

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ  
«ТРИБУНА УЧЕНОГО»

№ 11/2024

ИСТОРИЧЕСКИЕ НАУКИ И  
АРХЕОЛОГИЯ  
МЕДИЦИНСКИЕ НАУКИ  
ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЕ  
НАУКИ  
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ  
ПОЛИТОЛОГИЯ  
ФИЛОСОФСКИЕ НАУКИ  
ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ  
ФИЛОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

TRIBUNE OF THE SCIENTIST

## НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

### «ТРИБУНА УЧЕНОГО»

07.00.00 Исторические науки и археология,  
08.00.00 Экономические науки,  
09.00.00 Философские науки,  
10.00.00 Филологические науки,  
12.00.00 Юридические науки,  
13.00.00 Педагогические науки,  
14.00.00 Медицинские науки,  
15.00.00 Фармацевтические науки,  
22.00.00 Социологические науки,  
23.00.00 Политология

#### Редакционная коллегия:

**Желева О.В.** – главный редактор, кандидат юридических наук.

**Сенникова Д.В.** – заместитель главного редактора, кандидат юридических наук.

**Соколов Т.В.** – кандидат юридических наук, доцент.

**Киндяшова А.С.** – кандидат педагогических наук, доцент.

**Чурсина А.А.** – кандидат исторических наук, доцент.

**Пудикова А.А.** – кандидат философских наук, доцент.

**Назарова О.Ю.** – кандидат педагогических наук, доцент.

**Матвеева Е.С.** – кандидат исторических наук, доцент.

**Зайцева Е.В.** – кандидат технических наук, доцент.

**Ермоленко С.П.** – кандидат медицинских наук.

**Выпуск № 11 (ноябрь, 2024)**

<https://tribune-scientists.ru>

**Оглавление****ОБЩИЙ РАЗДЕЛ**

**Бурангулова О.М.** Адаптация сотрудников на производстве ..... 4

**ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ**

**Карпова В.В.** Гендерный дисбаланс в российском судебном корпусе ..... 15

**Коробова Т.В., Самородов Д.А.** Основания и правовые последствия возникновения холдинговых отношений..... 20

**Лушнев Я.Р.** Основания и порядок выселения из жилого помещения ..... 29

**Миροшник М.М.** Проблема злоупотребления правом на иск: подход советского законодательства ..... 34

**Саватеев С.А.** Порядок и пределы предоставления результатов оперативно-розыскной деятельности ..... 39

**Янушевичус Р.А.** Степень общественной опасности кражи..... 45

**ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ**

**Бурангулова О.М.** Мотивация сотрудников на предприятии ..... 51

**ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ**

**Зуева М.Н.** Оптимизация процесса управления формированием навыков проектной деятельности младших школьников..... 57

**Мелентьева С.В.** Оптимизация процесса управления формированием позитивного имиджа учителя начальных классов ..... 62

**МЕДИЦИНСКИЕ НАУКИ**

**Семенова А.Б.** Проблема прикуса и ее влияние на общее здоровье пациента.. 67

## ОБЩИЙ РАЗДЕЛ

УД-УДКП-101МЗ

*Бурангулова Оксана Мануровна*  
*студентка*  
*Уфимский университет науки и технологии»*  
*Россия, г. Уфа*  
*e-mail: press@uust.ru*

*Научный руководитель: Кудлаева А.Р.*  
*кандидат экономических наук*  
*Уфимский университет науки и технологии*  
*Россия, г. Уфа*

### АДАПТАЦИЯ СОТРУДНИКОВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

*Аннотация:* В настоящее время управление персоналом играет ключевую роль в любой компании, так как эффективность использования трудового потенциала предприятия обуславливает его устойчивость на рынке, успешность деятельности и перспективы развития. Особенно важным становится установление таких социальных пропорций в основных характеристиках персонала предприятия, которые будут способствовать её росту и развитию, в том числе и за счёт привлечения и закрепления в кадровом составе профессионально подготовленных и обученных специалистов. Это актуализирует проблему их адаптации на предприятии, поиска новых управленческих средств, методов и технологий её успешного осуществления.

**Ключевые слова:** должность, навыки, порядок, план, функции, адаптация.

*Burangulova Oksana Manurovna*  
*student*  
*Ufa University of Science and Technology*  
*Russia, Ufa*

*Scientific adviser: Kudlaeva A.R.*  
*candidate of economic sciences*  
*Ufa University of Science and Technology*  
*Russia, Ufa*

### ADAPTATION OF EMPLOYEES IN PRODUCTION

*Abstract:* At present, personnel management plays a key role in any company, since the efficiency of using the labor potential of the enterprise determines its stability

*in the market, success of activities and development prospects. It is especially important to establish such social proportions in the main characteristics of the enterprise's personnel that will contribute to its growth and development, including through attracting and retaining professionally trained and educated specialists in the personnel. This actualizes the problem of their adaptation at the enterprise, searching for new management tools, methods and technologies for its successful implementation.*

**Key words:** position, skills, order, plan, functions, adaptation.

**Цель.** Ознакомление с системой адаптации сотрудников ООО «ГДС» и возможной выработки дополнительных предложений для улучшения адаптации новых сотрудников.

**Основная часть.** Работа с человеком как ресурсом предприятия начинается на этапах подбора и адаптации. От того, насколько эффективно организован процесс адаптации, зависит результативность дальнейшей работы и возможность реализации способностей, как самого сотрудника, так и достижения целей всего предприятия поэтому в нашем предприятии отдел кадров проводит опрос новых сотрудников, проработавших от трех месяцев до года, для улучшения процесса адаптации.

Анкета для исследования взаимоотношений между сотрудниками  
(Для сотрудников, работающих не более 3-х месяцев)

Отдел кадров с целью изучения взаимоотношений между давно работающими и вновь принятыми сотрудниками просит Вас выразить Ваше мнение по ряду вопросов, связанных с Вашей работой и коллективом, в котором Вы трудитесь. Из имеющихся вариантов ответов на вопрос Вам необходимо выбрать ответ, соответствующий Вашему мнению и отметить его галочкой (или знаком X). Нам очень важно Ваше мнение.

1. Нравится ли Вам Ваша работа?

- Нравится.
- Работа безразлична.
- Не нравится.

2. Кого Вы знаете по именам и роду деятельности?

- Только напарника и непосредственного руководителя
- Всех сотрудников своего отдела
- Большинство\всех сотрудников отделения

3. Каким образом Вы решаете возникающие производственные вопросы?

- Обращаюсь к руководителю
- Помогают ребята из отдела
- Пытаюсь решить сам, потому что не знаю, к кому обратиться

4. Какие сложности у Вас возникали с организацией быта на рабочем месте?

- Не знаю, как можно воспользоваться возможностями кухни
- Плохо ориентируюсь в помещениях отделения
- Не знаю, чем заняться во время перерывов в работе
- Сложностей не возникает

*Анкета для исследования взаимоотношений между сотрудниками**(Для сотрудников, работающих более года)*

Отдел кадров с целью изучения взаимоотношений между давно работающими и вновь принятыми сотрудниками просит Вас выразить Ваше мнение по ряду вопросов, связанных с Вашей работой и коллективом, в котором Вы трудитесь. Из имеющихся вариантов ответов на вопрос Вам необходимо выбрать ответ, соответствующий Вашему мнению и отметить его галочкой (или знаком X). Нам очень важно Ваше мнение.

1. Что Вы знаете о сотрудниках, работающих в Вашем отделении менее 3-х месяцев?

- Имя, фамилию
- Домашний\сотовый телефоны
- Биографические данные

2. Что Вы можете сказать о профессиональном уровне новых сотрудников?

- Ничего, не интересовался этим
- Справляется с работой
- Допускает много ошибок

3. Обращались ли к Вам новые сотрудники за помощью?

- Никогда
- 1 раз
- несколько раз

4. Были ли у Вас конфликты с новыми сотрудниками?

- Никогда
- 1 раз
- Неоднократно

Благодарим Вас за участие в исследовании

Адаптация считается одним из самых важных направлений практики в управлении персоналом на современном предприятии. Процесс адаптации является, с одной стороны, механизмом взаимодействия работника с организационным окружением, а с другой — одним из методов развития потенциала кадровых ресурсов предприятия. Но при этом следует учитывать то, что и личностные потребности молодых специалистов в профессиональной сфере, и ожидания современных организаций от новых, молодых работников, которые имеют профессиональное образование, постоянно изменяются. Это требует, в свою очередь, развития средств, методов и технологий адаптации как организационного процесса в целом, особенно — в отношении молодых специалистов.

Почти все сотрудники испытывают на новом месте одни и те же проблемы. В первую очередь они страдают из-за психологического дискомфорта от требований даже очень лояльного руководства (просто за счет того, что они им в новинку), боятся проявлять себя и привлекать лишнее внимание. Новички часто ощущают себя не на своем месте, из-за чего дистанцируются от коллег, а иногда даже задумываются об уходе еще до окончания испытательного срока.

Среди наиболее частых проблем новых сотрудников можно выделить:

- недостаток навыков самоорганизации;
- слабый уровень адаптации к новой среде;
- стеснение при общении с коллегами и руководителями;
- отсутствие практических навыков или недостаточный уровень

компетентности.

Затруднять процесс адаптации могут и субъективные переживания:

- неуверенность в собственных силах;
- боязнь допустить простую ошибку, показаться коллегам

непрофессионалом;

- страх не понравиться руководству или другим сотрудникам, стать

изгоем в коллективе;

- опасение потерять работу, грубо нарушить правила компании;
- нежелание сближаться с командой, эмоциональная отстраненность.

То, насколько быстро новичок адаптируется к новым условиям, зависит от множества факторов. Ответственность за это в равной степени берут на себя предприятие и специалист.

*С позиции предприятия на процесс адаптации влияют:*

- масштабы организации и стандартизованность рабочих процессов;
- наличие корпоративной культуры, технологий интеграции новых

сотрудников, программ обучения и наставничества;

- открытость команды к появлению в коллективе новых людей;
- заинтересованность руководства и других сотрудников в адаптации

нового персонала;

- условия труда, график и комфорт на рабочем месте;
- качество микроклимата в команде;
- управленческие навыки руководителей среднего и высшего звена.

*Факторы, которые влияют на адаптацию со стороны сотрудника:*

- наличие опыта работы на похожих должностях и в аналогичных

компаниях;

- готовность учиться (в том числе и на собственных ошибках);
- настрой человека на длительную работу в коллективе, желание стать частью команды;
- должность, обязанности, объем ответственности и задач на рабочем месте;
- соответствие знаний и навыков сотрудника занимаемой в компании должности;
- образование и уровень квалификации новичка;
- психологические качества — устойчивость к стрессу, эмоциональный интеллект, эмпатия;
- коммуникативные способности, открытость новому.

Поэтому на предприятии разрабатывают и используют систему адаптации персонала.

Каждое предприятие располагает собственными инструментами для ускорения адаптации. Они зависят от специфики должности новичка, нюансов корпоративной культуры и других особенностей. Они помогают сотрудникам оперативно влиться в работу и начать приносить пользу бизнесу — быстрее окупить затраты на поиск своей кандидатуры и содержание рабочего места.

Мы будем рассматривать системы адаптации в нашей организации ООО «ГДС», которая осуществляет следующие виды деятельности:

- оказывает услуги по транспортировке газа по газораспределительным сетям
- обеспечение подачи газа его потребителям.

Численность сотрудников не превышает 200 человек, коэффициент текучести составляет не более 5%. Основные причины увольнения сотрудников во многом связаны как раз с процессом адаптации.

В нашем предприятии, для систематизации процесса адаптации, было разработано положение об адаптации персонала



**ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ**

**«Газдорстрой»**

**(ООО «ГДС»)**

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА**

ПАП-2023

Москва

"

### **I. Общие положения**

1.1 «Программа адаптации, план введения в должность» для новых сотрудников предназначена для введения единой процедуры адаптации во всех структурных подразделениях организации.

1.2. Процедура адаптации и вхождения в должность направлена на обеспечение более быстрого вхождения в должность нового сотрудника, уменьшения количества возможных ошибок, связанных с включением в работу, формирования позитивного образа организации, уменьшения дискомфорта первых дней работы, а также на оценку уровня квалификации и потенциала сотрудника во время прохождения им испытательного срока.

1.3 Данную программу должны знать и использовать в своей работе:

- Руководитель организации;
- Руководители структурных подразделений;
- Работники предприятия, назначаемые наставниками вновь принятых сотрудников;
- Работники отдела кадров.

### **II. Программа работы с сотрудником на период испытательного срока**

2.1. Критерий прохождения испытательного срока будет определяться по 2 показателям:

- критерий эффективной работы - выполнение плана работы на период испытательного срока;
- критерий эффективной адаптации - положительное заключение менеджера по персоналу
- результат социометрии.

2.2. Критерий эффективности работы определяется выполнением плана работы на испытательный срок, который составляет и контролирует его выполнение непосредственный руководитель. (Приложение 1).

Составляется календарь встреч с непосредственным руководителем по принципу: первая неделя – каждый день после рабочего дня, вторая неделя – 1 раз в два дня и т.д.

Цель встреч - координирование работы сотрудника, определение сильных и слабых сторон в работе, фокусирование сотрудника на результат («мышление в рамках результата»).

2.3. Критерий эффективной адаптации определяется планом работы с специалистом по кадрам. Составляется календарь встреч с специалистом по кадрам по принципу:

первая неделя – каждый день после встречи с непосредственным руководителем, вторая неделя – на следующий день после встречи с непосредственным руководителем и т.д.

Цель встреч – помочь человеку быстрее и легче адаптироваться в компании. А также определить сильные стороны человека и стороны, которые необходимо развивать для успешной работы, определить его мотивацию, потенциал.

2.4. Социометрия – сотрудники, с которыми «новичок» работал и общался в период ИС анонимно оценивают его по предложенной схеме (Приложение 2).

Цель социометрии - понять насколько «новенький» легко создает отношения, адаптируется и справляется с возникающими трудностями.

После прохождения испытательного срока непосредственный руководитель заполняет лист Оценки работника после прохождения ИС.

Специалист по кадрам проводит социометрию и предоставляет свое заключение вместе с результатом социометрии.

В последний день ИС проводится собрание: непосредственный руководитель и менеджер по персоналу. На собрании решается вопрос о дальнейшем сотрудничестве с сотрудником

и определяется его план дальнейшего развития, разрабатываются критерии оценки его работы.

### **III. План введения в должность**

3.1. Собеседование с специалистом по кадрам

3.1.1. Вручение буклета, краткий комментарий к его содержанию: история предприятия:

когда образована, учредители, основные акционеры, цели и перспективы развития предприятия

3.1.2. Положение компании в настоящее время: направления деятельности, с какими организациями взаимодействует, штат

3.1.3. Ознакомление со схемой структуры предприятия

3.1.4. Знакомство с порядками и традициями предприятия

- продолжительность рабочего дня

- внешний вид

- перерыв на обед

- организация питания

- регламентированные перерывы на чай/кофе и отдых

- пользование телефоном в личных целях

- дни и порядок выплаты зарплаты

3.1.6. Знакомство с корпоративным сайтом предприятия: телефоны сотрудников, дни рождения.

3.2. Представление сотрудника. Знакомство сотрудника с руководителем структурного подразделения, в которое выходит на работу новый сотрудник, уточнение роли значения отдела в структуре и деятельности компании.

3.3. Представление непосредственному руководителю.

3.3.1. Знакомство сотрудника с руководителем отдела.

3.3.2. Круг задач, которые должен будет решать сотрудник.

3.3.3. Должностные обязанности (по инструкции).

3.3.4. Функции других сотрудников в отделе.

3.3.5. Порядок взаимодействия с руководителем (приемные часы, круг вопросов).

3.3.6. Принятые в отделе методы планирования, отчетности и контроля.

3.3.7. Представление наставника из числа опытных сотрудников отдела.

3.3.8. Порядок взаимодействия с другими отделами.

3.4. Знакомство с коллегами и рабочим местом

3.4.1. Взаимное представление сотрудников.

3.4.2. Уточнение расположения рабочего места и его технической оснащенности и комплектации.

3.5. Знакомство с сотрудниками других отделов, с которыми новый сотрудник будет взаимодействовать по роду своих обязанностей.

3.6. Оформление в отделе кадров. Оформление документов в отделе кадров в соответствии с Положением о приеме на работу в предприятие, в обязательном порядке новый сотрудник подписывает документ о Неразглашении коммерческой тайны и конфиденциальной информации.

3.7. При успешном прохождении испытательного срока, непосредственный руководитель устно информирует сотрудника о продолжении трудовых отношений. Отдел персонала инициирует заполнение сотрудником Личного плана профессионального и служебного развития (Приложение 3). План служит основой для определения профессиональных и служебных интересов сотрудника, возможных путей мотивации, а также оценки достижений и потенциала специалиста во время аттестации. Индивидуальный план прохождения испытательного срока с оценками, комментариями и решением Генерального директора, а также личный план профессионального и служебного развития передаются в отдел персонала для дальнейшей работы. Копии приобщаются к личному делу сотрудника.

3.8. В случае, если в ходе прохождения испытательного срока выявляется несоответствие сотрудника должности, непосредственный руководитель оформляет служебную записку на имя Руководителя направления о несоответствии сотрудника. Служебная записка согласовывается с начальником отдела персонала и визируется руководителем предприятия. О неудовлетворительном итоге прохождения испытательного срока работнику сообщается до даты истечения испытательного срока в письменной форме под роспись. После этого происходит процедура увольнения сотрудника.

Положение об адаптации в ООО «ГДС» отражает ключевые процессы адаптации новых сотрудников, таких как:

- собеседование с специалистом по кадрам:
  - вручение буклета, краткий комментарий к его содержанию: история предприятия (когда образована, учредители, основные учредители, цели и перспективы развития предприятия);
  - направления деятельности, с какими организациями взаимодействует, штат;
  - ознакомление со схемой структуры предприятия
  - знакомство с порядками и традициями предприятия (продолжительность рабочего дня, внешний вид, перерыв на обед, организация питания, регламентированные перерывы на чай/кофе и отдых, пользование телефоном в личных целях, дни и порядок выплаты зарплаты)
  - знакомство с корпоративным сайтом предприятия: телефоны сотрудников.
- знакомство сотрудника с руководителем структурного подразделения, в которое выходит на работу новый сотрудник, уточнение роли значения отдела в структуре и деятельности компании.
  - представление непосредственному руководителю.
  - знакомство сотрудника с руководителем отдела.
  - круг задач, которые должен будет решать сотрудник.
  - должностные обязанности (по инструкции).
  - функции других сотрудников в отделе.
  - порядок взаимодействия с руководителем (приемные часы, круг вопросов).
  - принятые в отделе методы планирования, отчетности и контроля.
  - представление наставника из числа опытных сотрудников отдела.
  - порядок взаимодействия с другими отделами.
- знакомство с коллегами и рабочим местом
  - взаимное представление сотрудников.

- уточнение расположения рабочего места и его технической оснащенности и комплектации.

- знакомство с сотрудниками других отделов, с которыми новый сотрудник будет взаимодействовать по роду своих обязанностей.

- оформление документов в отделе кадров в соответствии с Положением о приеме на работу в предприятие, в обязательном порядке новый сотрудник подписывает документ о Неразглашении коммерческой тайны и конфиденциальной информации.

- при успешном прохождении испытательного срока, непосредственный руководитель устно информирует сотрудника о продолжении трудовых отношений. Отдел персонала инициирует заполнение сотрудником Личного плана профессионального и служебного развития. План служит основой для определения профессиональных и служебных интересов сотрудника, возможных путей мотивации, а также оценки достижений и потенциала специалиста во время аттестации. Индивидуальный план прохождения испытательного срока с оценками, комментариями и решением Генерального директора, а также личный план профессионального и служебного развития передаются в отдел персонала для дальнейшей работы. Копии приобщаются к личному делу сотрудника.

- в случае, если в ходе прохождения испытательного срока выявляется несоответствие сотрудника должности, непосредственный руководитель оформляет служебную записку на имя Руководителя направления о несоответствии сотрудника.

Для качественной адаптации новых сотрудников отдел кадров ООО «ГДС» собирает (по средствам адаптационных листов, бланков оценки адаптации, а также отзывов о работе нового сотрудника в период адаптации) и обрабатывает информацию, полученную в период адаптации сотрудника, а также осуществляет корректировку самого положения по адаптации с учетом изменений в организации, появления новых правил.

**Заключение.** Процесс адаптации в ООО «ГДС» есть, она скорее относится к организационно- административной адаптации, на мой взгляд нужно сделать акцент к психологической адаптации, где внедрение работника происходит в устоявшуюся систему взаимоотношений коллектива, с его установками и нормами жизни. Для этого что бы организовать успешную систему адаптации сотрудников на предприятии должно быть специальное подразделение по адаптации специалистов.

### Список литературы:

1. Аширов Д.А. Организационное поведение. М: ТК Велби, Изд- во «Проспект», 2006. 360 с.
2. Батаршева А. Психология управления персоналом. М.: Психотерапия, 2007. 613 с.
3. Будаева Э.В. Влияние социально-психологического климата на межличностные отношения в трудовом коллективе // Вестник Бурятского государственного университета. 2015. № 6. С. 92-95.
4. Бухалков М.И. Управление персоналом: учебник. М.: ИНФРА-М, 2013. 400 с.
5. Гольцов А.В. Методы снижения текучести кадров // Маркетинг. 2014.
6. Коул Дж. Управление персоналом в современных организациях. М.: Вершина, 2012. 350 с.
7. Воеводина Н. Управление персоналом в России: на пути достижения стратегических целей компании // Управление персоналом. 2018. № 14 (192). С. 35-41.

## ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 4414

*Карпова Виктория Владимировна  
студентка 2 курса магистратуры,  
юридический факультет  
Новосибирский государственный университет экономики и управления,  
Россия, г. Новосибирск  
e-mail: karpusha2017@bk.ru*

### ГЕНДЕРНЫЙ ДИСБАЛАНС В РОССИЙСКОМ СУДЕБНОМ КОРПУСЕ

*Аннотация:* В статье рассматривается процесс феминизации судейского корпуса в России. Указываются причины гендерного дисбаланса, среди которых основной является модель рекрутинга.

**Ключевые слова:** судья, судейский корпус, феминизация, гендер, женщина, дисбаланс.

*Karpova Victoria Vladimirovna  
2nd year master student,  
Faculty of Law  
Novosibirsk State University of Economics and Management,  
Russia, Novosibirsk*

### GENDER IMBALANCE IN THE RUSSIAN JUDICIAL CORPS

*Abstract:* The article discusses the process of feminization of the judiciary in Russia. The reasons for the gender imbalance are indicated, among which the recruiting model is the main one.

**Key words:** judge, judicial corps, feminization, gender, woman, imbalance.

Вопросы формирования судейского корпуса занимают одно из центральных мест при изучении судебной системы в целом. Они представляют собой некие пути развития судейского общества, во взаимосвязи с причинами, носящие исторический, политический и экономический характеры в разное время был свой путь формирования.

В данной статье нам предстоит исследовать одну из тенденций формирования судебного корпуса. Речь пойдет о гендерном дисбалансе и феминизации профессии судьи.

На наш взгляд, данная тема является актуальной и интересной в рамках современного времени.

Целью исследования, мы видим, выявление определенной тенденции формирования судейского корпуса относительно гендерного различия. По итогу исследования мы выявим, наличествовал ли дисбаланс и какие причины и последствия он имел.

В результате реформы начала 2000х годов произошел резкий рост числа вакансий в судебной системе, значительно увеличились зарплаты и улучшилось социальное обеспечение, что привело к росту престижа судейской профессии [5].

Так, судебная система РФ относительно недавно выстроилась как самостоятельный правовой институт и какими способами она пополняется, организуется, развивается на протяжении определенного времени, позволяет делать некие выводы о том, существуют ли тенденции развития.

И так, под судейским корпусом мы понимаем совокупность государственных должностных лиц, занимающих должности судей. В судейский корпус входят не только действующие судьи, но и пребывающие в отставке.

Судейский корпус должен состоять из судей, которые обладают особой квалификацией и высоким профессионализмом. При этом, им также присущи такие качества как: повышенная ответственность, рассудительность и нравственность, ведь итогом судебной деятельности является вынесенное решение, которое должно соответствовать не только нормам права, но и справедливости.

Значимость напрямую выражается в том, что в лице судьи граждане видят государство со своей могущественной властью, умолить авторитет которой не позволительно.



Казалось бы, мы уже все знаем о профессии судьи, о структуре судебного корпуса, но вопросы формирования судебского корпуса изучали и продолжают изучать правоведы, ученые и представители науки.

Так, В.В. Волков являясь профессором социологии вместе с А.В. Дмитриевой посветили научную статью под названием «Источники рекрутирования, гендер и профессиональные субкультуры в российской судебной системе» вопросам изучения судей как профессиональной группы [1].

Обращаясь к социальной стороне исследования судебского корпуса, авторы приводят довод о том, что на должность судьи вступают чаще женщины, а не мужчины.

Данная тенденция свойственна не только для России, но и для других постсоциалистических стран.

Причины перевеса женщин среди судей, а также вопросы феминизации судебного корпуса волновали и магистра факультета политических наук и социологии Е.А. Иванову. В своем исследовании под названием «Гендерный дисбаланс в Российском судебном корпусе: феминизация профессии» [2].

Касаемо доводов относительно феминизации, следует выделить то, что многие судьи и ученые придерживаются позиции, которая заключается в том, что пол не может быть значимой характеристикой в судействе. Это предопределенно предрасположенностью профессии к независимости в целом. Судья не может судить по-разному, в зависимости от принадлежности его к определенному полу. На наш взгляд, это изначально искажает справедливость всего судебного процесса.

Существует довод о том, что женщины более эмоционально восприимчивы [3]. На наш взгляд, его нельзя признать в полной мере верным, т.к. эмоциональные черты присуще как женщинам, так и мужчинам в разной степени. Судья должен быть «бесполым», чтобы не иметь неподконтрольный эмоциональный эффект.

Так в чем же тогда причины гендерного дисбаланса?

При комплексном анализе причин мы часто забываем об источнике пополнения судейского корпуса.

Так, причины феминизации кроются в структурных механизмах, а именно, в способе занятия должности. Источником формирования судейского корпуса является сам аппарат суда [4]. Объяснение этому следующее: помимо предшествующего опыта и обладания специальным уровнем знаний, гендерное различие формирует то, что работа секретаря или помощника относится по своему типу к офисной, которая в сознании людей давно присуща женщинам. Рассматривая эту карьерную лестницу, можно предположить, что мужчины в меньшей степени отдают ей предпочтения как способу прийти к должности. Это обусловлено тем, что мужчина исторически признан кормильцем. Зачастую, заработная плата на занимаемой должности секретаря или помощника судьи не всегда удовлетворяет потребности. Данный вопрос уже касается экономической составляющей.

Таким образом, дисбаланс обусловлен наймом из внутреннего аппарата. Играет роль и то, что условия для работы не всегда является престижными для мужчин. В каком-то смысле, это замкнутый круг. Смысл его в том, что, если основным источником пополнения кадров является аппарат суда, в котором наиболее удачно получается строить карьеру у лиц женского пола, профессия приобретает «женский окрас», а это в свою очередь, не является престижным для мужчин. На наш взгляд слово «престиж» не совсем верно отражает суть того, что мужчины уступают женщинам в количественном составе на должности судьи. Можем предположить, что мужчинам даже не всегда интересна должность судьи. Например, получив юридическое образование мужчине намного интереснее будет работать в правоохранительных органах. Данная работа славится своей опасностью, наличием и применением оружия, все это просто больше привлекает мужчин. Поэтому женщины изначально заинтересованы больше, чем мужчины в занятии должности судьи.

Таким образом, подводя итог, мы можем утверждать, что на современном этапе развития судебного корпуса наличествует тенденция в его формировании по гендерному признаку. Действительно, профессия судьи обрела «женский окрас». Одной и главной причиной феминизации, выступает модель рекрутинга, а именно то, что значительное число судей набирается из аппарата суда.

Какие могут быть последствия данного явления? Снижение престижа, заработной платы или ухудшение условий труда? Все это возможно избежать при соблюдении таких условий как: быстрый рост занятости, наличие необходимого образования, стимулирование повышением заработной платы.

### **Список литературы:**

1. Волков В.В., Дмитриева А.В. Источники рекрутирования, гендер и профессиональные субкультуры в российской судебной системе // Социология власти. 2015. Том 27. № 2. С. 94-125.

2. Иванова Е.А. Гендерный дисбаланс в Российском судебном корпусе: феминизация профессии // Журнал исследований социальной политики. 2018. Том 13. № 4. С. 579-593.

3. Волков В.В., Дмитриева А.В., Поздняков М.Л., Титаев К.Д. Российские судьи: социологическое исследование профессии: монография. М.: Норма: ИНФРАМ, 2018. 272 с.

4. Дмитриева А.В., Д.А. Савельев Д.А. Источники пополнения судебного корпуса РФ и роль аппарата судов. СПб.: Институт проблем проваприменения, 2018. 18 с.

5. Горбуз А.К., Краснов М.А., Мишина Е.А., Сатаров Г.А. Трансформация российской судебной власти. Опыт комплексного анализа. М.: СПб.: Норма, 2018. 477 с.

УДК 34.03

*Коробова Тамара Владимировна  
студентка 1 курса магистратуры  
юридический факультет  
Московский университет им. С.Ю. Витте  
Россия, г. Москва  
e-mail: sd13@mail.ru*

*Самородов Дмитрий Альбертович  
кандидат юридических наук, доцент,  
заведующий кафедрой банковского и финансового права  
Московский университет им. С.Ю. Витте  
Россия, г. Москва*

## **ОСНОВАНИЯ И ПРАВОВЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ХОЛДИНГОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

***Аннотация:** Статья изучает возникновение холдинговых отношений в России, подчеркивая их значение для современного бизнеса и экономики. Холдинги представляют собой объединение хозяйствующих субъектов, позволяющее достигать повышения доходов и конкурентных преимуществ путем экономической зависимости и контроля материнской компании над дочерними предприятиями. Основное внимание уделяется правовым последствиям таких отношений, включая контроль, обязательства, налоговую оптимизацию и проблемы корпоративного управления, подчеркивая необходимость соблюдения интересов всех участников холдинга.*

***Ключевые слова:** холдинговые отношения, материнская компания, дочерние общества, корпоративное управление, антимонопольное законодательство, налоговая оптимизация, российское законодательство, экономическая зависимость, акционерные общества, исторический контекст.*

*Korobova Tamara Vladimirovna  
1st year master student  
Faculty of Law  
Moscow University named after S.Yu. Witte  
Russia, Moscow*

*Samorodov Dmitry Albertovich  
candidate of legal sciences, associate professor,  
Head of the Department of Banking and Financial Law  
Moscow University named after S.Yu. Witte  
Russia, Moscow*

## FOUNDATIONS AND LEGAL CONSEQUENCES OF THE EMERGENCE OF HOLDING RELATIONS

**Abstract:** *The article studies the emergence of holding relations in Russia, emphasizing their importance for modern business and the economy. Holdings are an association of business entities that allows achieving increased income and competitive advantages through economic dependence and control of the parent company over subsidiaries. The main attention is paid to the legal consequences of such relations, including control, obligations, tax optimization and corporate governance issues, emphasizing the need to comply with the interests of all participants in the holding.*

**Key words:** holding relations, parent company, subsidiaries, corporate governance, antitrust legislation, tax optimization, Russian legislation, economic dependence, joint-stock companies, historical context.

Холдинги представляют собой объединение хозяйствующих субъектов, направленное на увеличение доходов и получение дополнительных конкурентных преимуществ. Формирование производственно-хозяйственных объединений с комплексной структурой и концентрация капитала стали заметной тенденцией как в экономике зарубежных стран, так и в России [7].

Создание системы организаций, взаимодействующих через экономическую зависимость и контроль, подчеркивает необходимость как теоретического, так и законодательного осмысления данной проблемы. В историческом контексте процесс формирования холдингов можно проследить с 19 века, когда началась концентрация капиталов и добровольное объединение инвестиционных ресурсов для различных целей, включая производственную кооперацию, сегментацию рынков сбыта, аккумуляцию средств для дальнейших инвестиций, обход антимонопольного законодательства (например, Закон Шермана в США, 1890 год), привлечение капиталов и оптимизацию налогообложения.

В России, в свою очередь, исторически наблюдались процессы создания предпринимательских объединений в дореволюционный период. Это происходило как через принудительные поглощения, так и в результате договорных соглашений. После революции и гражданской войны возникли такие

формы объединений, как тресты и синдикаты. В 1926 году была реорганизована система управления промышленностью, на основе синдикатов начали формироваться промышленные объединения, которые сочетали в себе функции хозяйственного расчета, планирования и оперативного управления производственными процессами.

Современные процессы интеграции хозяйствующих субъектов в России приобретают масштабный характер. В этих условиях становится очевидной необходимость создания эффективных механизмов правового регулирования формирования и функционирования хозяйственных объединений, среди которых холдинги занимают лидирующую позицию. Они востребованы для разработки стабильного и эффективного бизнеса с крупными оборотами, что сложно достичь в рамках отдельного юридического лица. В контексте становления рыночной экономики в России появились агрохолдинги, которые представляют собой интегрированные структуры, объединяющие организации в единую технологическую цепь. Головная компания координирует работу дочерних предприятий, занимающихся производством, транспортировкой, переработкой и реализацией сельскохозяйственной продукции. Агрохолдинг обычно включает в себя агропредприятия, животноводческие комплексы с собственной кормовой базой, элеваторы для хранения и переработки зерна, а также логистическую инфраструктуру для обеспечения эффективного производственного процесса и своевременной поставки продукции конечному потребителю. Формат холдинга становится выгодным для владельцев бизнеса, поскольку различные направления деятельности реализуются через отдельные юридические лица, каждый из которых выполняет определенную функциональную роль в рамках холдинга в целом.

В российском праве концепция холдинговых отношений имеет достаточно много различных определений, сформулированных разными авторами. Вот три определения от известных российских юристов и специалистов в области корпоративного права:

Адаменко А.А. описывает холдинговые отношения как «систему экономических и правовых связей, образованных на основе участия одной компании (материнской) в капитале других компаний (дочерних), с целью управления ими и оптимизации бизнеса в целом». В его трактовке акцент делается на целостность управления и стратегическое планирование [8]. Ардашев П определяет: «Холдинговые отношения представляют собой организационно-правовую форму взаимодействия между юридическими лицами, в рамках которой одна организация контролирует другие, что позволяет эффективно распределять ресурсы, минимизировать риски и управлять активами» [9]. Здесь основной акцент делается на экономической эффективности и управлении рисками. Бабалыкова И.А. предлагает следующее определение: «Холдинговые отношения — это сложная сеть взаимосвязей, основанная на праве собственности и контроле, где материнская компания использует свои дочки для достижения стратегических целей, что включает как финансовую, так и производственную интеграцию» [10]. Данное определение подчеркивает важность стратегического контроля и интеграции в холдинговых структурах.

Перечисленные определения демонстрируют различия в акцентах на экономических, правовых и управленческих аспектах холдинговых отношений, их многообразии и сложности как явления в российском бизнесе

Возникновение холдинговых отношений в России регулируется различными аспектами законодательства, включая гражданское, антимонопольное и корпоративное право. Основные правовые основы для формирования холдингов можно проследить, начиная с Гражданского кодекса Российской Федерации, который в статьях 1061–1080 описывает основы создания юридических лиц, их взаимодействия и управления. В частности, в статье 1051 Гражданского кодекса говорится о возможности создания различных форм юридических лиц, объединяющих субъекты для достижения коммерческих целей.

Важным нормативным актом, регулирующим холдинговые отношения, является Закон Российской Федерации от 26 декабря 1995 года № 208-ФЗ «Об акционерных обществах». Данный закон позволяет образовывать корпорации, где акционеры могут объединяться для осуществления совместной деятельности, что в конечном итоге дает возможность создавать холдинговые структуры. В соответствии с статьёй 1 этого закона акционерное общество может быть создано как в форме открытого, так и в закрытого акционерного общества, что определяет уровень открытости и доступности акций для третьих лиц.

Кроме того, антимонопольное законодательство, в частности Федеральный закон от 26 июля 2006 года № 135-ФЗ «О защите конкуренции», также играет значительную роль в регулировании холдинговых отношений. Статья 8 этого закона позволяет контролировать концентрацию капиталов и создание доминирующих положений на рынке. При этом требуется уведомлять антимонопольные органы о намерении создать холдинг или осуществить приобретение контрольного пакета акций дочерних компаний, что обеспечивает защиту от злоупотреблений рыночной властью [3].

Следует также отметить, что в соответствии с Федеральным законом от 30 декабря 2008 года № 281-ФЗ «О внесении изменений в часть первую Гражданского кодекса Российской Федерации» были расширены возможности для создания различных видов холдинговых структур и определены требования к раскрытию информации [4]. В частности, статьи 55 и 65 Гражданского кодекса описывают структуру и функции холдинговых организаций, позволяя им осуществлять управление дочерними предприятиями, что отражает суть холдинговых отношений как механизма концентрации и дистрибуции бизнеса.

Настоящее законодательство также подчеркивает важность соблюдения норм корпоративного управления, что необходимо для поддержания баланса интересов между акционерами и менеджментом. Например, в статье 64 Закона «Об акционерных обществах» отмечается, что акционеры вправе инициировать вопросы об управлении и контроле за действиями руководства, что способствует



улучшению функциональности холдинговых отношений и повышению степени доверия участников.

Таким образом, основанием для возникновения холдинговых отношений в России являются не только нормы гражданского и корпоративного законодательства, но и специальные регуляторные меры, направленные на защиту конкуренции и обеспечение прозрачности в управлении бизнесом. Это формирует юридическую базу для создания, функционирования и контроля за холдинговыми структурами, что актуально в условиях современного российского рынка.

Возникновение холдинговых отношений в российском законодательстве влечет за собой ряд правовых последствий, которые определяются как общими нормами гражданского, так и специальными нормами корпоративного права. Прежде всего, следует учитывать, что холдинговая структура подразумевает наличие материнской компании и дочерних обществ, что предполагает определенный уровень контроля и влияния материнской организации на своих дочерних «спутников» [12].

Согласно статье 88 Гражданского кодекса Российской Федерации, юридическое лицо может участвовать в капитале других юридических лиц, получая возможность контролировать их деятельность. Это позволит материнской компании устанавливать условия, влияющие на основные корпоративные решения в дочерних компаниях, например, определять направления стратегического развития, назначать руководителей или любое другое воздействие через механизмы корпоративного управления. Таким образом, возникают обязательства по соблюдению интересов акционеров и руководителей дочерних обществ.

Также важно отметить, что с возникновением холдинговых отношений для материнской компании появляются обязательства по сравнению с дочерними обществами, которые могут быть как финансовыми, так и юридическими. В частности, статьи 105, 106 и 167 Гражданского кодекса РФ адресуют вопросы

ответственности акционеров перед кредиторами и о правилах передачи активов между связанными компаниями. Неожиданное ухудшение финансового положения хотя бы одной из дочерних компаний может негативно повлиять на общую устойчивость группы компаний и привести к необходимости применения механизмов корпоративной ответственности. Например, это может вызвать обращение кредиторов к материнской компании [9]. Другое важное последствие связано с налогообложением, которое регулируется Налоговым кодексом Российской Федерации. В рамках холдинговых структур часто применяются особые налоговые режимы, включая возможности консолидированной отчетности, что позволяет группам компаний существенно оптимизировать налоговую нагрузку. Однако такие действия должны соблюдаться в полном соответствии с нормами закона, так как любое нарушение может привести к юридическим последствиям как для материнской компании, так и для дочерних обществ [15].

К тому же, при наличии холдинговых отношений особое внимание следует уделять практикам корпоративного управления, включая соблюдение прав, возможные конфликты интересов и практики соблюдения этических норм. Это также касается исполнения обязательств перед работниками и условия трудового договора, как следует из Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с тем, что изменения в структуре управления могут непосредственно затрагивать и персонал дочерних компаний.

Важным аспектом является также антимонопольное регулирование, регулируемое законом о защите конкуренции. При создании холдинговых структур и приобретении долей в других компаниях следует учитывать возможные ограничения и предварительное согласование антимонопольных органов — Федеральной антимонопольной службы, если такие действия могут привести к нарушению принципов конкурентного рынка.

Таким образом, правовые последствия возникновения холдинговых отношений в России охватывают широкий круг аспектов, включая

ответственность, налоговую оптимизацию, корпоративное управление и соблюдение антимонопольного законодательства. Эти отношения требуют от участника комплексного и внимательного анализа не только корпоративных интересов, но и их взаимодействия с действующими нормами законодательства и стабильной практикой ведения бизнеса в стране.

### Список литературы:

1. Таможенный кодекс Евразийского экономического союза (приложение № 1 к Договору о Таможенном кодексе Евразийского экономического союза) // Справочно-правовая система «Консультант-Плюс».

2. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998 № 146-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Справочно-правовая система «Консультант-Плюс».

3. Федеральный закон от 02.12.1990 № 395-1 (ред. от 03.08.2018) «О банках и банковской деятельности» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019) // Справочно-правовая система «Консультант-Плюс».

4. Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «Об акционерных обществах» // Справочно-правовая система «Консультант-Плюс».

5. Федеральный закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ (ред. от 23.04.2018) «Об обществах с ограниченной ответственностью» // Справочно-правовая система «Консультант-Плюс».

6. Указ Президента РФ от 16.11.1992 № 1392 (ред. от 26.03.2003, с изм. от 30.06.2012) «О мерах по реализации промышленной политики при приватизации государственных предприятий» (вместе с «Временным положением о холдинговых компаниях, создаваемых при преобразовании государственных предприятий в акционерные общества») // Справочно-правовая система «Консультант-Плюс».

7. Приказ Минфина России от 28.12.2015 № 217н (с изм. от 11.07.2016) «О введении Международных стандартов финансовой отчетности и Разъяснений

Международных стандартов финансовой отчетности в действие на территории Российской Федерации и о признании утратившими силу некоторых приказов (отдельных положений приказов) Министерства финансов Российской Федерации» // Справочно-правовая система «Консультант-Плюс».

8. Адаменко А.А. Систематизация перспективных целей корпорации // В сборнике: Экономика и управление в условиях современной России. Материалы всероссийской научно-практической конференции. 2018. С. 17-19.

9. Ардашев П., Кордюкова Н. Правовое регулирование групп компаний и холдинговых структур // ЭЖ-Юрист. 2022. № 16. С. 13.

10. Бабалыкова И.А. Развитие интегрированных структур в АПК Краснодарского края // Вестник Академии знаний. 2021. № 4(23). С. 28-34.

11. Бабалыкова И.А. Формирование отраслевых союзов и ассоциаций в АПК Краснодарского края // Научный вестник Южного института менеджмента. 2019. № 2. С. 39-44.

12. Бабалыкова И.А. Экономико-правовые аспекты функционирования холдинговых компаний. Краснодар: Изд-во «Академия знаний», 2022. 189 с.

13. Осипенко О.В. Актуальные проблемы системного применения инструментов корпоративного управления и акционерного права. М.: Статут, 2019. 448 с.

14. Полякова В.Э. Группа компаний: понятие, особенности правового положения // Справочно-правовая система «Консультант-Плюс».

15. Солодкин В.С. Функциональная задача управления изменениями в крупной корпорации // Вестник Академии знаний. 2018. № 3 (26). С. 239-243.

16. Степанов Д.И. Проблемные вопросы корпоративного законодательства о группах компаний и холдингах // Закон. 2022. № 5. С. 67-86.

17. Шиткина И.С. Корпоративное право в таблицах и схемах. М.: Юстицинформ, 2017. 584 с.

18. Шиткина И.С. Холдинги: правовое регулирование и корпоративное управление: науч.-практ. издание. М.: Волтерс Клувер, 2022. 615 с.

УДК 4414

*Лушнев Я. Р.*  
*студент 2 курса магистратуры*  
*факультет «Гражданское право, предпринимательское право,*  
*международное частное право»*  
*Казанский инновационный университет имени В.Г. Тимирязова*  
*Россия, г. Казань*  
*e-mail: lushnev@mail.ru*

## ОСНОВАНИЯ И ПОРЯДОК ВЫСЕЛЕНИЯ ИЗ ЖИЛОГО ПОМЕЩЕНИЯ

*Аннотация:* Статья посвящена комплексному обзору правовых оснований и процедур выселения из жилых помещений в Российской Федерации. Основное внимание уделяется нормативной базе, включающей Конституцию РФ, Жилищный кодекс и Гражданский кодекс РФ. Подробно рассматриваются различные основания для выселения, такие как неуплата коммунальных услуг, нанесение ущерба имуществу, систематическое нарушение общественного порядка, использование жилья не по назначению, а также истечение срока договора найма. В статье подчеркивается важность соблюдения правовых процедур для защиты интересов как жильцов, так и собственников.

**Ключевые слова:** жилищное право; основания для выселения; судебное разбирательство; права жильцов; права собственников.

*Lushnev Ya. R.*  
*2nd year master student*  
*Faculty of Civil Law, Business Law, International Private Law*  
*Kazan Innovative University named after V.G. Timiryasov*  
*Russia, Kazan*

## GROUNDINGS AND PROCEDURE FOR EVICTION FROM RESIDENTIAL PREMISES

*Abstract:* The article is devoted to a comprehensive review of the legal grounds and procedures for eviction from residential premises in the Russian Federation. The main focus is on the regulatory framework, which includes the Constitution of the Russian Federation, the Housing Code and the Civil Code of the Russian Federation. Various grounds for eviction are considered in detail, such as non-payment of utilities, damage to property, systematic violation of public order, misuse of housing, as well as the expiration of the lease agreement. The article emphasizes the importance of following legal procedures to protect the interests of both tenants and owners.

**Key words:** housing law; grounds for eviction; court proceedings; tenants' rights; rights with.

В Российской Федерации выселение из жилого помещения регулируется рядом законодательных актов, в том числе Конституцией Российской Федерации [1], Жилищным кодексом Российской Федерации [2] и Гражданским кодексом Российской Федерации [3]. Выселение может происходить по различным основаниям, в зависимости от которых применяются определенные процедуры и нормы права.

ЖК РФ предусматривает, что наниматель жилого помещения обязан соблюдать условия договора найма. В случае систематического нарушения (например, неуплаты аренды в течение определенного времени), наймодатель имеет право обратиться в суд с требованием о выселении нарушителя (ст. 67 ЖК РФ).

Если жилое помещение используется для коммерческих целей или иных нужд, не связанных с проживанием, это также может быть основанием для выселения. В таком случае наймодатель может обратиться в суд, предоставив доказательства ненадлежащего использования жилья (ст. 91 ЖК РФ).

Постоянные жалобы соседей на шум, антисанитарные условия, а также другие виды нарушения общественного порядка могут служить основанием для выселения. Здесь также требуется обращение в суд с соответствующими доказательствами [4, с. 28].

Если жилое здание признано аварийным, подлежащим капитальному ремонту или сносу, жильцы подлежат выселению с предоставлением им другого жилого помещения на законных основаниях.

В редких случаях, связанных с чрезвычайными ситуациями, введением режима охраны государственной границы или особенностями применения иных законодательных актов, может потребоваться выселение из жилого помещения.

Основания и порядок выселения из жилого помещения в Российской Федерации являются важной частью жилищного законодательства и требуют подробного разъяснения [5, с. 9].

Выселение из жилого помещения может произойти по различным основаниям, которые предусмотрены российским законодательством. Наиболее распространённые причины включают:

1. Неуплата коммунальных услуг: если жилец систематически не оплачивает коммунальные платежи, включая электроэнергию, воду, газ и другие услуги, это может стать основанием для выселения. Законодательство предусматривает определенный срок просрочки, после которого собственник или управляющая компания имеют право требовать выселения через суд.

2. Нанесение ущерба имуществу: если жилец систематически нарушает правила содержания жилого помещения, разрушает или портит имущество, это также может быть основанием для его выселения. В этом случае необходимо зафиксировать и документировать эти нарушения (ст. 35 ЖК РФ).

3. Систематическое нарушение общественного порядка: постоянные шумные вечеринки, драки или иные действия, нарушающие покой соседей, могут послужить причиной выселения. Такие нарушения зачастую фиксируются жалобами соседей и протоколами административных правонарушений [6, с. 57].

4. Использование помещения не по назначению: если жилец использует жилое помещение для коммерческих целей, например, открыл офис или склад, то это является нарушением правил пользования жилым фондом и может повлечь выселение.

5. Истечение срока договора: если жилец находится в помещении по договору найма, а срок этого договора истек, собственник имеет право не продлевать договор и требовать выселения (ст. 687 ГК РФ).

Порядок выселения из жилого помещения требует соблюдения определенных процедур и является защитой прав как жильцов, так и собственников.

1. Предупреждение о выселении: перед тем как обратиться в суд, собственник или управляющая компания обязаны направить жильцу письменное предупреждение. В предупреждении должны быть указаны причины, по

которым инициируется выселение, и срок для устранения нарушений. Обычно предоставляется 30 дней для погашения задолженностей или прекращения нарушений [5, с. 8].

2. Судебное разбирательство: если жилец не устранил нарушения в установленный срок, собственник вправе подать иск о выселении в суд. Судебное разбирательство проводится с участием обеих сторон, и решение выносится после рассмотрения всех обстоятельств дела.

3. Исполнение решения суда: в случае удовлетворения иска судом, выдается исполнительный лист, который передается судебным приставам. Приставы в установленном порядке уведомляют жильца и предоставляют разумный срок для добровольного выселения. Обычно этот срок составляет до 7 дней.

4. Принудительное выселение: если жилец не освободил жилое помещение в добровольном порядке, судебные приставы осуществляют принудительное выселение. При этом производится опись имущества жильца, которое может быть временно размещено в специальном месте.

Таким образом, выселение из жилого помещения – это крайняя мера, которая применяется только при наличии веских оснований и после соблюдения всех установленных законодательством процедур. Закон защищает права обеих сторон, обеспечивая возможность защиты в суде и предоставляя временные рамки для урегулирования конфликтов. Все участники процесса должны строго соблюдать правовые нормы, чтобы избежать неправомерных действий и защитить свои законные интересы.

### **Список литературы:**

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993) (с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01 июля 2020) // Российская газета. 1993. № 25. Ст.104; 2020. №.1. Ст.108.



2. Жилищный кодекс Российской Федерации от 29 декабря 2004 № 188-ФЗ (ред. от 22 апреля 2024) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2005. № 1. Ст. 14; 2024. № 2. Ст. 9515

3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (ред. от 11 марта 2024 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации. 1994. № 49. Ст. 4552; 2024. № 191. Ст. 2304.

4. Беляева Т.А. Правовые аспекты выселения граждан из занимаемых жилых помещений // Современные тенденции развития гражданского и гражданского процессуального законодательства и практики его применения. 2018. № 5. С. 28-43.

5. Жалолов З.Р. Выселение из жилого помещения: порядок и особенности реализации // Студенческий вестник. 2020. № 19-4 (117). С. 8-10.

6. Карпенко Е.А. Правовые проблемы выселения из жилых помещений и пути их решения // Постулат. 2021. № 4 (66). С. 56-61.

УДК 347.9

*Мирошник Мария Максимовна  
студентка 3 курса магистратуры,  
юридический факультет  
Новосибирский государственный университет экономики и управления,  
Россия, г. Новосибирск  
e-mail: masha.miroshnik2017@yandex.ru*

## ПРОБЛЕМА ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЯ ПРАВОМ НА ИСК: ПОДХОД СОВЕТСКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

***Аннотация:** В данной статье рассматривается понятие злоупотребления правом на иск в гражданском процессе Советского союза, подход законодательства и доктрины к данной проблеме. Объектом исследования выступает гражданское процессуальное право, нормативные правовые и подзаконные акты, а также доктрина советского периода. Предметом исследования является феномен злоупотребления правом на иск в гражданском процессе, виды такого злоупотребления правом, механизмы и способы противодействия ему.*

**Ключевые слова:** злоупотребление правом на иск в Советском союзе, ГПК Р.С.Ф.С.Р. 1923 года, ГПК Р.С.Ф.С.Р. 1964 года.

*Miroshnik Maria Maksimovna  
3rd year master student,  
faculty of law  
Novosibirsk state university economics and management,  
Russia, Novosibirsk*

## THE PROBLEM OF ABUSE OF THE RIGHT TO CLAIM: THE APPROACH OF SOVIET LEGISLATION

***Abstract:** This article discusses the concept of abuse of the right to claim in the civil process of the Soviet Union, the approach of legislation and doctrine to this problem. The object of the study is civil procedural law, normative legal and by-laws, as well as the doctrine of the Soviet period. The subject of the study is the phenomenon of abuse of the right to sue in civil proceedings, the types of such abuse of the right, mechanisms and ways to counter it.*

**Key words:** Abuse of the right to sue in the Soviet Union, CPC of the RSFSR of 1923, CPC of the RSFSR of 1964.

Гражданский процесс в Советском Союзе, подобно многим другим аспектам жизни в этой стране, имел свои особенности и специфику. Одной из

проблем, с которыми сталкивалась советская юридическая система, было злоупотребление правом на иск в гражданском процессе. Это явление вызывало серьезные нарушения и ограничения справедливости, а также существенно влияло на эффективность судебных разбирательств.

Оценивая положения советского законодательства, ведомственные указания по борьбе с злоупотреблением правом на иск и доктрину – можно увидеть предпосылки и попытки решения данной проблемы и определить тенденции развития процессуального закона в данном направлении.

Вместе с тем, меры по предупреждению и пресечения злоупотребления права на иск не должны вести к ограничению прав на судебную защиту.

При исследовании подхода советского законодательства и доктрины к проблеме злоупотребления правом на иск были поставлены следующие задачи: осветить существующую проблематику и выявить механизмы борьбы со злоупотреблением правом на иск в гражданском процессе.

М.А. Гурвич в своей работе «Право на иск» писал, что «советский гражданский процесс, воплощая в конкретных нормах основные демократические положения конституции, гарантирующие действительную охрану прав и интересов трудящихся, предоставляло гражданам широкую возможность обращения к судебной защите» [1, с. 121].

Е.В. Васьковский писал: «Под злоупотреблением процессуальными правами следует понимать осуществление их тяжущимися для достижения целей, несогласных с целью процесса - правильным и скорым разрешением дел» [2, с. 611].

Запрет злоупотребления правом был регламентирован в ст. 6 ГПК РСФСР. 1923 года и устанавливал обязанность сторон «добросовестно пользоваться всеми, принадлежащими им процессуальными правами. Всякие злоупотребления и заявления, имеющие целью затянуть или затемнить процесс, немедленно пресекаются судом» [3].

Статья 6 указанного кодекса регламентировала скорее общий запрет на злоупотребление правом. И только в примечании 2 к ст. 46 следует, что недобросовестное предъявление иска влекло за собой денежные взыскания с истца [3]. Данная мысль была выражена в одном из указаний Пленума Верховного суда РСФСР от 27 июня 1927 года. Правовая позиция Пленума была такова, что «ответчики не виноваты в предъявлении иска и должны быть освобождены от издержек» [4, с. 111]. Схожие положения нашли свое отражение и в ст. 30, 92 ГПК Р.С.Ф.С.Р. 1964 года [5].

В доктрине советского права выделялось несколько видов злоупотребления правом на иск [1]. Например, недобросовестное предъявление неосновательного (в материально-правовом отношении) иска и недобросовестное предъявление основательного (в материально-правовом отношении) иска.

В первом случае злоупотребление правом при предъявлении иска признавалось только тогда, когда лицо, заявляя иск, знало, что ему отыскиваемое право не принадлежит, если, например, предъявляется иск о платеже уже погашенного платежом требования в расчете на потерю ответчиком расписки.

Сложнее обстояло дело именно со вторым случаем – с недобросовестным предъявлением основательного иска.

Народный комиссариат юстиции СССР в своем Приказе № 51 1937 года говорил: «Недобросовестность может выразиться в предъявлении правильного по существу искового требования, если истец имел возможность получить полное удовлетворение без обращения в суд, но уклонялся от принятия исполнения, действительно предлагавшегося ответчиком» [1, с. 124].

В приведенном примере указывается на тот случай, когда ответчик не мог исполнить обязанность вследствие уклонения истца от принятия исполнения.

Также, выделяли и случаи, когда ответчик не имел возможности или основания предположить исполнение ввиду несовершения истцом до суда действий, необходимых для создания такой возможности или такого основания.

Например, вместо предъявления счета за выполненную работу, подрядчик сразу обращался в суд.

Осуществляя борьбу со злоупотреблением правом на иск, Пленум Верховного суда РСФСР 20 июня 1927 года разъяснил, что «в тех случаях, когда выяснится, что истец обратился в суд без надобности, судебные издержки должны быть возложены на истца, независимо от того, вынесено ли решение в пользу ответчика или истца» [4, с. 112]. Слово «надобность» применено в смысле неоправданности, неосновательности самого обращения к суду.

Резюмируя, можно сказать, что злоупотребление правом на иск в данный период понималось как предъявление иска без повода для этого со стороны должника, что влекло за собой как неоправданное потребностью истца напрасное возбуждение деятельности суда, так и сознательное причинение ущерба ответчику, несоизмеренного с интересом истца в судебном решении.

Основные меры борьбы с сутяжничеством были уже названы, они строятся на компенсации противной стороны за ущерб, причиненный ей вследствие неоправданной потери рабочего времени, за счет недобросовестного лица.

Но в данном случае важно отметить, что меры по предупреждению и пресечению злоупотребления правом на иск не должны вести к ограничению на судебную защиту.

Понимание причин и последствий злоупотребления правом на иск в гражданском процессе Советского Союза является важным для разработки эффективных мер и реформ в современном контексте. Предотвращение злоупотреблений и обеспечение справедливости в гражданском процессе остаются актуальными задачами для юридической системы любой страны.

Следовательно, необходимость борьбы с злоупотреблениями правом на иск и улучшения гражданского процесса в Советском Союзе подчеркивает важность принятия соответствующих мер и разработки эффективных правовых инструментов для обеспечения справедливости, эффективности и доверия в современной юридической системе.

### Список литературы:

1. Гурвич М.А. Право на иск. М.: Изд-во АН СССР, 1949. 215 с.
2. Васьковский Е.В. Курс гражданского процесса: Субъекты и объекты процесса, процессуальные отношения и действия. М.: Статут, 2016. 624 с.
3. Гражданский Процессуальный Кодекс Р.С.Ф.С.Р., введен в действие Постановлением ВЦИК от 10 июля 1923 г. «О введении в действие Гражданского Процессуального Кодекса Р.С.Ф.С.Р.» // СУ РСФСР. 1923. № 46-47. Ст. 478.
4. Абрамов С.Н., Лебедев В.К. Гражданский процессуальный кодекс РСФСР: сб. 1932. С. 111. п. 6/3.
5. Гражданский процессуальный кодекс РСФСР (утв. ВС РСФСР 11 июня 1964 г.) // Ведомости ВС РСФСР. 1964. № 24. Ст. 407.
6. Новохацкая И.П. К вопросу о возможности злоупотребления правом на иск: теоретические аспекты // Вестник Томского государственного университета. Право. 2016. № 2(20). С. 110-120.

УДК 34

*Саватеев Сергей Алексеевич  
студент  
Тульский институт (филиал)  
Всероссийский государственный университет юстиции (РПА  
Минюста России)  
Россия, г. Тула  
e-mail: u.savateeva@mail.ru*

## **ПОРЯДОК И ПРЕДЕЛЫ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОПЕРАТИВНО-РОЗЫСКНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

***Аннотация:** Доказательства, полученные в процессе реализации оперативно-розыскной деятельности, владеют отличительной правовой природой, сущность которой определена особыми чертами данного вида деятельности правоохранительных органов.*

**Ключевые слова:** оперативно-розыскная деятельность; правоохранительная деятельность; закон; уголовное законодательство; понятие.

*Savateev Sergey Alekseevich  
student  
Tula Institute (branch)  
All-Russian State University of Justice (RPA of the Ministry of Justice of  
Russia)  
Russia, Tula*

## **THE PROCEDURE AND LIMITS FOR PRESENTING THE RESULTS OF OPERATIONAL INVESTIGATIVE ACTIVITIES**

***Abstract:** The evidence obtained during the implementation of operational investigative activities has a distinctive legal nature, the essence of which is determined by the special features of this type of law enforcement activity.*

**Key words:** operational investigative activities; law enforcement; law; criminal legislation; disclosure.

Информационные материалы, полученные в ходе проведения оперативно-розыскных мероприятий, обладают уникальными правовыми характеристиками, которые проистекают из специфики этой формы работы правоохранительных структур [1, 2].

Термин «результаты оперативно-розыскной деятельности» (далее – результаты ОРД) имеет строгое определение, закрепленное в п. 36.1 ст. 5 Уголовно-процессуального кодекса РФ. Согласно этому определению, под результатами ОРД понимаются сведения, касающиеся характеристик предумышленно планируемого, в процессе совершения или уже совершенного преступления, а также лиц, которые находятся в этих стадиях преступления и скрываются от органов дознания, следствия или суда.

Федеральный закон от 12 августа 1995 г. № 144-ФЗ «Об оперативно-розыскной деятельности» (далее — Закон об ОРД) устанавливает, что представление результатов оперативно-розыскной деятельности органу дознания, следователю, налоговому органу или в суд производится на основании постановления руководителя органа, осуществляющего оперативно-розыскную деятельность (далее — ОРД), в порядке, предусмотренном ведомственными нормативными актами (ч. 4 ст. 11) [3, ст. 11].

В настоящее время установлен порядок предъявления результатов оперативно-розыскной деятельности, который определяется межведомственной Инструкцией о представлении результатов оперативно-розыскной деятельности органу дознания, следователю, прокурору или в суд (далее – Инструкция) [4]. Изучение положений данного документа свидетельствует о росте использования информации, полученной в ходе оперативно-розыскной деятельности, в уголовном производстве. Инструкция определяет следующие способы представления результатов: информация, которая является основанием для возбуждения уголовного дела, представляется в двух формах: как рапорт об обнаружении признаков преступления или как отчет о результатах оперативно-розыскной деятельности.

Инструкция определяет, что руководящий документ является обязательным для выполнения и представляет собой решение, вынесенное руководителем учреждения или его подразделения, которое занимается проведением оперативно-розыскных действий (ОРД). Данное решение касается



передачи итогов ОРД в орган дознания или прокуратуру, поскольку именно они являются инициаторами возбуждения уголовных дел.

Для подготовки такого решения ответственный руководитель должен подготовить его в двух экземплярах. Один из них отправляется в орган правоохранительной системы, а второй сохраняется в комплекте документов уголовного дела.

В соответствии с установленными правилами, процедура передачи результатов оперативно-розыскной деятельности уполномоченному лицу (органу) (например, через личную передачу или отправку почтой) определяется органом, ответственным за оперативно-розыскную деятельность, с учетом требований законодательства, регламентирующего порядок работы с документами.

Исходя из требований закона об оперативно-розыскной деятельности, который устанавливает правила соблюдения конфиденциальности, при передаче результатов оперативно-розыскной деятельности разрешается предоставлять информацию только в соответствии с условиями конфиденциальности и сохранения государственной тайны. Это означает, что уполномоченному лицу, следователю, прокурору или суду может быть передана лишь конкретная информация, а не оперативные документы, исключительно в форме, которая не раскрывает источник и способ получения этой информации.

Важным аспектом является обеспечение конспирации и защиты участников оперативно-розыскных действий. Инструкция особо подчеркивает ситуации, при которых итоги оперативно-розыскной деятельности не должны быть разглашены, если:

- существует риск для безопасности лиц, принимающих участие в ОРД, вследствие разглашения и применения полученных данных в рамках уголовного процесса;

- использование таких средств в уголовном процессе открывает возможность расшифровки информации о применяемых или использованных в

ходе скрытых оперативно-розыскных мероприятий сил, средствах, источниках, методах, планах и результатах оперативно-розыскной деятельности, а также о структуре и тактике проведения таких мероприятий, отнесенных к государственной тайне (за исключением случаев, когда такая информация становится общедоступной в соответствии с Федеральным законом об оперативно-розыскной деятельности).

Также в Инструкции отмечается, что при подготовке и составлении документов, предназначенных для передачи правоохранительным органам, следователям, прокурорам или в суд, необходимо соблюдать меры безопасности, направленные на сохранение и целостность материалов при их отправке по определенному адресу. Это означает, что необходимо обеспечить защиту от магнитных полей, потери цвета и искажений. Вместе с предоставленными материалами должна быть предоставлена информация о времени, месте и обстоятельствах изъятия документов и предметов в процессе проведения оперативно-розыскных мероприятий, получения видео/аудиозаписей, фотографий, отпечатков и дается описание уникальных характеристик таких предметов и документов.

Аудиозаписи для ознакомления и прослушивания передаются в запечатанном виде вместе с сопроводительным письмом, в котором необходимо указать даты, время начала и окончания записи разговоров, а также краткое описание использованных технических средств.

Возможно представление материалов в виде копий, включая выделение ключевых моментов (бесед, сюжетов) на одном носителе, что должно быть оговорено в прилагаемых документах (протоколах). Тип носителя определяется заказчиком услуги оперативно-розыскных мероприятий (ОРМ).

Авторские и уникальные материалы хранятся в оперативном архиве до завершения судебного процесса и вступления приговора в законную силу. При анализе процедуры представления результатов оперативно-розыскной деятельности следует отметить, что, согласно установленным правилам,

результаты ОРД могут быть представлены по инициативе оперативного отдела или по запросу дознавателя, следователя, прокурора или суда в рамках уголовных дел, находящихся в процессе расследования.

На этапе уголовного судопроизводства собираются доказательства с помощью следственных и иных процессуальных действий, предусмотренных УПК РФ, основываясь на работе дознавателя, следователя, прокурора и суда. Например, если следователь или дознаватель дает указание в письменной форме, то ответ на него также должен быть предоставлен в письменном виде, приложив к нему необходимые оперативно-служебные документы и материалы.

Согласно закону об оперативно-розыскной деятельности (статья 12), следователю, дознавателю, прокурору или суду представляются лишь те результаты оперативно-розыскной деятельности, которые могут послужить основанием для принятия процессуальных решений и проведения следственных, судебных или иных процессуальных мероприятий. Передаются только определенные документы оперативного характера, которые, после оценки их значимости для уголовного производства, могут быть включены в материалы уголовного дела. Эти документы или материалы могут быть приложены к сопроводительному письму, направленному следователю, дознавателю, прокурору или суду, или к рапорту о выявлении признаков преступления.

Результаты оперативно-розыскной деятельности могут быть представлены не только в письменной форме. Следователь имеет право на помощь от органов дознания при проведении отдельных следственных и процессуальных мероприятий (согласно статье 38 УПК РФ). Эта помощь может заключаться в предоставлении следователю полученной информации. Если преступник не был выявлен, оперативные подразделения, осуществляющие поиск и оперативные мероприятия, обязаны только информировать следователя о результатах своей работы (согласно статье 157 УПК РФ).

### **Список литературы:**

1. Бессонов А.А. Использование результатов оперативно-розыскной деятельности в доказывании по уголовным делам // Уголовное право. 2016. № 2. С. 116–117.
2. Кузнецова Н.И. Понятие результатов оперативно-розыскной деятельности и требования, предъявляемые к ним // Вестник Российской правовой академии. 2014. № 3. С. 58–59.
3. Федеральный закон «Об оперативно-розыскной деятельности» от 12.08.1995 № 144-ФЗ (ред. от 06.07.2016 г.) // Собрание законодательства РФ. 14.08.1995. № 33. ст. 3349.
4. Приказ МВД России № 776, Минобороны России № 703, ФСБ России № 509, ФСО России № 507, ФТС России № 1820, СВР России № 42, ФСИН России № 535, ФСКН России № 398, СК России № 68 от 27.09.2013 «Об утверждении Инструкции о порядке представления результатов оперативно-розыскной деятельности органу дознания, следователю или в суд» (Зарегистрировано в Минюсте России 05.12.2013 № 30544) // Российская газета. № 282. 2013.

УДК 343.711

*Янушевичус Р.А.  
студент  
Санкт-Петербургского университета МВД России  
Россия, г. Санкт-Петербург  
e-mail: romandanz86@mail.ru*

## СТЕПЕНЬ ОБЩЕСТВЕННОЙ ОПАСНОСТИ КРАЖИ

***Аннотация:** В статье проведен анализ понятия и определения, преступления против собственности, как кража, рассмотрены уголовно-правовые аспекты, субъективные и объективные стороны, общественная опасность кражи. Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что кража является наиболее распространенным видом хищения чужого имущества.*

**Ключевые слова:** преступления, преступления против собственности, кража, общественная опасность.

*Yanushevichus R.A.  
student  
St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia  
Russia, St. Petersburg*

## DEGREE OF PUBLIC DANGER OF THEFT

***Abstract:** The article analyzes the concept and definition of a crime against property, such as theft, considers criminal-legal aspects, subjective and objective sides, and the public danger of theft. The relevance of the chosen topic is due to the fact that theft is the most common type of theft of someone else's property.*

**Key words:** crimes, crimes against property, theft, public danger.

Исторически развитие собственности и права собственности шло в тесной связи с развитием человечества. Потому что во все времена и в пространстве в эволюционном и революционном развитии общества собственность считалась одним из основных средств определения социального положения. Собственность-первоочередная ценность права. Одной из основных задач уголовного права является обеспечение неприкосновенности права собственности.

Статьей 8 Конституции Российской Федерации [1] установлено, что основой экономики Российской Федерации, направленной на развитие рыночных отношений, является собственность в различных формах, государство гарантирует равноправие и равную юридическую защиту всех форм собственности. Резкое развитие общественных отношений в нашей стране в условиях глобализации обуславливает расширение форм и видов преступлений по хищению чужого имущества.

Рассмотрим общую характеристику кражи по действующему в настоящее время уголовному законодательству. Кража расположена в разделе 8 УК РФ «Преступления в сфере экономики», в главе 21 «Преступления против собственности». Статья 158 УК РФ указывает, что «кража — это тайное хищение чужого имущества» [2].

Следует п. 2 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 27.12.2002 № 29 «О судебной практике по делам о краже, грабеже и разбое» «как тайное хищение чужого имущества (кража) следует квалифицировать действия лица, совершившего незаконное изъятие имущества в отсутствие собственника или иного владельца этого имущества, или посторонних лиц либо хотя и в их присутствии, но незаметно для них.

В тех случаях, когда указанные лица видели, что совершается хищение, однако виновный, исходя из окружающей обстановки, полагал, что действует тайно, содеянное также является тайным хищением чужого имущества» [3].

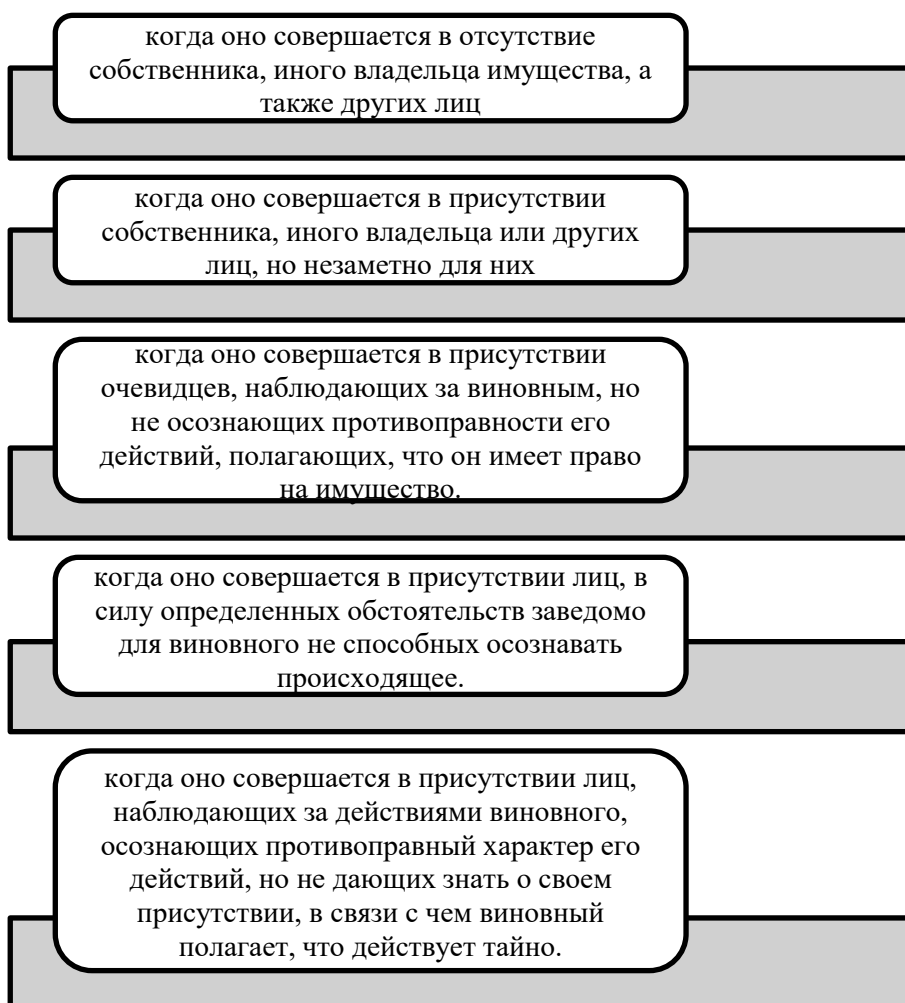
Согласно данным Министерства внутренних дел Российской Федерации «больше половины всех зарегистрированных преступлений (54,6 %) составляют хищения чужого имущества, в том числе, совершенные путем: кражи - 697,6 тыс. (-4,8 %)» [4]. Данные о количестве преступлений против собственности в России с 2018 по 2022 годы, в том числе кражи представлены в таблице 1.

*Таблица 1*

*Показатели преступлений против собственности в виде кражи  
с 2018 по 2022 годы*

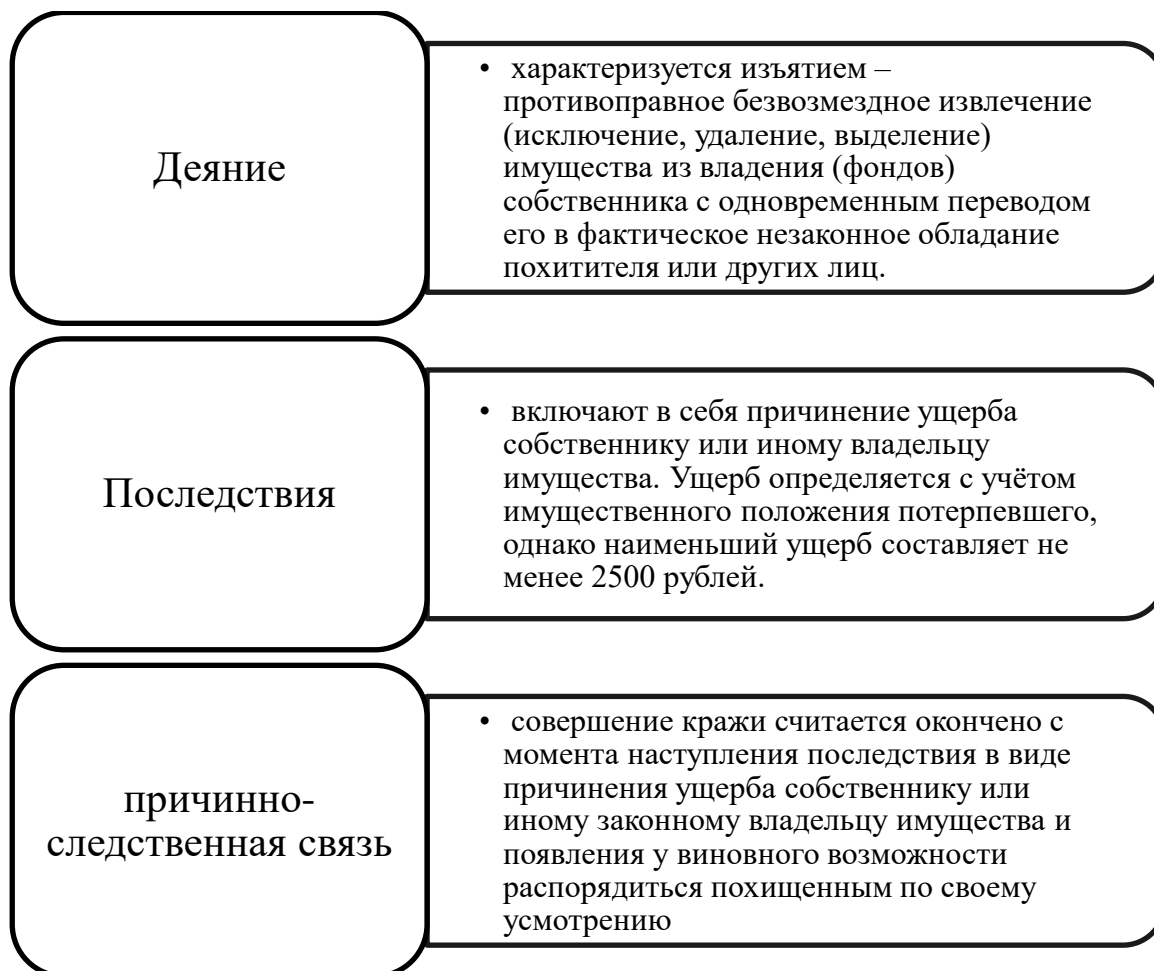
Показатели	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год
Всего преступлений	1991532	2024337	2044221	2004404	1966795
Преступления против собственности	1113367	1172280	1220806	1195838	1169495
Преступления в виде кражи	756395	774159	751243	733075	697567
Удельный вес среди всех преступлений, %	37,98	38,34	36,75	36,57	35,47
Удельный вес, среди преступлений против собственности, %	67,94	66,04	61,54	61,30	59,65

Объектом преступлений против собственности следует считать не юридические имущественные права (права владения, пользования и распоряжения), а экономические имущественные отношения (способность лица фактически осуществлять полномочия по владению, использованию и распоряжению). Объективная сторона характеризуется тайным хищением. Тайным хищение признается в следующих случаях:



*Рис. 2. Объективная сторона кражи*

А.В. Цацкин отмечает, что «состав кражи по своей конструкции является материальным и содержит три основных элемента: деяние, последствия и причинно-следственную связь между ними» [5] (рис. 3).



*Рис. 3. Элементы кражи*

Согласно общепринятой концепции, имущество как предмет хищения обладает следующими признаками: физическими, экономическими и юридическими. При этом главным из них является то, что предмет хищения обладает признаками объекта, то есть относится к материальному миру, всегда материален.

Современные ученые, в своем большинстве, также являются приверженцами теории о том, что предметом кражи как преступления против собственности следует признавать только материальное имущество, по поводу



которого или в связи, с которым было совершено преступное деяние. Предметом преступления являются материальные объекты, выбранные в качестве представителей материального мира.

Субъектом данного преступления является – вменяемое физическое лицо, достигшее 14-летнего возраста. В основном субъектами данного преступления – выступают мужчины.

Рассмотрев типичные способы совершения кражи, нами были выявлены несколько основных способов совершения данного преступления: кража транспортного средства является самым распространенным, однако, на сегодняшний день, имеет тенденцию сокращения. Так же популярна группа способов, где для совершения кражи не требуется каких-либо преступных навыков: карманные кражи, кражи вещей, оставленных без присмотра, кражи у пьяных, кражи в торговых центрах и т.д.

Большинство преступлений, связанных с хищением имущества совершается, обычно, в рабочие дни с 8 до 16 часов, что составляет 61 % от всех совершаемых краж, с 16 до 24 часов-33%, с 24 до 6 - 6% от общего количества. Преимущественно кражи совершаются в рабочие дни, возрастает их число в летние месяцы.

Таким образом, согласно статье 158 УК РФ «кража, то есть тайное хищение чужого имущества» Субъект преступления - физическое вменяемое лицо, достигшее 14-летнего возраста. Объект преступления - отношения собственности определенной формы. Предмет - чужое имущество. Объективная сторона кражи состоит в тайном хищении чужого имущества.

Существует необходимость пересмотреть общепризнанные правила квалификации деяний, связанных с незаконным завладением чужим имуществом, распространив их на случаи посягательства на нематериальную, инновационную собственность, включая имущественные права. Учитывая реалии современного общества, необходимо изменить концептуальный подход, связанный с содержанием понятия «собственность» как объекта имущественных

преступлений или преступлений против собственности, включая кражу; изменяются взгляды на содержание самих имущественных отношений, которые являются объектом защиты собственности в уголовном праве.

### **Список литературы:**

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 01.07.2020) // Собрание законодательства РФ. №31. 2014. Ст. 4398.

2. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 № 63-ФЗ (в ред. от 25.12.2023) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 27.12.2002 №29 (ред. от 15.12.2022) «О судебной практике по делам о краже, грабеже и разбое» // Справочно-правовая система «Консультант-Плюс».

4. Состояние преступности в России за январь - декабрь 2022 года. - М: МВД РФ ФКУ «Главный информационно–аналитический центр», 2022. 67 с.

5. Цацкина А.В. Кража как форма хищения в действующем законодательстве РФ // В сборнике: Пермский период. Сборник материалов V Международного научно-спортивного фестиваля курсантов и студентов. М., 2018. С. 94.

## ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 331.101.3

*Бурангулова Оксана Мануровна*  
*студентка*  
*Уфимский университет науки и технологии»*  
*Россия, г. Уфа*  
*e-mail: press@uust.ru*

*Научный руководитель: Имашева Зилья Закуановна*  
*кандидат экономических наук*  
*Уфимский университет науки и технологии*  
*Россия, г. Уфа*

### МОТИВАЦИЯ СОТРУДНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

*Аннотация:* Статья посвящена мотивации сотрудников на предприятии. Выделены авторы, занимающиеся этим вопросом, дано обобщающее определение мотивации. Приведена классификация с рассмотрением основных элементов материального и нематериального стимулирования работников. Выделены ограничения, влияющие на ведущую роль материального стимулирования. Приведены результаты исследования мотивации и удовлетворенности работой среди профессионалов в России, проведенного международной рекрутинговой компанией «Наус».

**Ключевые слова:** система, мотивация, предприятие, материальное, стимулирование, нематериальное, работодатель, профессионал.

*Burangulova Oksana Manurovna*  
*student*  
*Ufa University of Science and Technology*  
*Russia, Ufa*

*Scientific adviser: Imasheva Zilya Zakuanovna*  
*candidate of economic sciences*  
*Ufa University of Science and Technology*  
*Russia, Ufa*

### MOTIVATION OF EMPLOYEES AT THE ENTERPRISE

*Abstract:* The article is devoted to the motivation of employees at the enterprise. The authors who study this issue are highlighted, a general definition of motivation is

*given. A classification is given with consideration of the main elements of material and non-material incentives for employees. Limitations that affect the leading role of material incentives are highlighted. The results of a study of motivation and job satisfaction among professionals in Russia, conducted by the international recruiting company "Hays", are presented.*

**Key words:** system, motivation, enterprise, material, incentives, non-material, employer, professional.

Вопрос мотивации сотрудников на предприятиях актуален во все времена, так как мотивация напрямую влияет на производительность труда и, соответственно, прибыль предприятия. В настоящее время руководители предприятий стараются по максимуму использовать все имеющиеся ресурсы, особенно трудовые, так как уровень трудоемкости во многих отраслях национальной экономики остается высоким.

Особое внимание мотивации стало уделяться в первой половине 20 века. Основные вопросы экономики мотивации были рассмотрены в работах таких авторов, как З. Фрейд, К. Левин, И. П. Павлов, У. Мак-Дугалл, У. Джеймс, Э. Торндайк. Мотивация обычно рассматривается, как внутренняя система человека для закрытия определенной потребности через соответствующее поведение. Неразрывно от мотивации рассматривается стимулирование - механизм воздействия на работника через факторы внешней среды. Таким образом, на мотивацию влияет как внутреннее состояние работника предприятий, так и внешние факторы [3].

За последнюю половину столетия система мотивации претерпела существенные изменения – от идей коллективизма в советское время до важности личностного роста и индивидуальных достижений в настоящее время. Традиционно выделяют два вида стимулирования внутренней мотивации работника предприятия: материальное и нематериальное. Зачастую ведущую роль отдают материальному стимулированию. Его основные элементы кратко они представлены в таблице 1.

**Таблица 1**

**Основные элементы материального стимулирования**

Элемент	Краткое описание
Должностной оклад	Фиксированная часть заработной платы. Размер оклада зависит от занимаемой должности и сложности должностных обязанностей
Премияльные надбавки	Дополнительная заработная плата за достижение определенных показателей работы (наиболее известная форма -премиальные надбавки через систему KPI)
Оплата транспортных расходов	Возмещение расходов на доставку на рабочее место, бывает полным или частичным
Оплата расходов на питание	Возмещение расходов на организацию питания, бывает полным или частичным

Принято считать, что существенного определяющего значения материальное стимулирование не имеет, так как имеет ряд ограничений:

1. Человек привыкает к постоянному увеличению заработной платы, так как увеличение доходов всегда приводит к увеличению расходов [2].

2. Материальное стимулирование требует больших вложений со стороны руководства предприятий, также это приводит к увеличению налоговой нагрузки.

3. По количеству элементов инструментарий материального стимулирования гораздо скромнее нематериального.

Основные элементы нематериального стимулирования представлены в таблице 2.

**Таблица 2****Основные элементы нематериального стимулирования**

Элементы	Краткое описание
Оборудованное рабочее место	Органомиическое безопасное рабочее место
Комфортный психологический климат	Своевременное разрешение конфликтов, недопущение интриг

Своевременная положительная обратная связь	Похвала и тщательный разбор работы исполнителя, особенно в начале работы
Корпоративная культура	Традиции, установленные правила, повышающие причастность работника к организации
Личностный рост	Траектория развития карьеры, ставящая новые задачи перед работником
Обучение	Повышение квалификации, в том числе развитие софт скиллс
Корпоративные мероприятия	Корпоративы, мероприятия на сплочение коллектива, тренинги, приглашения на крупные праздники

Максимальной эффективности невозможно достичь только от применения материальных стимулов, обязательно нужно влиять на внутреннюю мотивацию своих сотрудников. Сотруднику предприятия необходимо понимать общие цели, миссию компании. На предприятии необходима атмосфера сотрудничества, чтобы никто не боялся свободно высказывать свое мнение. С сотрудником необходимо часто общаться, относиться к нему как к взрослому, равному, а не тотально управлять им. Всему этому способствует четкая система нематериального стимулирования.

Международная рекрутинговая компания «Hays», специализирующаяся на подборе персонала в различные индустрии, в 2018 году провела масштабное исследование мотивации и удовлетворенности работой среди профессионалов в России. Исследовалась приоритетность различных материальных и нематериальных факторов мотивации для сотрудников, а также частота их применения компаниями-работодателями. В опросе приняли участие 3600 респондентов: 3114 профессионалов и 486 работодателей – представители российских и международных компаний. На основе полученных данных было выявлено, что зонами конфликтов работодателей и профессионалов в области материальной мотивации являются такие факторы, как страхование жизни, подарки сотрудникам, предоставление/компенсация парковки, гаджетов, скидки на продукты и услуги компании. Сотрудники в меньшей степени заинтересованы

наличием данных факторов, однако работодатели предлагают их в большем объеме. Для профессионалов же более предпочтительным, чем для работодателей являются такие факторы, как: достойная оплата труда, компенсация фитнеса/йоги/бассейна и др., корпоративный детский сад. В области нематериальной мотивации зонами конфликтов работодателей и профессионалов являются: стабильность компании на рынке, возможность обучаться в рамках компании в России, challenges (вызовы, сложные задачи), известность бренда работодателя на рынке, благоустроенное офисное пространство, публичное признание достижений, мероприятия компании, информирование о стратегии компании. Сотрудники в меньшей степени заинтересованы наличием данных факторов, однако работодатели предлагают их в большем объеме. Для профессионалов более предпочтительными, чем для работодателей, являются такие факторы, как различные опции гибкого графика работы, личность руководителя, компетентный и эффективный управленческий состав, возможность работы из дома, соблюдать баланс работа и жизнь, обучаться в рамках компании за рубежом, участие в принятии стратегических решений в компании [1].

Таким образом, чтобы рабочий коллектив чувствовал себя комфортно и работал продуктивно, каждому работнику предприятия необходим свой уровень мотивации. Выстроить единую систему мотивации довольно проблематично, так как у каждого сотрудника своя мотивация. К построению системы мотивации нужно подходить комплексно, так как мотивация играет очень важную роль и гарантирует, что сотрудники остаются активными и вносят личный вклад в развитие организации.

### **Список литературы**

1. Беленькая В.И., Карпова Т.П. Система мотивации сотрудников в организации: теоретический аспект [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <https://imi-samara.ru/wpcontent/uploads/2020/09/>

Беленькая\_Карпова\_22\_25.pdf? ysclid = lwt9bqd74b831857669 (дата обращения: 13.11.2024 г.).

2. Варенов А.В. Мотивация персонала. Игра или работа. М.: Речь, 2018. 160 с.

3. Орлова Е.В. Мотивация персонала. Денежная и иная (проблемы документального оформления, учета, налогообложения). М.: Библиотечка «Российской Газеты», 2017. 176 с.



## ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 371.1

*Зуева Мария Николаевна  
студентка магистратуры  
Национальный исследовательский Нижегородский государственный  
университет им. Н.И. Лобачевского  
Арзамасский филиал,  
Россия, г. Арзамас  
e-mail: mefodius77@mail.ru*

### ОПТИМИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЕМ НАВЫКОВ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ

*Аннотация:* В статье рассматриваются вопросы управления формированием навыков проектной деятельности младших школьников в соответствии с функциями педагогического менеджмента.

**Ключевые слова:** младшие школьники, навыки проектной деятельности, функции управления.

*Zueva Maria Nikolaevna  
master student  
National Research Nizhny Novgorod State University named after N.I.  
Lobachevsky  
Arzamas branch  
Russia, Arzamas*

### OPTIMIZATION OF THE MANAGEMENT PROCESS FOR THE FORMATION OF PROJECT ACTIVITY SKILLS OF YOUNGER STUDENTS

*Abstract:* The article discusses the issues of managing the formation of project activity skills of younger schoolchildren in accordance with the functions of pedagogical management.

**Key words:** primary school students, project activity skills, management functions.

Современная жизнь требует от людей быстрой адаптации в обществе. Все, в том числе школьники, должны научиться быстро и эффективно адаптироваться

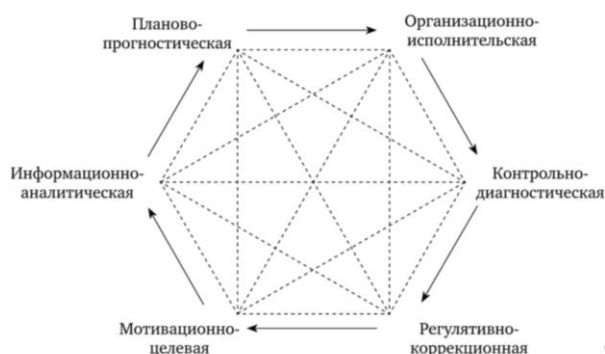
к быстро изменяющемуся миру и отношениям в нем. Проектная технология, применяемая в школьном образовании, позволяет развить у обучающихся навыки, которые позволят им быстро осваивать большие объемы информации, видеть проблемные вопросы в различных видах знания, выстраивать коммуникацию при обсуждении тех или иных решений и т.д.

С.А. Ганат рассматривает проект как некое мысленное предвосхищение результата деятельности, который хочет получить человек [2, с. 17].

Г.А. Романова рассматривает проектную деятельность обучающихся как один из педагогических методов, который позволяет обучающимся освоить окружающую их среду [3, с. 6].

Г.Р. Ганиева считает, что навыками, которые формируются в проектной деятельности, являются: исследование проблемы и поиск информации; технологические умения по созданию продукта проектной деятельности; презентационные умения; умение рефлексировать; коммуникативные навыки [1, с. 162].

Для того чтобы понять, как максимально полно использовать потенциал проектной деятельности обучающихся в начальной школе, необходимо грамотно организовать и продумать организационно-педагогические условия управления процессом формирования проектных навыков младших школьников. Основное условие для этого – организация педагогического управления (руководства) данным видом деятельности. П.И. Третьяков выделяет в этом процессе ряд функций, представленных на рисунке 1 [4].



*Рисунок 1- Управленческий цикл в педагогическом менеджменте (по П.И. Третьякову)*

Рассмотрим направления работы по повышению эффективности управления формированием навыков проектной деятельности младших школьников:

- информационно-аналитическая функция предполагает сбор и анализ сведений об уровне развития проектных навыков у обучающихся. Здесь могут быть применены опросы, анкетирования, наблюдение;

- плано-прогностическая функция направлена на разработку нормативной базы проектной деятельности в школе, принятие локальных актов. Так, например,

<p><b><i>Плано-прогностическая</i></b> (разработка нормативно-правовой базы, локальных актов школы)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Разработка отдельной программы развития начальной школы;</li> <li>- Разработка и внедрение «Регламента осуществления проектной деятельности в школе»;</li> <li>- Установка целей и задач развития проектной деятельности в школе;</li> <li>- Разработка и реализация проектов работы с партнерами (СарФТИ, Центр цифрового образования «IT-куб», Дом детского творчества г. Саров;</li> <li>- Разработка и внедрение контрольных инструментов реализации проектной деятельности обучающихся;</li> <li>- Разработка каждым учителем планов проектной деятельности в классе с учетом календарно-тематического планирования по предметам</li> </ul>
---	---

<p><b>Организационно-исполнительская</b> (предполагает решение конкретных задач)</p>	<p><i>1. Родительские собрания:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- «Основные направления деятельности МБОУ СШ № 5 г. Сарова на 2023 – 2024 учебный год»;</li> <li>- «Отчёт деятельности МБОУ СШ № 5 г. Сарова по реализации задач в 2023 – 2024 учебном году».</li> </ul> <p><i>2. Работа над проектами социальной направленности (например, «Письмо солдату», «Помоги четвероногому другу», «Накорми птичек»)</i></p> <p><i>3. Проведение конкурса проектной деятельности для обучающихся начальной школы;</i></p> <p><i>4. Организация и проведения конференции «Шаг в науку» для обучающихся начальной школы;</i></p> <p><i>5. Расширение участия в конкурсах проектной деятельности городского, регионального и всероссийского масштабов.</i></p>
<p><b>Контрольно-диагностическая и регулятивно-коррекционная</b> (анализ эффективности (количественный и качественный) мероприятий, которые в течение учебного</p>	<p>Опрос, оценочные листы на основании модели Л.В. Жолтоножко, творческие отчеты обучающихся и педагогов о проектной деятельности, анализ реализации плана проектной деятельности в начальной школе и другие методы, применяемые сразу после проведения того или иного мероприятия.</p>

года специалистами МБОУ СШ № 5 г. Сарова.	
--	--

### Список литературы:

1. Ганиева Г.Р. Готовность младшего школьника к проектной деятельности // Вестник Набережночелнинского государственного педагогического университета: IX Международный открытый педагогический Форум «Образование: реалии и перспективы». Набережные Челны, 2021. С. 161-163.
2. Ганат С.А., Денисов А.П., Жильцова И.Ю., Масловская Е.В. Проектная деятельность школьников. Как успешно представить свой проект и победить в конкурсе: учебно-методическое пособие. М.: НИЯУ МИФИ, 2023. 100 с.
3. Романова Г.А. Руководство проектной деятельностью обучающихся: учебно-методическое пособие. М.: АСОУ, 2020. 108 с.
4. Третьяков П.И. Школа. Управление качеством образования по результатам. М.: Перспектива, 2009. 492 с.

УДК 345.5

*Мелентьева Светлана Васильевна  
студентка магистратуры  
Национальный исследовательский Нижегородский государственный  
университет им. Н.И. Лобачевского  
Арзамасский филиал,  
Россия, г. Арзамас  
e-mail: melenteva-88@mail.ru*

## **ОПТИМИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЕМ ПОЗИТИВНОГО ИМИДЖА УЧИТЕЛЯ НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ**

*Аннотация:* В статье рассматриваются вопросы управления формированием позитивного имиджа учителя начальных классов в соответствии с функциями педагогического менеджмента.

**Ключевые слова:** имидж, педагог, младший школьник, оптимизация.

*Melentyeva Svetlana Vasilyevna  
master student  
National Research Nizhny Novgorod State University named after N.I.  
Lobachevsky  
Arzamas branch,  
Russia, Arzamas*

## **OPTIMIZATION OF THE PROCESS OF MANAGING THE FORMATION OF A POSITIVE IMAGE OF A PRIMARY SCHOOL TEACHER**

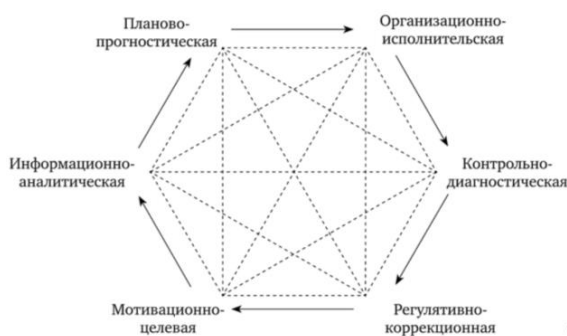
*Abstract:* The article discusses the issues of managing the formation of a positive image of a primary school teacher in accordance with the functions of pedagogical management.

**Key words:** image, teacher, junior student, optimization.

Проблема формирования профессионального имиджа будущего учителя начальных классов давно привлекает внимание научного сообщества. Вопросы, касающиеся имиджа в образовательном процессе, его влиятельной роли и методов создания положительного образа, исследуются выдающимися педагогами, философами и психологами. Социально-философский феномен

имиджа становится объектом глубокого анализа в работах таких ученых, как Д. Журавлев, Г. Ткаченко, А. Калюжный и Г. Бороздина [2].

Кроме того, аспекты формирования профессионально значимых качеств специалистов в условиях непрерывного образования стали предметом исследования Л. Данильчук и В. Бочаровой [3]. Их труды раскрывают важность создания целостного образа современного педагога, отражающего не только профессиональные навыки, но и личностные характеристики, необходимые для успешной реализации в образовательной сфере. Важно отметить, что эффективное развитие имиджа учителя требует комплексного подхода, учитывающего культурные, психологические и социальные аспекты формирования будущего специалиста.



**Рисунок 1. Цикл управления в области образовательного менеджмента (по П.И. Третьякову)**

Организация педагогического управления является ключевым аспектом в эффективности образовательного процесса. П.И. Третьяков подчеркивает, что функции, представленные на рисунке 1, руководства должны обеспечивать системное взаимодействие всех участников образовательной деятельности [4]. Важно не только формировать структуру управления, но и развивать отношения между педагогами, учениками и их родителями, что создает благоприятную атмосферу для обучения.

Одной из основных функций является планирование. Оно позволяет установить четкие цели и задачи, определенные сроки и этапы реализации образовательного процесса. На основе плана организуются учебные занятия,

контроль за их выполнением и анализ полученных результатов. Это, в свою очередь, способствует своевременной коррекции стратегий и методов работы.

Мониторинг и оценка реализации образовательных программ – еще одна важная функция [1]. Педагогическое руководство должно регулярно оценивать достижения учащихся, а также эффективность работы педагогов. Такой анализ помогает выявить слабые места и разработать рекомендации для улучшения качества образования.

Таким образом, организация педагогического управления включает в себя множество функций, каждая из которых играет свою роль в достижении высоких результатов образовательного процесса. Важно, чтобы эти функции были интегрированы и взаимосвязаны, что позволит создать устойчивую педагогическую систему.

Оптимизация процесса управления формированием позитивного имиджа учителя начальных классов представляет собой важную задачу, требующую системного подхода и включения различных аспектов педагогической деятельности. В современном образовательном контексте позитивный имидж учителя становится неотъемлемой частью успешной образовательной среды, которая способствует формированию доверительных отношений между педагогом, учениками и родителями.

Первым шагом в оптимизации данного процесса является выявление ключевых факторов, способствующих созданию позитивного имиджа. Это включает в себя профессиональные компетенции, личные качества, способность адаптироваться к потребностям учеников и активное участие в школьной жизни. Кроме того, важно развивать коммуникативные навыки, которые помогут учителю эффективно взаимодействовать с сообществом.

Вторым шагом является построение доверительных отношений с учениками и их родителями. Учитель, который способен открыть диалог и услышать потребности своей аудитории, создает атмосферу поддержки и уважения. Регулярное общение с родителями, информирование их о



достижениях и проблемах детей позволяет формировать позитивный имидж как в школе, так и за ее пределами.

Третьим аспектом является постоянное самообразование и профессиональное развитие. Учитель, который инвестирует время в изучение новых методик и технологий, демонстрирует свою приверженность делу. Участие в семинарах, конференциях и курсах не только обогащает личный опыт, но и дает возможность делиться знаниями с коллегами, что способствует созданию положительного имиджа среди команды.

Следующий этап заключается в разработке стратегий презентации и самопрезентации, которые помогут учителям лучше донести свои идеи и достижения до широкой аудитории. В этом контексте информационные технологии могут сыграть значительную роль, позволяя создавать положительный имидж через социальные сети и образовательные платформы.

Наконец, активное участие в внеурочных событиях, таких как культурные мероприятия, спортивные соревнования и волонтерство, показывает многогранность личных интересов учителя и его желание быть частью школьного сообщества. Это создает образ не только профессионала, но и человека, которому не безразлична судьба своей школы и ее учеников.

Таким образом, комплексный подход к оптимизации управления имиджем учителя станет залогом успешного формирования его профессиональной репутации.

### **Список литературы:**

1. Артамонова Е.И. Компетентностный подход в формировании личности педагога-профессионала // Педагогическое образование и наука. 2008. № 10. С. 4-9.
2. Калюжный А.А. Технология построения имиджа учителя // Гуманитарное образование в школе: теория и практика. 2004. № 5. С. 20-24.

3. Капустина З. Имидж современного педагога // Учитель. 2006. № 1. С. 3-6.

4. Третьяков П.И. Школа. Управление качеством образования по результатам. М.: Перспектива, 2009. 492 с.

## МЕДИЦИНСКИЕ НАУКИ

УДК 572.773

*Семенова А.Б.  
студентка  
Тамбовский государственный университет им. Г.Р. Державина  
Россия, г. Тамбов  
e-mail: zagirova.a@icloud.com*

*Научный руководитель: Невзорова Е.В.  
доктор биологических наук, доцент, профессор кафедры  
Тамбовский государственный университет им. Г.Р. Державина  
Россия, г. Тамбов*

### ПРОБЛЕМА ПРИКУСА И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА ОБЩЕЕ ЗДОРОВЬЕ ПАЦИЕНТА

***Аннотация:** Данная статья познакомит вас с проблемами прикуса человека и ее влиянием на общее здоровье. В статье рассмотрены основные особенности влияния статуса прикуса на организм в целом. Подчеркнуты такие моменты, как нарушение эстетики лица, функциональной активности жевательного аппарата, а также заострено внимание на более серьезном осложнении, как компенсаторное изменение скелета.*

***Ключевые слова:** прикус, ортодонтия, стоматология, проблемы костно-мышечного аппарата, орофасциальные дисфункции, зубочелюстные аномалии, искусственное вскармливание, естественное вскармливание, ухудшение качества сна, ротовое дыхание.*

*Semenova A.B.  
student  
Tambov State University named after G.R. Derzhavin  
Russia, Tambov*

*Scientific adviser: Nevzorova E.V.  
Doctor of Biological Sciences, Associate Professor, Professor of the  
Department  
Tambov State University named after G.R. Derzhavin  
Russia, Tambov*

### BITE PROBLEM AND ITS IMPACT ON THE GENERAL HEALTH OF THE PATIENT

**Abstract:** *This article will introduce you to the problems of human bite and its impact on general health. The article discusses the main features of the impact of bite status on the body as a whole. Such moments as violation of facial aesthetics, functional activity of the masticatory apparatus are emphasized, and attention is also focused on a more serious complication, such as compensatory changes in the skeleton.*

**Key words:** bite, orthodontics, dentistry, musculoskeletal problems, orofacial dysfunctions, dentoalveolar anomalies, artificial feeding, natural feeding, deterioration of sleep quality, mouth breathing.

В настоящее время, в стоматологической практике, вопрос неправильного прикуса, довольно актуален, это обусловлено неблагоприятным влиянием на целостный организм, с развитием ряда патологий, ухудшающих качество жизни человека.

**Неправильный (патологический) прикус** – это аномальное смыкание зубов, которое приводит к нарушению функций зубочелюстной системы и, как следствие, других систем организма.

Фундаментом нормального функционирования зубно-челюстной системы является баланс между всеми ее составляющими элементами.

**Цель** статьи заключена в привлечении большого внимания специалистов области стоматологической терапии к вопросу о взаимосвязи неправильного прикуса с патологией других органов и систем.

По статистическим данным в Российской Федерации физиологический прикус, или нормальный, имеют всего лишь только 18% населения. У оставшихся 82% населения имеются различной степени выраженности проблемы с нарушением прикуса.

Из причин неправильного (патологического) прикуса можно выделить следующие: генетическая предрасположенность; нарушение внутриутробного развития; родовые травмы; неправильное вскармливание; рахит; вредные привычки; эндокринные заболевания; заболевания ЛОР-органов; ранняя потеря молочных зубов, к которой привёл кариес и его осложнения; нарушение размера и положения языка [2].

Различные аномалии прикуса приводят к стиранию зубов, что в свою очередь повышают нагрузку на пародонт, в последующем чревато рецессией десны и ранним выпадением зубов. Патологии прикусы усложняют процедуры гигиены полости рта, т.е. чистки зубов, что также в свою очередь значительно повышает риск развития кариеса и различных заболеваний зубов и десен [6].

Зубы обладают способностью оказывать существенное давление в процессе жевания. Не без причины жевательная мышца признана самой сильной в организме, обусловлено это тем, что сила сжатия жевательных мышц колоссальная; при сокращении мышц верхней и нижней челюсти, сила может достигать до 400 кг, основная нагрузка прикладывается на шестые зубы.

Если расположение зубов неправильное, а смыкание верхнего и нижнего зубных рядов нарушено, то для нормального пережевывания еды, надлежит приложить больше усилий, что приводит к повышению нагрузки к другим составляющим системам [4].

И, наконец, необходимо отметить, что даже не сильно выраженная аномалия прикуса в течение жизни оказывает дополнительную нагрузку на височно-нижнечелюстной сустав, который в свою очередь с течением времени клинически проявляется хрустом, щёлканьем, интенсивными болезненными ощущениями в жевательных мышцах, как при раскрытии рта, так и в процессе приема пищи. Как и следствием патологии челюстей является бруксизм [3].

Также характерны неспецифические симптомы, как: боль в ушах, головные боли, имеющие постоянный характер, постоянно повышенный тонус мышц шеи. Последний симптом чреват нарушением нормального кровообращения, нарушением осанки и координации, ограничением движений в шейном отделе позвоночника, пациента старается держать голову в одном положении. Для того чтобы расслабить спазмированные мышцы, человек скрипит зубами во сне.

Компрессионная патология суставов нижней челюсти, длительное время может протекать в латентной форме, без каких-либо клинических признаков, к

тому времени, когда пациенты уже начинают отмечать выраженный дискомфорт, лечение данной патологии может оказаться малоэффективным [8].

Проблемы с дыханием: неправильный прикус, может привести к тому, что человек начнет дышать через рот, что в свою очередь является значимым фактором развития аномалий окклюзий. Перемена микроклимата в ротовой полости провоцирует смену условно-патогенной микрофлоры на патогенную. Это увеличивает риск развития инфекционных заболеваний ЛОР-органов. Кроме того, дистализация нижней челюсти и смещение головы приводят к состоянию апноэ [1].

Эстетический аспект патологии прикуса: для данной патологии характерны внешние проявления: приоткрытый рот, недоразвитая или наоборот, массивная нижняя челюсть. Небольшие отклонения в челюсти, которые равны миллиметрам при измерении, могут давать значительно выраженную непропорциональность лица, что в целостности влияет на восприятие образа человека обществом [5].

Если говорить о психологической проблеме патологии прикуса, необходимо отметить, что это нарушает формирование адекватной самооценки человека. Такие люди, часто испытывают неловкость, стесняются своей улыбки и в большем случае являются замкнутыми [7].

Таким образом, можно сделать вывод, что:

1. Нарушение прикуса, даже легкой степени патологии челюсти, оказывают влияние на жизненно-важные системы организма, например, нарушения дыхания;
2. Врачи терапевты должны учитывать влияние статуса зубно-челюстной системы на общее здоровье человека, т.е. на организм в целом;
3. Включать в план обследования пациентов с жалобами на апноэ сна, идиопатические головные боли, с искривлением позвоночника, вертеброгенным болевым синдромом, консультация врача стоматолога – гнатолога;

4. Наметившуюся аномалию прикуса, необходимо корректировать в детском возрасте, без выраженного дискомфорта.

#### **Список литературы:**

1. Варава Г.М., Стрелковский К.М. Патология прикуса. СПб., 2018. 76 с.
2. Дистель В.А., Сунцов В.Г., Вагнер В.Д. Зубочелюстные аномалии и деформации: основные причины развития. М.: Медицинская книга. Изд-во НГМА, 2001.
3. Дистель В. А. Сунцов В. Г., Вагнер В. Д. Этиологические факторы, которые приводят к дистальному прикусу. СПб., 2022. 119 с.
4. Образцов Ю.Л., Ларионов С.Н. Пропедевтическая ортодонтия. Учебное пособие. СПб.: СпецЛит, 2007. 160 с.
5. Персин Л.С. Виды зубочелюстных аномалий и их классифицирование. М., 2006. 23 с.
6. Фадеев Р.А., Исправникова А.Н. Классификации зубочелюстных аномалий. Система количественно оценки зубочелюстно-лицевых аномалий. СПб: Изд-во Н-Л, 2011. 198 с.
7. Флис П.С., Омельчук Н.А., Ращенко Н.В. и др. Ортодонтия. Киев: Медицина, 2008. 360 с.
8. Хорошилкина Ф.Я. Патология прикуса. М.: ООО «Медицинское информационное агентство», 2010. 592 с.