need to dismiss an employee who has received the status of a pensioner and conclude a fixed-term contract with him. He may continue to work on the basis of a previously concluded indefinite contract.

In the case where the nature and conditions of work make it possible to conclude an indefinite contract, the employer is not entitled to do the opposite, as this is an administrative violation, and leads to liability in the form of a fine.

Also, it is impossible to conclude fixed-term employment contracts repeatedly without a temporary break, when it comes to the performance of employees of the same labor function.

***Keywords:** labour law, fixed-term employment contract, normative act.*

СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Головина Г.В. (Российская Федерация)

*Головина Галина Вячеславовна – магистрант,
кафедра гражданско-правовых дисциплин и трудового права, юридический факультет,
Бюджетное учреждение высшего образования
Ханты-Мансийского автономного округа-Югры
Сургутский государственный университет, г. Сургут*

***Аннотация:** актуальность данной темы обусловлена тем, что предоставленное работодателю Трудовым кодексом Российской Федерации в определенных случаях право выбора между договором, заключаемым на неопределенный срок, и срочным трудовым договором существенно ухудшает положение работника, так как на*

практике это приводит к необоснованному расширению сферы применения срочных трудовых договоров и к ущемлению трудовых прав работников, с которыми заключается данный вид договора.

Зачастую работодатели заключают срочные договоры именно с пенсионерами. При этом многие считают, что это единственная форма взаимоотношений с данной категорией сотрудников.

На основании статьи 3 Трудового кодекса Российской Федерации каждый человек имеет право на труд и самореализацию и не может быть ограничен в своих правах либо поощрен в силу возраста. Исходя из этого, пенсионеры имеют такие же права при трудоустройстве, как и остальные граждане.

Следовательно, с сотрудниками-пенсионерами можно заключать трудовые договоры на неопределенный срок. Перезаключение бессрочного трудового договора на срочный по достижении сотрудником пенсионного возраста недопустимо. Это прямое нарушение законодательства и работодатель несет за это ответственность в виде санкций и штрафов. Также нет необходимости увольнять сотрудника, получившего статус пенсионера, и заключать с ним срочный договор. Он может продолжать трудиться на основании ранее заключенного бессрочного договора.

В случае, когда характер и условия работы дают возможность заключения бессрочного договора, работодатель не вправе поступать наоборот, так как это является административным нарушением, и ведет к материальной ответственности в виде штрафа.

Также нельзя заключать срочные трудовые договоры многократно без временного перерыва, если речь идет о выполнении сотрудниками одной и той же трудовой функции.

Ключевые слова: *трудовое право, срочный трудовой договор, нормативный акт.*

Конституционно-правовая норма представляется спорной по отношению к части 2 ст. 19 Конституции Российской Федерации, в соответствии с которой установлено, что «государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, а также других обстоятельств». В развитие данного положения в Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», указывается, что каждый имеет право на равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации, т.е. какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, социального и должностного положения, возраста, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников. Следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли) [7].

Проблема пенсионного возраста в Российской Федерации в настоящее время стоит очень остро. Сейчас пенсионный возраст в РФ составляет 60 и 55 лет для мужчин и женщин соответственно. Правительство уже приняло решение с 2017

года повысить пенсионный возраст (поэтапно) у государственных гражданских служащих до 65 и 63 лет. Сейчас же обдумывается решение об увеличении возраста выхода на пенсию и для других граждан — Министерство финансов уже подготавливало некий план, который предусматривал, что граждане будут уходить на пенсию в 65 лет (как мужчины, так и женщины), но делаться это будет постепенно (на полгода или год ежегодно). Однако на данный момент Правительство РФ не планирует повышать возраст выхода на страховую пенсию в 2018 году, несмотря на нарастающий дефицит бюджетных средств и ежегодно возрастающее количество пенсионеров.

По достижении этого возраста работников, занимающих указанные должности, следует перевести с их письменного согласия на иные должности, соответствующие квалификации.

Согласно п. 3 Определения Конституционного Суда РФ от 15.05.2007 № 378-О-П к пенсионерам по старости относятся лица, достигшие пенсионного возраста, которым в соответствии с пенсионным законодательством назначена пенсия по старости. Если пенсия назначена в силу других обстоятельств, такой гражданин пенсионером по старости не считается [8].

Согласно ст. 3 Трудового кодекса каждый имеет равные возможности для реализации права на труд. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в силу возраста (ч. 2 ст. 3 Трудового кодекса Российской Федерации). Поэтому в общих случаях правила приема на работу пенсионеров по возрасту аналогичны правилам, применяемым в отношении обычных работников. По общему правилу с лицом, поступающим на работу, должен заключаться трудовой договор на неопределенный срок, так как он в большей степени отвечает интересам защиты трудовых прав работников [4].

Законодательство позволяет заключать с пенсионерами как трудовой договор на неопределенный срок, так и срочный трудовой договор. В случае заключения договора на неопределенный срок он ничем не отличается от трудового договора с любым другим сотрудником. Часть 2 ст. 59 ТК РФ разрешает подписывать с пенсионером срочный трудовой договор. Но, как подчеркивает Конституционный Суд РФ, срочный трудовой договор с пенсионером по возрасту может заключаться только по соглашению сторон, то есть на основе добровольного согласия работника и работодателя. Тем самым предоставляется свобода выбора в определении вида заключаемого договора: как на определенный, так и на неопределенный срок (Определения от 15.05.2007 N 378-О-П и от 22.11.2012 № 2078-О) [8].

В п. 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее - Постановление Пленума N 2) разъяснено, что в данном случае срочный трудовой договор может заключаться без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Но если судом при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора будет установлено, что он заключен работником вынужденно, суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок [7].

Основной момент, который нужно отслеживать при заключении срочного договора с пенсионерами по возрасту, – добровольность. В данном случае срочный договор можно заключить только по соглашению между работником и работодателем (ч. 2 ст. 59 ТК РФ). Это означает, что и сотрудник, и его

руководитель действительно предпочитают ограничить срок своих трудовых отношений и добровольно отказываются от бессрочного трудового договора [2].

Если работающий в организации сотрудник стал пенсионером, его не нужно увольнять и оформлять срочный трудовой договор. В противном случае в соответствии с ч. 1 ст. 5.27 Кодекса об административных нарушениях организацию могут оштрафовать за нарушение законодательства о труде и об охране труда [5].

Предусматривая заключение с пенсионерами по возрасту – при отсутствии к тому объективных причин – именно срочного трудового договора, в то время как с любым другим лицом, претендующим на данное рабочее место и не являющимся пенсионером, трудовой договор при прочих равных условиях должен был бы заключаться на неопределенный срок, ставит пенсионеров в худшее положение по сравнению с другими гражданами, ограничивает равенство возможностей для этой категории лиц при реализации ими своих способностей к труду, а потому допустимость такого ограничения должна оцениваться с точки зрения требований к ч. 1 ст. 37 Конституции Российской Федерации, так и ч. 1 ч. 2 ст. 19 и ч. 3 ст. 55 [9].

Режим работы для пенсионеров может быть гибким и зависит от того, на какую работу претендует пенсионер. Нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю (ч. 2 ст. 91 Трудового кодекса РФ). Это касается постоянных, временных и сезонных работников, а также работников, принятых на время выполнения определенных работ. Согласно ч. 1 ст. 93 Трудового кодекса неполное рабочее время устанавливается в форме неполной рабочей недели либо неполного рабочего дня (смены). Пенсионеры не относятся к лицам, которым работодатель обязан установить такой режим рабочего времени согласно ч. 1 ст. 93 Трудового кодекса. Но это возможно по просьбе работающего пенсионера. Однако неполное рабочее время может устанавливаться и по инициативе работодателя. Последний вправе в одностороннем порядке произвести изменение организационных или технологических условий труда, но это может привести к изменению условий трудового договора не одного, а группы работников. Один из вариантов решения возникающих в связи с этим проблем сформулирован законодателем. В силу ст. 74 ТК РФ в случае, если изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест вправе с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев. Условие о продолжительности рабочего времени относится к числу существенных условий труда, поэтому введение неполного рабочего времени допускается только с согласия каждого работника. Свою волю работник может выразить, ознакомившись с соответствующим приказом (распоряжением) работодателя. Вместе с тем, поскольку установление неполного рабочего времени не является постоянным, составление прилагаемого к трудовому договору дополнительного соглашения, определяющего данное условие, нецелесообразно. Дополнительное соглашение возможно в случае, если работодатель и работник достигнут согласия в том, что работа последнего в условиях неполного рабочего времени будет иметь постоянный характер. Об этом говорится в ч. 5 ст. 74 Трудового кодекса [6].

Законодательством не установлены специальные требования к условиям труда работников пенсионного возраста. Но работодатель, принимая такого сотрудника на

работу, должен учитывать, что условия труда, в частности режим рабочего времени и времени отдыха, должны соответствовать трудоспособности конкретного пожилого человека.

Общие советы работодателям по улучшению условий труда работников-пенсионеров и производственной сферы приведены в п. 13 Рекомендации № 162 «О пожилых трудящихся», утвержденной Международной организацией труда от 23.06.1980. Например, работодателям рекомендуется:

- изменять формы организации труда, если они ведут к чрезмерному напряжению пожилых работников, в частности путем ограничения сверхурочной работы;
- приспособлять рабочее место и задания к возможностям трудящегося пенсионера, используя все имеющиеся технические средства и, в частности, принципы эргономики, чтобы сохранить здоровье и работоспособность и предупредить несчастные случаи;
- организовать систематический контроль состояния здоровья пожилых работников;
- обеспечить безопасность и гигиену труда пенсионеров.

Повышенные гарантии работающим пенсионерам по сравнению с обычными работниками могут быть предусмотрены коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором [1].

Также по общему правилу испытательный срок не должен превышать трех месяцев (ч. 5 ст. 70 ТК РФ). Но если пенсионер устраивается на должность руководителя, его заместителя или главного бухгалтера, продолжительность испытания может увеличиваться до шести месяцев (ч. 5 ст. 70 ТК РФ). Возможность установления испытательного срока при приеме на работу предусмотрена ст. 70 Трудового кодекса.

Пенсионера испытывать можно. В перечень лиц, которым испытание при приеме на работу не устанавливается, пенсионеры не входят (ч. 4 ст. 70 ТК РФ). Это значит, что в отношении них действуют общие правила:

- испытательный срок можно установить только по соглашению сторон (ч. 1 ст. 70 ТК РФ);
- условие об испытательном сроке нужно включить в текст трудового договора (в противном случае считается, что пенсионер принят на работу без испытательного срока) и в приказ о приеме на работу (ч. 1 и 2 ст. 70 и ч. 1 ст. 68 ТК РФ).

Продолжительность испытания зависит от вида заключенного договора [3].

При заключении срочного трудового договора на срок от двух до шести месяцев или на период выполнения сезонных работ испытательный срок не может превышать двух недель (ч. 6 ст. 70 ТК РФ).

Сокращаемые пенсионеры действительно несколько лучше социально защищены в случае сокращения штата и потери работы. Но это не означает, что государственные гарантии, предусмотренные статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), предоставляются им не в полном объеме. Сокращение численности или штата является одним из оснований прекращения трудового договора (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Действующее законодательство устанавливает не только определенную процедуру проведения сокращения численности или штата, но и предоставляет увольняемому работнику определенные гарантии и компенсации.

Часть 2 ст. 178 ТК РФ предоставляет право органам службы занятости населения сохранять средний заработок за уволенным работником в течение третьего месяца

со дня увольнения. Решение об этом принимается в исключительных случаях и при условии, что уволенный работник обратился в службу занятости в течение двухнедельного срока после увольнения и не был им трудоустроен. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения. Решение принимает орган службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Часть 1 ст. 318 ТК РФ устанавливает увеличенный срок сохранения среднего заработка за уволенным работником в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Указанный срок составляет три месяца со дня увольнения.

Именно выплаты среднего месячного заработка в период трудоустройства, которые осуществляются за счет работодателя, часто и становятся камнем преткновения. Конфликты возникают и как между бывшим работником и работодателем, так и между работодателем и органом службы занятости населения.

Трудовой кодекс не связывает объем гарантий и компенсаций со статусом работника, который он приобретет после прекращения трудовых отношений. Гарантии и компенсации предоставляются в полном объеме как тем, кто после увольнения приобретет статус «пенсионер», так и тем, кто после увольнения приобретет статус «безработный».

Право на отпуск остается за пенсионерами, как и за любыми работниками организации. Можно выделить два вида отпусков по трудовому кодексу:

Ежегодный очередной - равняется 28 календарным дням. В регионах, с особыми климатическими условиями, предусмотрены дополнительные оплачиваемые отпуска. Также дополнительные дни очередного отпуска положены работникам с рабочим днем по ненормированному графику или работающим в условиях, вредных для здоровья. Дополнительный отпуск работающим пенсионерам работодатель может предусмотреть в коллективном договоре или локальных нормативных актах, согласно ст. 116 ТК РФ.

Отпуск за свой счет, неоплачиваемый. Законом, ст. 128 ТК РФ, предусмотрено количество дней, которые пенсионер может взять по первому требованию. Трудящиеся пенсионеры имеют право взять за свой счет 14 дней в году. Смерть близкого родственника дает право на 5 дней отпуска за свой счет.

Дополнительный оплачиваемый отпуск в случае, когда очередной дополнительный отпуск подлежит оплате, перечислены в законодательстве:

1. Работающие на Крайнем Севере – 24 дополнительных дня.
2. Работающие в местностях, которые по закону приравнены к районам Крайнего Севера – им положены дополнительных 16 дней.
3. Трудящиеся в особых климатических зонах и отдаленных местностях – 8 дней.
4. Трудящиеся во вредных условиях – до 7 календарных дней дополнительного отдыха.
5. Рабочее место должно быть признано вредным, согласно проведенной спец. оценке условий труда.
6. Инвалидам положено до 6 дней.
7. Работающие, ранее пострадавшие от катастроф техногенного характера (ликвидаторы аварии на ЧАЭС) имеют право на 14 оплачиваемых дней дополнительного отпуска.
8. Работники с ненормированным графиком труда – до 3 дней.

Очередной отпуск предоставляется работникам, получающим пенсию на общих основаниях. За 2 недели до начала календарного года составляется график, с указанием конкретной даты начала отпуска. Работника обязаны предупредить не менее, чем за 14 дней, до начала отдыха. Дополнительный оплачиваемый отпуск обычно предоставляется сразу после очередного. Его можно брать частями так, чтобы один период отдыха был не меньше 14 дней, остальные дни можно расходовать по своему усмотрению, но с согласия работодателя. Дополнительные оплачиваемые дни отдыха можно взять в виде денежной компенсации согласно ст. 126 ТК РФ, за исключением дополнительных дней за вредные условия.

Предоставление отпуска работающим пенсионерам без сохранения заработной платы производится по заявлению. Ветераны и инвалиды имеют право на отпуск в любое удобное время, остальным необходимо согласование работодателя. Отказать пенсионеру в использовании 14 дней дополнительного отдыха работодатель не вправе.

Отпуск по уходу за маленькими детьми до полутора или до трех лет имеют право брать не только родители, трудовое законодательство предусмотрело право бабушек или дедушек на такой отпуск вместо родителей. Пособие по уходу за ребенком для бабушки рассчитывается так же, как и для родителей, исходя из среднего заработка [4].

Законодательно работающие пенсионеры имеют ряд льгот:

1. Запрещена дискриминация при приеме на работу в связи с возрастом.
2. Договор с ограниченным сроком действия – срочный, можно заключить при согласии работника пенсионного возраста.
3. Право на сокращенный рабочий день.
4. Увольнение возможно по заявлению в тот же день, нет необходимости предупреждать работодателя за две недели.
5. Сохранение рабочего места при сокращении ввиду высокой квалификации.
6. Право на пенсионный отпуск работающим пенсионерам без сохранения оплаты до 14 дней в году.
7. Пенсионерам из северных регионов производится возврат затрат на билеты для проезда к месту отдыха и обратно, раз в два года.
8. С пенсии, материальной помощи, иных социальных выплат не взимается подоходный налог.
9. Льготы по иным налоговым отчислениям (налог на имущество, земельный и транспортный налоги).

В Российской Федерации пенсионеры освобождены от уплаты налога на имущество. Такой привилегией может воспользоваться и пенсионер, осуществляющий трудовую деятельность, согласно пункту 10 статьи 407 «Налогового Кодекса Российской Федерации», если имущество находится в личной собственности. Налог может быть обнулен на следующие виды имущества: комната или квартира; собственный дом; гараж или место в общем гараже; мастерские, ателье, студии, частные музеи, галереи и библиотеки; хозяйственные постройки площадью не более 50 м², которые располагаются на земле, предоставленной для ведения хозяйства, для дач или частного жилищного строительства. Налоговая льгота может предоставляться только для одного объекта налогообложения из каждого вида, то есть пенсионер, имеющий несколько квартир в собственности и

несколько гаражей, имеет право на льготу при уплате только за один объект, налоги по остальным объектам необходимо уплатить.

А вот право на компенсацию стоимости проезда для неработающих пенсионеров, получающие трудовую пенсию по старости и по инвалидности, проживающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях предоставляется один раз в два года. Двухгодичный период исчисляется, начиная с 1 января года, в котором последовало обращение пенсионера за компенсацией.

Льготы по иным налоговым отчислениям (налог на имущество, земельный и транспортный налоги) сохраняются, так как данная льгота предусмотрена для всех пенсионеров работающих и не работающих.

Главной причиной, побуждающей пенсионеров продолжать работать, наши сограждане считают недостаточный размер пенсии. На втором месте — стремление материально помочь детям. Реже объясняют желанием избежать одиночества и просто интересом к работе.

Работающие пенсионеры чувствуют себя востребованными, нужными, значимыми. Работа - один из способов остаться в обществе и не чувствовать себя брошенными. Кто то, хоть и живет в достатке, рад любой занятости, только бы убежать от одиночества, замкнутости в четырех стенах. Кто-то следует принципу: «Больше работаешь - дольше живешь». Они желают быть полезными не только в семье, но и в обществе. Им хочется жить полноценной жизнью, а не доживать ее, постоянно прислушиваясь, в каком боку колет. Кроме того, они желают покупать себе одежду, обновлять **мебель**, ездить на отдых, баловать подарками внуков.

Да и сложно найти с опытом высокопрофессиональных работников, востребованных специалистов,

Список литературы / References

1. Воробьева Е.В. «Трудовой договор» / под редакцией "АйСи Групп", 2014. 231 с.
2. Еришова Е.А. «Трудовое право в России» / Рос. акад. правосудия. М.: Статут, 2007. 620 с.
3. Эриашвили Н.Д., Забейворота А.И., Курбанов Р.А., Веселкова Е.Г., Левитин В.Б. «Трудовое право России» учебник / Юнити-Дана, 2013. 487 с.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001. № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018).
5. Кодекс законов о труде Российской Федерации (с изменениями на 30 апреля 1999 года) / СПС КонсультантПлюс.
6. Пункт 2 статьи 3 раздела 1 Рекомендация № 166 Международной организации труда «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (Принята в г. Женеве 22.06.1982 на 68-й сессии Генеральной конференции МОТ).
7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» от 17 марта 2004 г. № 2 (в ред. Постановлений Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 № 63, от 28.09.2010 № 22).
8. Определение Конституционного Суда РФ от 15.05.2007. № 378-О-П.
9. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: научно-практическое пособие / под редакцией К.Н. Гусова. Москва: Проспект. [Электронный ресурс], 2011. 176 с. URL: <http://ppt.ru/news/93421/> (дата обращения: 15.05.2018).

POLITICAL CULTURE AND IDEOLOGIES

DEMOGRAPHY AS A GLOBAL CHALLENGE OF ENERGY POLICY AND ENSURING ENERGY SECURITY OF THE RUSSIAN FEDERATION

Rybin D.V.¹, Shchuplova I.S.², Abakarov R.A.³, Kostin A.S.⁴,
Dvoretzkiy A.S.⁵ (Russian Federation)
Email: Rybin53@scientifictext.ru

¹Rybin Denis Viktorovich – Leading Expert;

²Shchuplova Irina Sergeevna – Leading Expert,
PJSC “RUSHYDRO”;

³Abakarov Ramazan Abakarovich – Head of the centre,
RUSHYDRO IT SERVICE LTD;

⁴Kostin Aleksey Sergeevich – Leading Expert;

⁵Dvoretzkiy Anton Sergeevich – Leading Expert,
PJSC “RUSHYDRO”,
MOSCOW

Abstract: *one of the drivers of energy consumption is demographic factor, in particular, the change in the population and its structure. Therefore, during the process of strategic energy planning we should take into account the dynamics of population and its impact on the fuel and energy complex. Changing the demographic situation will lead to a change in the main markets for energy demand and the need for a reorientation of the Russian fuel and energy complex for partnership, as well as a reorientation to the requirements for the supply of energy resources and technologies of new partner countries. By 2030, depending on the decrease in the population of the Russian Federation, no additional capacity will be required, but at the same time, other factors affecting the future development of the fuel and energy complex of the Russian Federation need to be considered. Thus, the fuel and energy complex of the Russian Federation in the future will need to provide electricity and heat to large agglomerations and across remote small settlements.*

Keywords: *fuel and energy complex, demography, energy resources, energy policy, agglomeration.*

**ДЕМОГРАФИЯ КАК ГЛОБАЛЬНЫЙ ВЫЗОВ
ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКЕ И ОБЕСПЕЧЕНИЮ
ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
**Рыбин Д.В.¹, Щуплова И.С.², Абакаров Р.А.³, Костин А.С.⁴,
Дворецкий А.С.⁵ (Российская Федерация)**

¹Рыбин Денис Викторович – ведущий эксперт;

²Щуплова Ирина Сергеевна – ведущий эксперт,
ПАО «РусГидро»;

³Абакаров Рамазан Абакарович – руководитель центра,
ООО «РусГидро ИТ сервис»;

⁴Костин Алексей Сергеевич – ведущий эксперт;

⁵Дворецкий Антон Сергеевич – ведущий эксперт,
ПАО «РусГидро»,
г. Москва

Аннотация: одним из драйверов энергопотребления являются демографические факторы, в частности изменение численности населения и его структуры. Поэтому при стратегическом энергетическом планировании необходимо учитывать динамику численности населения и ее влияние на ТЭК. Изменение демографической ситуации приведет к изменению основных рынков спроса на энергоресурсы и необходимости переориентации российского ТЭК для партнерства, а также переориентации на требования к поставке энергоресурсов и технологий новых стран-партнеров. К 2030 году в зависимости от уменьшения численности населения Российской Федерации не потребуются ввода дополнительных мощностей, но вместе с тем необходимо рассматривать и другие факторы, влияющие на будущее развитие ТЭК Российской Федерации. Таким образом, ТЭК Российской Федерации в будущем необходимо будет обеспечивать электроэнергией и теплом крупные агломерации и напротив удаленные малочисленные населенные пункты.

Ключевые слова: ТЭК, демография, энергоресурсы, энергетическая политика, агломерация.

Глобальный характер энергетических проблем, их усиливающаяся политизация, а также объективная значимость в настоящее время российского топливно-энергетического комплекса (далее также - ТЭК) в мировой энергетике предопределяют важную роль энергетической политики Российской Федерации. Кроме того, и обратная взаимосвязь значимой роли топливно-энергетического комплекса и правильного построения энергетической политики с учетом мировых трендов является одним из ключевых факторов обеспечения экономической и национальной безопасности России в долгосрочной перспективе.

Одним из драйверов энергопотребления являются демографические факторы, в частности изменение численности населения и его структуры. Поэтому при стратегическом энергетическом планировании необходимо учитывать динамику численности населения и ее влияние на ТЭК.

Население играет большую роль в формировании спроса на энергетические ресурсы - за счет как прямого, так и косвенного потребления (резиденты создают спрос на продукцию, что находит отражение в спросе на энергию со стороны промышленных предприятий, транспортного сектора и других крупных потребителей).

По данным ООН, к 2030 году общая численность населения составит 8,6 миллиарда человек, а к 2050 году 9,8 миллиарда человек, в сравнении с имеющейся в настоящее время численностью населения 7,6 миллиарда человек [1]. Примерно 83 миллиона человек будет добавляться к всемирному населению ежегодно, даже при условии, что уровень рождаемости будет продолжать уменьшаться.

Указанный выше прирост населения к 2030 году в основном придется на следующие страны: Индия, Нигерия, Демократическая республика Конго, Пакистан, Эфиопия, Объединенная республика Танзания, Соединенные штаты Америки, Уганда, Индонезия, Египет и др. (рис.1). Противоположные тенденции в изменении численности населения (снижение) к 2030 году затронут такие страны как: Япония, Россия, Украина, Польша, Италия, Болгария, Венгрия, Румыния, Германия, Испания. Общая убыль населения, приходящаяся на эти страны, к 2030 году составит 18 миллионов человек (рис. 2).

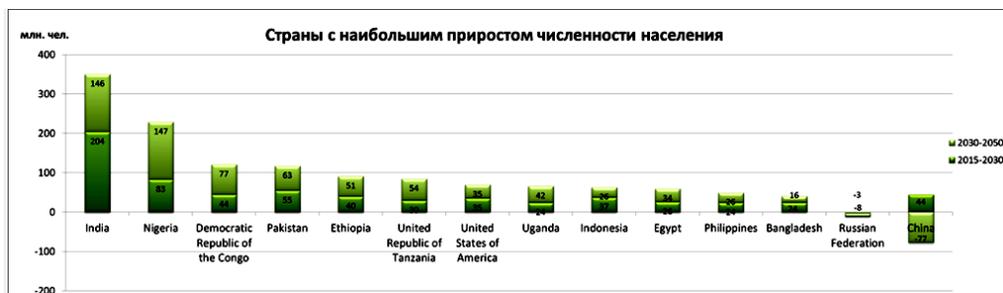


Рис. 1. Страны с наибольшим приростом численности населения

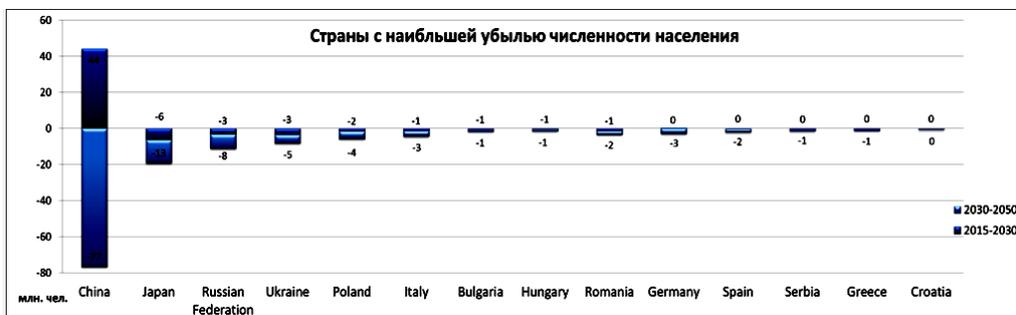


Рис. 2. Страны с наибольшей убылью численности населения

На основе проведенного анализа потребность в дополнительных мощностях электроэнергии в соотношении с увеличением численности населения, которое придется на указанные выше страны, составит 670 ГВт (рис. 3).



Рис. 3. Страны с наибольшим количеством необходимой мощности в соответствии с прогнозом прироста населения

Приведенное значение указано без учета потребностей, необходимых для развития промышленности и инфраструктуры, а также вопросов выбывания из баланса устаревающих мощностей и процесса замены их на новые. С другой стороны снижение численности населения стран, с которыми уже выстроено сотрудничество в топливно-энергетической сфере, вызовет снижение потребности в существующих мощностях электроэнергии, что в свою очередь скажется на импорте энергоресурсов этими странами (рис. 4). Общее значение мощностей, не обеспеченных загрузкой, с учетом снижения численности населения указанных выше стран к 2030 году составит 18 ГВт.

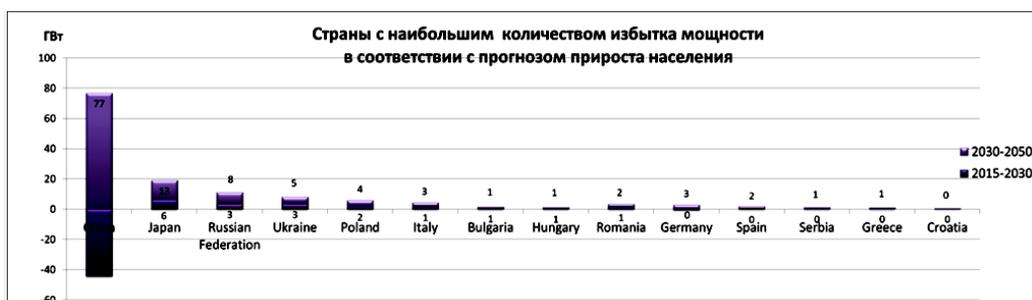


Рис. 4. Страны с наибольшим количеством избытка мощности в соответствии с прогнозом прироста населения

Такое изменение демографической ситуации приведет к изменению основных рынков спроса на энергоресурсы и необходимости переориентации российского ТЭК для партнерства, а также переориентации на требования к поставке энергоресурсов и технологий новых стран-партнеров.

Численность населения Российской Федерации к 2030 году уменьшится на 3,35 млн человек и составит 140,5 млн человек. Что, в свою очередь, создаст дополнительные невостребованные мощности электроэнергии внутри страны в размере 3,35 ГВт высвобождающейся мощности.

Урбанизация (создание сети агломераций)

Через 13 лет на Земле останутся только маленькие города и крупные агломерации, прогнозируют аналитики PwC. К 2030 году в крупнейших агломерациях с населением более 1,5 млн человек будут жить около 24% мирового населения, или семь из десяти городских жителей. Доля вклада агломераций в мировой ВВП, составляющая сейчас около 38%, к 2030 году увеличится до 43%. В 60% агломераций рост произойдет за счет прироста населения [2].

Центры городской экономики сместятся в Африку и Азию: до размеров Московской агломерации вырастут Лагос в Нигерии и Киншаса в Демократической Республике Конго. К 2030 году население агломерации Дели достигнет 36 млн и сравняется с Токио — крупнейшей агломерацией мира (37 млн человек). Население агломераций Шанхая, Мумбаи, Пекина и Дакки приблизится к 30 млн человек.

Урбанизация в России – явление не новое. Первая её волна прошла в конце 19 — начале 20 века, когда после отмены крепостного права, появления рынка свободной наемной рабочей силы, а также резкого скачка в развитии промышленности в города для работы на предприятиях стали переселяться миллионы бывших крестьян. Вторая волна роста численности городского населения произошла в 1930 годы и вновь была связана с развитием промышленности: начавшаяся индустриализация требовала огромного количества рабочих рук. Третий этап имел место, начиная с 50-х годов после раздачи жителям колхозов паспортов и дальнейшим развитием производства в городах. На данный момент можно с уверенностью констатировать, что мы наблюдаем четвертый этап российской урбанизации.

По оценке PwC, Московская агломерация в настоящее время значительно опережает Россию в целом по показателям прироста ВВП (1,4 п.п.), населения (1,2 п.п.) и миграции (восемь мигрантов на 1 тыс. человек) и по уровню технологической обеспеченности. В следующие 15 лет ВВП Московской агломерации вырастет на 27%, ежегодный прирост составит 1,6%. Московская агломерация сейчас — крупнейшая в Европе и останется такой и в 2030 году. Сейчас население Московской агломерации составляет 19,5 млн человек, а к 2030 году превысит 20,5 млн [3].

На этом фоне мэр Москвы Сергей Собянин заявил об усилении тенденции перетекания российского населения в крупные городские образования – агломерации. По его словам, на данный момент в них уже живут 55 миллионов россиян, что составляет порядка 40 процентов населения страны. «Мы приближаемся к половине населения России», – подчеркнул он. Помимо упомянутых Московской и Петербургской, существуют также Воронежская, Нижегородская, Казанская, Екатеринбургская, Новосибирская и другие агломерации с численностью населения более миллиона человек. Всего их около 22. Абсолютное большинство из этих образований показывают устойчивый рост населения. В целом же, типичной картиной для российских урбанизированных образований является рост ядра, а также городов на незначительном расстоянии от него – периферии. Тогда как отдаленные населенные пункты в большинстве своем демонстрируют устойчивую отрицательную динамику численности населения.

Заявления о неминуемом росте агломераций и дальнейшем перетекании в них уменьшающегося населения страны (прежде всего из небольших городов и деревенской местности) высказывались и ранее, в том числе нынешним председателем Правительства Дмитрием Медведевым. В свете неминуемых демографических проблем власти сделали однозначную ставку именно на концентрацию российского населения на 20-30 «пяточках» агломераций и опустынивании оставшейся громадной территории. В принципе с подобной политикой согласуются и недавние заявления председателя Совета Федерации Валентины Матвиенко, которая заявила о необходимости серьезного укрупнения ряда регионов.

Вместе с тем, такая политика вполне укладывается в рекомендации Всемирного банка. В его исследовании о перспективах экономико-географического развития России, проведенном несколько лет назад, сказано о необходимости применения политики гиперконцентрации населения в пределах крупных урбанистических образований. В то же время властям следует инициировать отток населения с остальной территории страны. Точки роста, по мнению авторов доклада, составят городские образования, которые смогут построить необходимую инфраструктуру, создать достаточное количество рабочих мест (прежде всего в сфере обслуживания), а также развивать свою торговую функцию, в особенности тех агломераций, которые находятся на перекрестке путей, а также около морей и океанов.

Выводы

На основе приведенной информации можно сделать вывод, что к 2030 году в зависимости от уменьшения численности населения Российской Федерации не потребуется ввода дополнительных мощностей, но вместе с тем необходимо рассматривать и другие факторы, влияющие на будущее развитие ТЭК Российской Федерации.

Таким образом, ТЭК Российской Федерации в будущем необходимо будет обеспечивать электроэнергией и теплом крупные агломерации и напротив удаленные малочисленные населенные пункты. Ни для кого не секрет, что для устойчивого обеспечения агломераций электрической энергией и теплом необходимы не только мощные источники энергии, но и мощные источники, оказывающие системные услуги (хранение энергии, регулирование сети т.д.). В свою очередь, отдельной проблемой будет являться обеспечение электроэнергией и теплом отдаленных малочисленных населенных пунктов с маломощным потреблением электроэнергии и необходимостью подвода многокилометровых электрических сетей.

Список литературы / References

1. World Population Prospects: 2017 Revision (PRESS RELEASE), United Nations Department of Public Information, NY 2017. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.un.org/en/development/desa/population/events/other/21/index.shtml> / (дата обращения: 30.07.2018).
2. Информационное агентство «РБК». Четверти населения Земли предсказали жизнь в городах-гигантах к 2030 году. 6 июля 2017 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.rbc.ru/business/06/07/2017/595df2c19a794776e863d1b3> / (дата обращения: 30.07.2018).
3. Интернет-газета «Колокол России». Урбанизация превратит Россию в безлюдную территорию. 11 августа 2016 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://kolokolrussia.ru/sreda-obitaniya/urbanizaciya-prevratit-rossiu-v-bezludnuu-territoriu/> (дата обращения: 30.07.2018).

POLITICAL INSTITUTIONS, PROCESSES AND TECHNOLOGIES

FEATURES NEWS REPORTS IN RESPECT OF CANDIDATES FOR THE POST OF PRESIDENT OF THE RUSSIAN FEDERATION: GRUDININA P.N., ZHIRINOVSKY V.V., SOBCHAK K.A., SURAYKIN M.A.: THE RESULTS OF A COMPARATIVE CONTENT ANALYSIS

Karpova V.V. (Russian Federation)

Email: Karpova53@scientifictext.ru

*Karpova Victoria Vadimovna – Bachelor of Political Science,
MOSCOW*

Abstract: *the article presents the results of the content analysis of news reports on presidential candidates in 2018 in the Russian segment of the Runet. The main parameters of the measurement in the study are the following characteristics: the content of news on thematic blocks, geolocation and tonality (positive, neutral, negative). The conducted analysis of information flows gives grounds to note the high level of candidates' presence in the media field and allows making a number of local conclusions.*

Keywords: *content analysis, comparative analysis, information flows, media field, news reports, elections, election campaign, president of the Russian Federation.*

ОСОБЕННОСТИ НОВОСТНЫХ СООБЩЕНИЙ В ОТНОШЕНИИ КАНДИДАТОВ НА ПОСТ ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ГРУДИНИНА П.Н., ЖИРИНОВСКОГО В.В., СОБЧАК К.А., СУРАЙКИНА М.А.: РЕЗУЛЬТАТЫ СРАВНИТЕЛЬНОГО КОНТЕНТ-АНАЛИЗА **Карпова В.В. (Российская Федерация)**

*Карпова Виктория Вадимовна – бакалавр политологии,
г. Москва*

Аннотация: *в статье приводятся результаты контент-анализа новостных сообщений о кандидатах в Президенты РФ в 2018 году в российском сегменте Рунета. Основными параметрами измерения в исследовании выступают следующие характеристики: содержание новостного сообщения по тематическим блокам, геолокация и тональность (позитивная, нейтральная, негативная). Проведенный анализ информационных потоков дает основание отметить высокий уровень присутствия кандидатов в медийном поле и позволяет сделать ряд локальных выводов.*

Ключевые слова: *контент-анализ, сравнительный анализ, информационные потоки, медийное поле, новостные сообщения, выборы, избирательная кампания, Президент РФ.*

18 марта 2018 года в Российской Федерации прошли выборы главы государства. Кандидатами на должность Президента Российской Федерации было зарегистрировано восемь человек, среди них: Бабурин С.Н., Грудинин П.Н., Жириновский В.В., Путин В.В., Собчак К.А., Сурайкин М.А., Титов Б.Ю., Явлинский Г.А. [1]. Субъектами выдвижения выступили: «НАРОДНЫЙ СОЮЗ», КПРФ, ЛДПР, Партия «ГРАНИ», КОММУНИСТИЧЕСКАЯ ПАРТИЯ КОММУНИСТЫ РОССИИ, Политическая партия «ПАРТИЯ РОСТА», Партия «ЯБЛОКО» [2].

В данных условиях, освещение средствами массовой информации деятельности кандидатов на пост Президента представляется одной из важнейших задач в ходе избирательной кампании. Целью нашего исследования является содержательный анализ информационных потоков о кандидатах, в рамках избирательной кампании по выборам Президента Российской Федерации.

Основной метод исследования - контент-анализ новостных сообщений в отношении следующих кандидатов: Грудинин П.Н., Жириновский В.В., Собчак К.А., Сурайкин М.А. Контент-анализ предполагает проведение сравнительного исследования на основе 80 статей в средствах массовой информации, опубликованных в поисковой системе «Яндекс. Новости» за временной период с 01.02.2018 по 01.03.2018 гг., по следующим параметрам:

- содержание новостного сообщения по темам (геополитика, внутренняя политика, социальная политика, экономика, культура, неполитические темы);
- геолокация новостного сообщения;
- тональность новостного сообщения (позитивная, негативная, нейтральная).

В рамках работы была составлена сравнительная матрица контент-анализа новостных сообщений о кандидатах на пост Президента РФ. Исходя из первого критерия исследования, качественного анализа новостных сообщений, стоит отметить сохранение тенденции преобладания в информационном пространстве тематического блока «внутренняя политика», что подтверждает его важность для избирателей в данной федеральной кампании. У ряда кандидатов отсутствуют новостные сообщения по ключевым блокам содержания: социальная и экономическая политика – у К. Собчак; культура – у П. Грудинина; геополитика – у М. Сурайкина; экономика – у В. Жириновского.

Таблица 1. Результаты измерения параметра «Содержание статей»

Категории	Грудинин П.Н.	Жириновский В.В.	Собчак К.С.	Сурайкин М.А.
геополитика		15% (3)	25% (5)	
внутренняя политика	50% (10)	40% (8)	55% (11)	20% (4)
социальная политика	25% (5)	10% (2)		45% (9)
экономика	15% (3)			20% (4)
культура		15% (3)	10% (2)	10% (2)
неполитические темы	10% (2)	20% (4)	10% (2)	5% (1)

Исходя из полученных данных, следует вывод о том, что новостные сообщения подобраны некорректно или же данные кандидаты ограничили уровень своей электоральной поддержки, не используя все возможности для ведения предвыборной агитации. Подчеркнем характерно высокий уровень присутствия в

новостных сообщениях неполитических тем у В. Жириновского, возможно в силу его нестандартного политического имиджа.

Переходя ко второму критерию, геолокации новостных сообщений, важно отметить наличие в предвыборном дискурсе всех кандидатов, кроме К. Собчак, апеллирование и геолокационную привязку к теме «украинского кризиса». Самая широкая география представлена у В.Жириновского, низкий уровень – у К.Собчак, что может свидетельствовать о профессиональном уровне работы избирательных штабов в регионах. Следует отметить, что в основном массиве информационного потока преобладали «безлокационные» новостные сообщения.

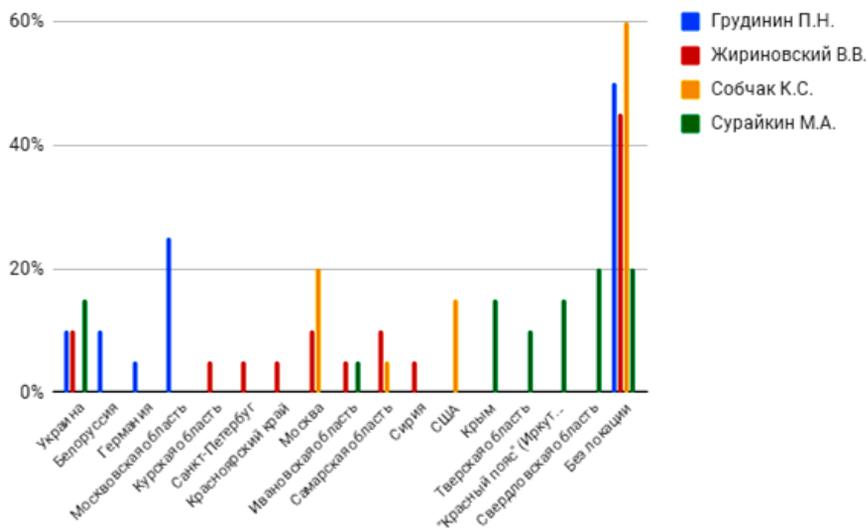


Рис. 1. Результаты измерения параметра «Геолокация»

Последним критерием анализа выступала тональность сообщений. Позитивный уровень не преобладал ни у одного из кандидатов, однако наиболее высокие показатели наблюдаются у В. Жириновского. При этом у В. Жириновского в новостных сообщениях преобладает нейтральная тональность, как и у К. Собчак. Высокий негативный уровень можно отметить у П. Грудинина и М. Сурайкина, что подтверждает факт ведения негативной кампании в средствах массовой информации против вышеназванных кандидатов.

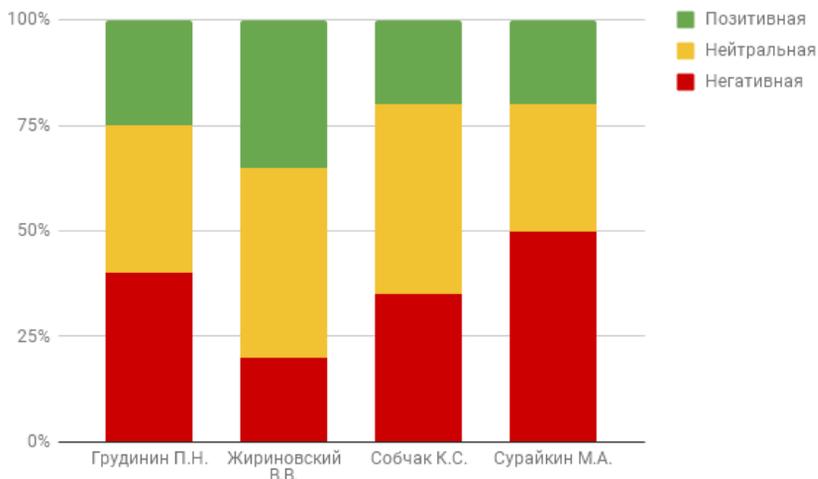


Рис. 2. Результаты измерения параметра «Тональность»

Таким образом, проведенный контент-анализ информационных потоков в отношении кандидатов на пост Президента РФ Грудинина П.Н., Жириновского В.В., Собчак К.А., Сурайкина М.А. дает основание отметить высокий уровень присутствия данных кандидатов в информационном поле и позволяет сделать следующие локальные выводы. У всех кандидатов в медийном пространстве отсутствовали важные содержательные блоки избирательной кампании. При этом, «внутренняя политика» продолжает являться единым ведущим тематическим блоком для кандидатов. Общий геолокационный уровень новостных сообщений остается низким, однако широкая географическая база наблюдается у В. Жириновского, в сочетании с высоким позитивным уровнем тональности сообщений. При этом негативная кампания в СМИ сказалась на уровне тональности сообщений П. Грудинина и М. Сурайкина.

Список литературы / References

1. Центральная избирательная комиссия Российской Федерации. Официальный сайт. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.cikrf.ru/analog/prezidentskiye-vybory-2018/kandidaty/> (дата обращения: 05.05.2018).
2. Центральная избирательная комиссия Российской Федерации. Официальный сайт. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.cikrf.ru/analog/prezidentskiye-vybory-2018/kandidaty/> (дата обращения: 05.05.2018).

**III INTERNATIONAL CORRESPONDENCE SCIENTIFIC SPECIALIZED CONFERENCE
INTERNATIONAL SCIENTIFIC REVIEW
OF THE PROBLEMS OF LAW,
SOCIOLOGY AND POLITICAL SCIENCE
Boston. USA. July 29-30, 2018
[HTTPS://SCIENTIFIC-CONFERENCE.COM](https://scientific-conference.com)**



**COLLECTION OF SCIENTIFIC ARTICLES
PUBLISHED BY ARRANGEMENT WITH THE AUTHORS**



You are free to:

Share – copy and redistribute the material in any medium or format

Adapt – remix, transform, and build upon the material
for any purpose, even commercially.

Under the following terms:

Attribution – You must give appropriate credit,
provide a link to the license, and indicate if changes were made.

You may do so in any reasonable manner,

but not in any way that suggests the licensor endorses you or your use.

ShareAlike – If you remix, transform, or build upon the material, you must
distribute your contributions under the same license as the original.

**ISBN 978-1-948507-35-6
INTERNATIONAL CONFERENCE**

PRINTED IN THE UNITED STATES OF AMERICA