Туманов Александр Александрович. Электронное взаимодействие субъектов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений: правовой аспект: диссертация ... кандидата Юридических наук: 12.00.05 / Туманов Александр Александрович;[Место защиты: ФГБОУ ВО «Уральский государственный юридический университет»], 2018.- 211 с.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | |  | | --- | | **Введение к работе**  **Актуальность исследования.** Экономика постиндустриального типа диктует изменения, связанные с существенно возросшей ролью информации. Она становится самостоятельной целью вступления субъектов в экономические отношения. Модернизируются способы закрепления, хранения, обработки и передачи информации.  Люди используют электронные технологии не только для развлечения и общения. Они также являются эффективным рабочим инструментом в трудовой деятельности. Цифровизация трудовых отношений является закономерным этапом развития организационной составляющей труда.  Электронное взаимодействие сторон в ординарном, бесконфликтном режиме развития конкретного трудового отношения осуществляется без каких-либо спорных ситуаций и благоприятно влияет на систему организации труда у работодателя. Это взаимодействие сегодня если и регулируется, то на локальном уровне, ввиду отсутствия комплексного законодательного регулирования. Регламентация с помощью локальных нормативных актов является наиболее удобной и эффективной для электронных способов взаимодействия, однако не исключает необходимости централизованного государственного регулирования.  Сложившаяся ситуация не соответствует цели трудового права по обеспечению баланса интересов работника и работодателя (ст.1 Трудового кодекса Российской Федерации - далее ТК РФ). У работодателя должны быть законодательные ориентиры – то есть четкое понимание того, какие правила электронного взаимодействия он может вводить, а какие нет.  Государство должно установить общие начала правового регулирования электронного взаимодействия работника и работодателя. При этом такие нормы должны быть сформулированы с учетом интересов обеих сторон трудового отношения.  Президент РФ в пп. «б», «г» п.41 Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 - 2030 годы1 (далее – Стратегия развития информационного общества) в качестве основных задач применения информационных технологий в сфере взаимодействия государства и бизнеса, формирования новой технологической основы в экономике декларирует следующие:  - создание условий для развития электронного взаимодействия участников экономической деятельности, в том числе финансовых организаций и государственных органов;  - продвижение проектов по внедрению электронного документооборота в организациях, создание условий для повышения доверия к электронным документам, осуществление в электронной форме идентификации и аутентификации участников правоотношений.  При этом в Стратегии развития информационного общества также отмечается (пп. «ж» п.43), что в процессе реализации национальных интересов в области цифровой экономики необходимо вносить в законодательство Российской Федерации изменения, направленные на обеспечение  соответствия нормативно-правового регулирования темпам развития цифровой экономики и устранение административных барьеров.  Таким образом, подчеркнута важность и нужность развития информационной составляющей общественных отношений, однако правовые механизмы, отвечающие потребностям их субъектов, в том числе субъектов трудового права, до сих пор не созданы.  В этой связи представляется чрезмерно оптимистичной констатация в положениях государственной программы «Цифровая экономика Российской Федерации», что в настоящее время в РФ урегулировано большинство  1 Указ Президента РФ от 09.05.2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 - 2030 годы» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2017. № 20. Ст. 2901.  вопросов, возникающих в рамках использования информационно-телекоммуникационных технологий в различных сферах деятельности.2  При этом в п.1.5 «Дорожной карты» программы «Цифровая экономика Российской Федерации» установлена задача по принятию нормативных правовых актов, устраняющих ключевые правовые ограничения в отдельных отраслях законодательства, препятствующие развитию цифровой экономики (срок исполнения – IV квартал 2018). С учетом отсутствия теоретических положений относительно электронного взаимодействия в трудовом праве выполнение поставленной задачи видится маловероятным.  Цель законодательного регулирования анализируемых отношений – закрепление и регламентация современных и комфортных способов взаимодействия, выработанных путем «естественного отбора» в рамках типовых (повторяющихся) человеческих и бизнес-коммуникациях в процессе труда. Стороны в подтверждение своей позиции предоставляют  юрисдикционному органу доказательства, являющиеся результатом  электронного взаимодействия. Нормы трудового права должны легализовать эти доказательства, чтобы затем можно было сформулировать правила их гражданско-процессуальной оценки.  Суд не может однозначно оценить ситуацию, когда стороны, например, заключили трудовой договор в электронной форме, или, когда работодатель направил работнику уведомление о необходимости предоставить объяснения по поводу прогула по электронной почте. В таких случаях суд фактически руководствуется своими внутренними убеждениями и познаниями в области информационных технологий. Знания об электронных способах  взаимодействия в конкретной правоприменительной ситуации могут быть ошибочными. Электронное взаимодействие в трудовых отношениях должно  2 Раздел II Программы «Цифровая экономика Российской Федерации», утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 28.07.2017 г. № 1632-р «Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2017. № 32. Ст. 5138.  быть урегулировано таким образом, чтобы обеспечить их стабильность и предсказуемость оценки в случае возникновения правового спора.  Европейский парламент и Совет Европейского Союза в Регламенте № 910/2014 «Об электронной идентификации и удостоверительных сервисах для электронных транзакций на внутреннем рынке и об отмене Директивы 1999/93/ЕС» 3 (далее – Регламент) выделили основной акцент  рассматриваемой проблематики. Согласно п.1 данного Регламента укрепление доверия к электронной среде является ключевым для экономического и социального развития. Отсутствие доверия, в частности, по причине восприятия юридического регулирования как недостаточно однозначного, заставляет потребителей, бизнес-сообщество и государственные органы неохотно осуществлять электронные транзакции и пользоваться новыми услугами.  Указанный вывод может быть распространен и на существующую в России политико-правовую ситуацию, сложившуюся в отношении электронного взаимодействия субъектов трудового права. Отсутствие комплексного регулирования электронного взаимодействия в трудовом праве не вызывает доверия работодателей, работников и судов к электронным способам коммуникации.  Все вышесказанное подтверждает актуальность темы диссертационного исследования.  **Степень разработанности темы исследования.** В науке трудового права отсутствует комплексный анализ электронного взаимодействия в рамках трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Это явление в отечественной науке изучено фрагментарно. Пробелы в правовом регулировании анализируемых отношений вызваны, в том числе, отсутствием  3 Регламент № 910/2014 Европейского парламента и Совета Европейского Союза «Об электронной идентификации и удостоверительных сервисах для электронных транзакций на внутреннем рынке и об отмене Директивы 1999/93/ЕС» [рус.,англ.]. Принят в г. Брюсселе 23.07.2014. Официальный сайт законодательства Европейского Союза [Электронный ресурс] URL: (дата обращения: 14.07.2016).  доктринальных положений в науке трудового права по данному вопросу. В фокусе внимания ученых находятся проблемы дистанционной работы как особой формы организации трудовых отношений.4Однако осуществляемое в рамках дистанционной работы электронное взаимодействие является лишь частным случаем взаимодействия субъектов трудового права. Основные правила электронного взаимодействия на текущем этапе формируются в правовых позициях судов, вынесенных по конкретным трудовым спорам. Такие правовые позиции зачастую имеют противоречивый характер.  **Объект исследования** – трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, субъекты которых используют различные способы электронного взаимодействия.  **Предмет исследования** - нормы российского и зарубежного права, регулирующие электронное взаимодействие, судебная практика, а также суждения теоретиков права, содержащиеся в монографиях, диссертациях, научных статьях и учебниках.  Оценка электронных доказательств судом с точки зрения гражданского процесса при разрешении трудового спора не является предметом настоящего исследования. Такая проблематика рассматривается в рамках гражданского процессуального права.  4 См. например: Васильева Ю.В., Шуралева С.В. О коллективных трудовых правах дистанционных работников: постановка проблемы // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 4; Коркин А. Е. Отношения по применению нетипичного труда: понятие, виды, общие вопросы правового регулирования: дисс. ... к.ю.н. Санкт-Петербург, 2012; Правкина Я.Ю. Социологический анализ дистанционного труда как инновационной формы занятости современной молодежи // Современные научные исследования и инновации. 2012. № 4 [Электронный ресурс]. URL: Скавитин А.В. Телеработа в мировой экономической практике // 2004. № 6; Щур-Труханович Л.В. Трудовой договор о дистанционной работе: содержание, особенности и реализация на практике // Кадры предприятия. 2014. № 3; Alexis Bellido. Telework people: how to make money and get your life back by working online. 2006; Billsberry J., Wilks L. Should we do away with teleworking? An examination of whether teleworking can be defined in the new world of work // New Technology, Work and Employment. 2007. Vol.222; Edwards, M. Teleworking. A flexible working opportunity. Summary Report. Sydney. NSW Roads & Traffic Authority. 1996. [Электронный ресурс] URL: (дата обращения: 12.07.2016); Nilles J.M. Making telecommuting happen: a guide for telemanagers and telecommuters. New York: Van Nostrand Reinhold, 1999; Nilles J.M. Telecommunications and organizational decentralization // IEEE Transactions On Communications. 1975. Vol.23 (10) и другие.  Однако в рамках трудовых отношений электронные документы (которые становятся электронными доказательствами) являются результатом электронного взаимодействия, и поэтому они будут являться объектом анализа диссертационного исследования. Трудовое право легализует такие документы, закрепляет возможность их использования в материальных нормах. Таким образом, трудовое право наделяет потенциальные электронные доказательства свойством допустимости.  **Цель исследования** - сформулировать основные теоретические положения, комплексно раскрывающие общую характеристику и особенности электронного взаимодействия субъектов трудового права. Полученные по результатам исследования выводы и юридические конструкции могут послужить основой для создания норм соответствующей направленности в трудовом законодательстве.  Для достижения указанной цели поставлены следующие задачи:   1. определить сущностные признаки электронного взаимодействия субъектов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений и на их основе сформулировать определение данной категории; 2. изучить текущую ситуацию, сложившуюся в сфере правового регулирования электронного взаимодействия субъектов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений;   3) выделить преимущества электронного взаимодействия по сравнению с традиционными для трудовых и непосредственно связанных с ними отношений формами взаимодействия (устной, письменной);  4) обозначить принципы правового регулирования способов электронного взаимодействия субъектов трудового права;  5) проанализировать юридическую возможность заключения трудового договора и иных трудоправовых соглашений в электронной форме, а также иных вариантов электронного обмена документами;  6) оценить юридическую возможность информирования работников о различных фактах трудоправового характера посредством электронных ресурсов работодателя;  7) определить теоретические основы правового регулирования взаимодействия работника и работодателя посредством системы контроля и управления доступом;  8) рассмотреть инструменты электронного взаимодействия, используемые на современном этапе в рамках отдельных групп отношений, входящих в предмет трудового права (отношения по трудоустройству у данного работодателя; отношения по государственному контролю (надзору) за соблюдением трудового законодательства; отношения по подготовке и дополнительному профессиональному образованию у данного работодателя).  **Методология** **диссертационного** **исследования** состоит в  использовании сравнительно-правового, междисциплинарного,  диалектического, системно-структурного, статистического, аналитического, синтетического, формально-юридического и других методов познания.  **Теоретической основой диссертационного исследования** послужили научные труды российских и зарубежных ученых в области теории права, информационного права и трудового права, среди которых И.Л. Бачило, Ю.В. Васильева, Ю.В. Волков, Л.Я. Гинцбург, С.Ю. Головина, М.А. Жильцов, И.Я. Киселев, П.У. Кузнецов, А.М. Куренной, А.М. Лушников,  М.В. Лушникова, Н.Л. Лютов, А.В. Минбалеев, Т.А. Полякова, И.М. Рассолов, С.И. Семилетов, Г.С. Скачкова, В.Н. Скобелкин, В.Г. Сойфер, Л.С. Таль, А.А. Тедеев, Е.Б. Хохлов и другие.  **Нормативную базу исследования** составили международные акты, Конституция РФ, законы РФ и зарубежных стран, указы Президента РФ, нормативно-правовые акты Правительства РФ и иных федеральных органов исполнительной власти, посвященные вопросам электронного  взаимодействия, локальные нормативные акты отдельных работодателей.  **Эмпирическую базу работы** представляют официальные документы государственных органов, решения международных судов и судов общей юрисдикции, официальные статистические данные и опубликованные результаты социологических исследований, правоприменительная практика отдельных работодателей.  **Достоверность** **результатов** **исследования** обеспечивается  применением научной методологии, использованием широкого круга научных источников, посвященных вопросам правового регулирования электронного взаимодействия, обширным эмпирическим материалом.  **Научная новизна исследования.** В диссертации систематизированы и дополнены современные представления о влиянии цифровой экономики на отношения в сфере труда и выработаны основные подходы к правовой регламентации электронного взаимодействия субъектов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.  **Положения диссертационного исследования, выносимые на защиту.**  1. На основе анализа признаков взаимодействия работника и работодателя диссертантом сформулировано авторское определение понятия «электронное взаимодействие субъектов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений» и определено место такого взаимодействия в системе информационных отношений в трудовом праве.  Под электронным взаимодействием субъектов трудовых и  непосредственно связанных с ними отношений понимается осуществляемое с использованием информационно-телекоммуникационных технологий прямое или опосредованное взаимное воздействие субъектов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений друг на друга в процессе реализации предусмотренных трудовым законодательством прав и обязанностей, направленное на достижение конкретного трудоправового результата.  Электронное взаимодействие субъектов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений не является самостоятельной разновидностью  информационных отношений в трудовом праве. Оно лишь опосредует форму (электронную) уже существующих видов информационных отношений в трудовом праве наряду с письменной и устной формой.  2. В диссертации приводится выявленный в результате проведенного исследования перечень наиболее распространенных на текущем этапе развития науки и техники способов электронного взаимодействия субъектов трудового права, в частности: электронный обмен информацией и документами; информирование работников с использованием электронных ресурсов работодателя, в том числе обеспечение ознакомления работников с локальными нормативными актами на внутреннем информационном портале работодателя; использование средств видео- и аудиоконференц-связи; применение системы контроля и управления доступом на рабочее место (территорию работодателя) в целях обеспечения трудовой дисциплины, в том числе систем видеонаблюдения; издание работодателем организационно- распорядительных документов в электронной форме (приказы, распоряжения, уведомления и т.д.); заключение трудового договора, а также иных трудоправовых соглашений в электронной форме.  Также предложена их классификация по сфере применения на способы, непосредственно связанные с реализацией трудовой функции, и способы, опосредующие организационную составляющую труда.  3. Анализ влияния информационно-телекоммуникационных технологий на возможность автоматизации отдельных профессий и видов работ позволил прийти к выводу о различной степени их воздействия на содержание трудовой функции в современных условиях. Можно выделить три направления такого влияния:  а) Полная автоматизация некоторых трудовых функций. Практика отдельных работодателей, а также теоретические прогнозы свидетельствуют о возможности полной автоматизации неквалифицированных физических работ и когнитивных задач.  б) Содержательное изменение трудовой функции в виде появления новых профессий и видов работ, непосредственно связанных с информационными технологиями. Это целенаправленное изменение существующих или возникновение новых профессий, непосредственно связанных с информационными технологиями и появившихся только благодаря их развитию.  в) Предъявление дополнительных требований к работникам, касающихся профессиональных и деловых качеств, связанных с использованием информационных технологий. Это необходимость наличия цифровых компетенций у работников, трудовая функция которых изначально (при создании) не предусматривала необходимость использования информационно-телекоммуникационных технологий в трудовом процессе.  4. Автором обоснованы следующие преимущества электронной формы взаимодействия в трудовых и непосредственно связанных с ними отношениях по сравнению с традиционными формами взаимодействия, урегулированными действующим трудовым законодательством (письменной и устной):  - существенное сокращение временных трудозатрат субъектов трудового права, а также оперативность доведения юридически значимой и служебной информации до противоположной стороны;  - создание дополнительных рабочих мест для лиц с ограниченными физическими возможностями, а также лиц с низкой мобильностью (лица с семейными обязанностями, пенсионеры);  - формирование электронной базы кадровой и служебной документации, к которой может быть обеспечен непрерывный доступ с рабочего места;  - уменьшение материальных затрат, связанных с письменным документооборотом;  - снижение психоэмоциональной нагрузки на стороны трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, существующей при их личном взаимодействии;  - доступность доказательств в случае возникновения индивидуального трудового спора.  5. Сущностные особенности электронной формы коммуникации обусловливают необходимость использования специфических принципов правового регулирования анализируемых отношений, которые предложены и исследованы диссертантом: принцип альтернативности; принцип аутентификации и обеспечения информационной безопасности и принцип ограничения права работодателя на контроль над электронным взаимодействием работника. Принцип альтернативности предусматривает необходимость сохранения юридической возможности для письменной формы взаимодействия при введении электронных способов коммуникации в трудовое законодательство. Принцип аутентификации и обеспечения информационной безопасности позволяет конструировать нормы трудового права с учетом современных технических и юридических механизмов подтверждения личности субъектов взаимодействия. В свою очередь принцип ограничения права работодателя на контроль над электронным взаимодействием работника призван учитывать как в нормотворческой, так и правоприменительной деятельности приоритет частной жизни работника, тайну его переписки перед производственной необходимостью. «Вторжение» в частную жизнь может осуществляться в исключительных случаях, заранее доведенных до сведения работника работодателем.  6. Отсутствие в трудовом законодательстве норм, управомочивающих субъектов трудового права на электронное взаимодействие, создает в их отношении ситуацию правовой неопределенности, при том, что дистанционные работники вправе использовать для выполнения трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно- телекоммуникационные сети общего пользования, в том числе сети «Интернет» (ч.1 ст. 312.1 ТК РФ).  Поскольку законодатель считает электронные средства коммуникации обеспечивающими надлежащий уровень правовой защищенности для дистанционных работников, то они могут быть использованы во всех видах отношений, входящих в предмет трудового права, т.е. обеспечивать реализацию прав работника наравне с письменной формой.  Выходом из ситуации правовой неопределенности является принятие ст. 8.1 ТК РФ «Форма документов, используемых в трудовых отношениях», содержащей, в том числе, следующие нормы:  «*Для целей настоящего Кодекса под письменной формой документов подразумеваются документы, оформленные на бумажном носителе и подписанные соответствующим лицом.*  *Документы в электронной форме, подписанные электронной подписью, признаются равнозначными документам на бумажном носителе, подписанными собственноручной подписью».*  7. Проанализированная в работе правоприменительная практика с учетом преимуществ ведения электронного документооборота позволяет сделать вывод об обоснованности предложения о необходимости закрепления в ТК РФ юридической возможности заключения трудового договора в электронной форме. Кроме того, по аналогии с действующими в РФ едиными государственными реестрами (ЕГРН, ЕГРЮЛ, ЕФРСБ и т.д.) диссертантом предлагается идея о создании единого реестра фактов трудовой деятельности в электронной форме (ЕРФТД), позволяющего компетентным органам оперативно получать необходимую информацию о конкретных трудовых отношениях (в том числе о трудовом стаже работника).  Направление уведомлений о заключении, изменении, прекращении или аннулировании трудового договора с приложением соответствующих документов должно вменяться в обязанность работодателю (абз. 10 ч.2 ст. 22 ТК РФ, ч.5 ст. 61 ТК РФ). Механизм функционирования ЕРФТД должен предусматривать уведомительный характер регистрации - уполномоченный на ведение ЕРФТД орган исполнительной власти не проверяет содержание  условий приложенных к уведомлению документов на предмет их соответствия действующему трудовому законодательству.  8. Теоретически обоснованы положения о том, что система контроля и управления доступом на территорию работодателя способствует более объективному и оперативному осуществлению работодателем своих обязанностей в трудовых и непосредственно связанных с ними отношениях, а именно: вести автоматизированный учет рабочего времени работника, в том числе сверхурочных работ и работы в режиме ненормированного рабочего дня; отстранять работника от работы по основаниям, предусмотренным ст. 76 ТК РФ; поддерживать трудовую дисциплину.  9. Использование технологии таргетинга (англ. targeting) (выделение из всей имеющейся аудитории только той части, которая удовлетворяет заданным критериям) в целях подбора персонала, т.е. когда объявление о вакансии в информационно-телекоммуникационной сети Интернет могут увидеть только соискатели, соответствующие заранее определенным работодателям критериям, может привести к возникновению косвенной дискриминации в отношении всех остальных потенциальных кандидатов, соответствующих по своим деловым качествам трудовой функции по вакантной должности. При таких обстоятельствах работодатель может указать в объявлении о вакансии дискриминирующие основания (по признаку пола, возраста, места жительства и т.д.) и лица, подвергшиеся дискриминации, могут не узнать о самом факте дискриминации, что существенно затрудняет процесс выявления таких нарушений.  Эффективным механизмом противодействия недобросовестному использованию работодателем технологии таргетинга может стать возложение публичной ответственности (административной) на  администрации социальных сетей и иных электронных площадок за размещение дискриминационных объявлений о вакансиях. Поскольку администрация соответствующих ресурсов получает денежные средства от работодателей за размещение таких объявлений, то именно они должны  проводить проверку соответствия содержания объявления действующему законодательству.  10. Предлагается дополнить статьи ТК РФ нормами следующего содержания:  абз.9 ч.2 ст. 22 ТК РФ: «Работодатель обязан знакомить работников под роспись *(или иным способом, подтверждающим факт ознакомления работника,* *в* *том* *числе* *с* *использованием* *информационно-телекоммуникационных средств)* с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью».  абз. 10 ч.2 ст. 22 ТК РФ, ч.5 ст. 61 ТК РФ: «*Работодатель не позднее следующего рабочего дня должен направить уведомление в Единый реестр фактов трудоправового характера о факте заключения трудового договора, его изменения, прекращения либо аннулирования*».  абз.6 ч.1 ст.57 ТК РФ: «*В трудовом договоре стороны могут указать адреса электронной почты, по которым работник или работодатель вправе направлять сообщения и уведомления, предусмотренные настоящим Кодексом. Электронное сообщение считается доставленным и в тех случаях, когда оно поступило лицу, которому было направлено (адресату), но адресат не ознакомился с ним без уважительных причин*»;  ч.3 ст. 67 ТК РФ: *«Трудовой договор может быть заключен в форме единого электронного документа, подписанного квалифицированной электронной подписью работника и работодателя. Такой трудовой договор признается электронным документом, равнозначным документу на бумажном носителе, подписанному собственноручной подписью».*  - абз. 10 ч.1 ст. 356 ТК РФ: «В соответствии с возложенными на нее задачами федеральная инспекция труда ведет прием и рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения граждан, *в том числе направленные в электронной форме, посредством заполнения специальных форм на сайте Онлайнинспекция.рф*, о нарушениях их трудовых прав,  принимает меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав».  **Теоретическая** **и** **практическая** **значимость** исследования  заключается в комплексном развитии идеи электронного взаимодействия субъектов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.  Разработка теоретических основ такого взаимодействия позволяет закрепить адекватные современному уровню технологий механизмы правового регулирования электронных способов коммуникации.  Наличие правовых норм, регламентирующих различные способы электронного взаимодействия, способствует активному использованию данных инструментов в практике трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Их стороны не будут опасаться избирать электронные способы передачи информации и отказываться от коммуникации в письменной или устной форме. Таким образом, преимущества электронной формы взаимодействия будут раскрыты в полном объеме.  Включение предлагаемых автором норм в ТК РФ будет способствовать развитию электронной формы взаимодействия субъектов трудового права.  **Апробация результатов исследования.** Диссертационная работа выполнена и обсуждена на кафедре трудового права ФГБОУ ВО «Уральский государственный юридический университет». Основные положения  диссертации докладывались на научно-практических конференциях и нашли отражение в научных статьях, опубликованных диссертантом, в том числе включенных в Перечень рецензируемых научных изданий ВАК.  **Структура диссертации** обусловлена целью, задачами и логикой исследования. Работа состоит из введения, трех глав, включающих девять параграфов, заключения, списка использованных источников. | |  | |  | | |  | | |