

Научная статья

УДК 349.222

doi 10.46741/2713-2811.2023.23.3.024

Статус молодого специалиста и его критерии

НАТАЛЬЯ ДМИТРИЕВНА ПОТАПОВА

Северо-Западный институт (филиал) Московского государственного юридического университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА), Вологда, Россия, 27911131@mail.ru

ДМИТРИЙ АЛЕКСАНДРОВИЧ ПОПОВ

Северо-Западный институт (филиал) Университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА), Вологда, Россия, dmitray_popov_of@mail.ru

СТЕПАН ПАВЛОВИЧ ШАЛЕГИН

Северо-Западный институт (филиал) Университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА), Вологда, Россия, stepan.shalegin@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-6452-6306>

А н н о т а ц и я . В статье проанализированы особенности занятости выпускников, в частности рассматриваются вопросы, касающиеся трудоустройства выпускников: квотирование рабочих мест, целевые договоры, субсидии и денежные поощрения за успехи в профессиональной деятельности. Также уделено внимание таким проблемным моментам, как определение термина «молодой специалист», критерии молодого специалиста, методы борьбы с оттоком молодых специалистов из регионов. Авторами даны рекомендации для дальнейшего совершенствования законодательства, включающие в себя: учет прогрессивного опыта отраслевых/межотраслевых соглашений при совершенствовании ТК РФ; увеличение количества и качества конкурсов лучших молодых специалистов (особенно среди непопулярных профессий и в регионах с большим оттоком специалистов); ввод квотирования на федеральном уровне (в качестве обязательного минимума для всей страны) и уровне субъектов (для борьбы с оттоком населения); предоставление субсидий работодателям, трудоустраивающим у себя незащищенные категории молодых специалистов.

К л ю ч е в ы е с л о в а : молодой специалист; квоты; субсидии; целевые договоры для молодежи.

5.1.3. Частно-правовые (цивилистические) науки.

5.1.1. Теоретико-исторические правовые науки.

Д л я ц и т и р о в а н и я : Потапова Н. Д., Попов Д. А., Шалегин С. П. Статус молодого специалиста и его критерии // *Ius publicum et privatum: сетевой научно-практический журнал частного и публичного права.* 2023. № 3 (23). С. 197–206. doi 10.46741/2713-2811.2023.23.3.024.

Status of a Young Specialist and Its Criteria

NATAL'YA D. POTAPOVA

North-Western Institute (Branch) of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Vologda, Russia, 27911131@mail.ru

DMITRII A. POPOV

North-Western Institute (Branch) of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Vologda, Russia, dmitray_popov_of@mail.ru

STEPAN P. SHALEGIN

North-Western Institute (Branch) of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Vologda, Russia, stepan.shalegin@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-6452-6306>

Abstract. The article analyzes features of graduate employment, in particular, job quotas, targeted contracts, subsidies and monetary incentives for success in professional activities. Attention is also paid to problematic issues: definition of the term “young specialist”, criteria of a young specialist, methods of combating the outflow of young specialists from regions. The authors give recommendations for further improvement of legislation, including: taking into account progressive experience of sectoral/intersectoral agreements in improving the Labor Code of the Russian Federation; increasing a number and quality of competitions for the best young professionals (especially among unpopular professions and in regions with a large outflow of specialists); introducing quotas at the federal level (as a mandatory minimum for the whole country) and at the regional level (to combat the outflow of population); providing subsidies to employers who employ unprotected categories of young professionals.

Key words: young specialist; quotas; subsidies; target contracts for young people.

5.1.3. Private law (civil law) sciences.

5.1.1. Theoretical and historical legal sciences.

For citation: Potapova N.D., Popov D.A., Shalegin S.P. Status of a young specialist and its criteria. *Ius publicum et privatum: online scientific and practical journal of private and public law*, 2023, no. 3 (23), pp. 197–206. doi 10.46741/2713-2811.2023.23.3.024.

Отсутствие возможностей трудоустройства на достойных условиях для молодых специалистов может повлечь серьезные социальные, политические и экономические последствия. Преодоление данных проблем требует согласованных усилий со стороны органов государственной власти, работодателей и гражданского общества. Молодежь – это весьма уязвимая и порой недостаточно подготовленная к современным реалиям рынка труда категория населения, а рынок труда в целом становится все более конкурентным, работодатели все чаще ищут кандидатов с со-

ответствующим опытом работы и образованием. Все это создает сложную ситуацию для молодых специалистов, которые только начинают свою карьеру.

Нет сомнений в том, что в настоящее время на процесс формирования рабочей силы влияют, прежде всего, образование и профессионализм [1; 2; 3, с. 121], и работодатели, действительно, заинтересованы в хорошо подготовленных кадрах, желающих работать и зарабатывать [4, с. 56; 5, с. 68]. Трудовое законодательство предусматривает гарантии работникам, но для молодых специалистов их практически нет. Начнем с того, что в ТК РФ нет самого понятия «молодой специалист», однако ст. 70 подразумевает определенные гарантии для них. Так, лицам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по полученной специальности в течение одного года не может быть установлено испытание при приеме на работу. Исходя из положений ст. 70 ТК РФ под молодыми специалистами мы рассматриваем лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения образования соответствующего уровня. При этом необходимо понимать, что если во время учебы в вузе студент уже успел поработать по специальности, то у него не будет иммунитета от испытательного срока. Это является, на наш взгляд, несправедливым, так как он будет в какой-то степени скован этим испытанием, работая с фактическими ограничениями в правах, в то время как его однокурсник, который не увлекался специальностью вне учебного процесса и, возможно, даже учился посредственно, сможет устроиться на работу без испытательного срока словно специалист с хорошим опытом. Полагаем, что эта проблема ярко показывает неэффективность законодательного регулирования правового статуса молодого специалиста. Кроме того, регулируя порядок испытания при приеме на работу, законодатель не учитывает обязательную службу по призыву, которая длится один год, соответственно, выпускники мужского пола и этой единственной гарантии из ТК РФ де-факто не имеют, если они не успели трудоустроиться по специальности впервые до призыва на военную службу.

Обратимся к специальному законодательству. Так, Федеральный закон от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» дает легальное определение термина «молодой специалист»: это гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией. Полагаем, что в ТК РФ необходимо закрепить статус молодого специалиста и обозначить основные гарантии для них.

Статус молодого специалиста позволяет рассчитывать на дополнительные денежные надбавки как по различным региональным, так и федеральным программам помощи молодым специалистам. Например, такой работник вправе рассчитывать на «подъемные» – единовременные выплаты при трудоустройстве. В частности, Закон Сахалинской области от 31.03.2010 № 15-30 «О денежных пособиях молодым специалистам в Сахалинской области» предусматривает выплату молодым специ-

алистам, заключившим трудовой договор на неопределенный срок либо срочный трудовой договор сроком на пять лет с расположенной на территории Сахалинской области определенной организацией в течение одного года после окончания обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, или увольнения с военной службы по призыву, если выпускник был призван, или в иных обстоятельствах в сумме 150 или 200 тыс. руб. в зависимости от уровня образования.

Интересен тот факт, что предельный возраст, до которого дипломированный выпускник может получить статус молодого специалиста, определяется условиями региональных и отраслевых программ, равно как и перечень гарантий – от помощи в приобретении или строительстве жилья до надбавок к зарплате. В связи с этим огромное значение в регулировании правового положения молодых специалистов отведено социальному партнерству, в частности социально-партнерским соглашениям.

Как известно, ТК РФ предусматривает несколько видов социально-партнерских соглашений: генеральное, региональное, отраслевое/межотраслевое, территориальное и иные. Анализируя статус молодого специалиста, предлагаем остановиться на примере трехстороннего отраслевого соглашения по организации сферы физической культуры и спорта Российской Федерации на 2021–2023 гг. [6]. В соответствии с п. 11.1.1 под молодым специалистом понимается сотрудник в возрасте до 35 лет, получивший среднее профессиональное или высшее образование, при первом трудоустройстве по специальности в организацию отрасли в течение года после окончания учебного заведения. Статус однократно действителен в течение трех лет с момента заключения с сотрудником трудового договора. Статус молодого специалиста дает ряд преимуществ, например молодой специалист не подлежит аттестации на соответствие занимаемой должности в течение срока действия статуса молодого специалиста в течение первых двух лет после трудоустройства. Более того, возможно продление статуса молодого специалиста однократно на период действия причины продления, но не более чем на три года и до возраста, не превышающего полных 35 лет в следующих случаях: призыва на военную службу; направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы; направления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет; длительного, более 3 месяцев, нахождения на больничном листе, в том числе по причине беременности и родов; предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Благодаря правовому регулированию с помощью отраслевых соглашений возникает целый ряд новых гарантий, которые вполне могут быть учтены законодателем при внесении изменений в ТК РФ. Предлагаем в ТК РФ на основе вышеуказанных критериев закрепить понятие и статус молодого специалиста, что позволит на практике реализовать гарантии трудоустройства выпускников, окажет им поддержку при поиске работы по специальности.

Огромное значение в регулировании правового положения молодых специалистов имеет локальное регулирование. Так, например, в сфере железнодорожного транспорта, в частности ЛНА Вологодского отделения Северной железной дороги – филиала ОАО «РЖД», разработана и эффективно действует многолетняя система

работы с молодыми специалистами – выпускниками вузов. Она включает в себя три основных этапа. Первый этап состоит из двух направлений: 1) работа с абитуриентами, направляемыми для обучения в профильные вузы от подразделений Вологодского отделения СЖД – филиала ОАО «РЖД»; 2) работа со студентами, обучающимися в профильных вузах по целевому назначению. Второй этап включает в себя работу с молодыми специалистами – выпускниками вузов первого года работы. Третий этап – работа с молодыми специалистами второго–третьего годов работы [5; 7, с. 89]. Кстати сказать, в сфере РЖД молодые специалисты в течение первых трех лет работы не проходят аттестацию.

Стоит упомянуть еще об одном способе оценки деловых качеств работников – конкурсах профессионального мастерства, которые позволяют определять лучших молодых специалистов. Так, например, постановлением Правительства Российской Федерации от 01.03.2011 № 121 «О Всероссийском конкурсе профессионального мастерства в сфере социального обслуживания» предусмотрена и специальная номинация «Открытие года» (лучший молодой специалист организации социального обслуживания). Призер данного конкурса может выиграть от 200 до 500 тыс. руб. Данные конкурсы предоставляют каждому молодому специалисту возможность не только продемонстрировать свою квалификацию, но и заинтересовать работодателей и трудоустроиться. Поэтому предлагаем увеличить количество и направления конкурсов на лучших молодых специалистов, сконцентрировав свое внимание на непопулярных профессиях и регионах с большим оттоком молодежи.

Опираясь на принцип преемственности в трудовом праве, считаем целесообразным учитывать ранее действовавшие нормы постсоветского законодательства – КЗоТ 1970 г. в редакции 1995 г. Обратимся к ст. 181, согласно которой работодатель был обязан принимать на работу выпускников общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, направляемых органами государственной службы занятости в порядке трудоустройства, в счет квоты, устанавливаемой органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления. Более того, ст. 182 предусматривала обязанность органов исполнительной власти, в ведении которых находятся образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, и органов государственной службы занятости оказывать содействие в трудоустройстве выпускников образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования, учитывая при этом уровень их профессиональной подготовки и квалификации. К сожалению, в настоящее время в ТК РФ никоим образом не закреплены квоты для молодых специалистов. Однако существуют примеры удачного регионального регулирования в данной сфере, например Закон г. Москвы от 22.12.2004 № 90 «О квотировании рабочих мест». По нашему мнению, в ТК РФ следует установить квотирование для молодежи, как в вышеуказанном законе: 2 % от среднесписочной численности работников на предприятиях от 100 человек. Не секрет, что в некоторых регионах страны одной из проблем является отток молодежи. Предлагаем для решения подобных проблем предусмотреть на федеральном уровне обязательство регионов устанавливать квоту по количеству среднесписочного состава работников меньше, а процент от среднесписочной величины, напротив, выше, если на то имеются объ-

ективные показатели серьезного оттока населения из региона. Это позволит выпускникам гарантированно устроиться по специальности по окончании обучения и не покидать пределы своего региона.

Полагаем, что при реформировании трудового законодательства следует учитывать положительный опыт субъектов Российской Федерации. К примеру, квотирование и субсидирование молодых специалистов уже реализуется в Вологодской области [8], где работодателям перечисляются денежные средства из Социального фонда Российской Федерации через 1, 3 и 6 месяцев после трудоустройства той категории молодежи, которой сложно найти работу, в размере трех МРОТ, умноженных на районный коэффициент и сумму страховых взносов за каждого трудоустроенного. Субсидию могут получить работодатели, принявшие в штат вологжан – молодых соискателей, которые относятся к отдельным категориям: граждане без среднего профессионального и высшего образования; выпускники учебных заведений, не нашедшие работу по истечении четырех месяцев после окончания обучения; граждане, освобожденные из мест лишения свободы; дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей; граждане, состоящие на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; граждане с инвалидностью; лица, имеющие несовершеннолетних детей. Практика введения субсидий для работодателей на федеральном уровне, по нашему мнению, поддержит слабозащищенные категории молодых специалистов. Следовательно, целесообразно внести изменения и дополнения в Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации», касающиеся предоставления работодателям различных организационно-правовых форм экономической поддержки за осуществление мероприятий по созданию и сохранению (модернизации) квотируемых рабочих мест.

Отдельно стоит вспомнить и про целевое обучение. Работодателям оно позволяет в обозримом будущем иметь квалифицированных молодых специалистов, а молодым людям сперва получить бесплатное образование с меньшей конкуренцией, нежели при поступлении по общему конкурсу на бюджет (за счет государства), а позже гарантированно быть трудоустроенными по полученной специальности в своем родном регионе. Следующая таблица составлена на основании авторского анализа нескольких видов целевых договоров.

Критерий сравнения	Обязанности заказчика	Обязанности гражданина	Права заказчика	Права гражданина
Материальная помощь	Предоставить меры поддержки (в нашем случае исключительно стипендия, однако существуют примеры иных форм поддержки: оплата дополнительных платных образовательных услуг, оказываемых за рамками образовательной программы, осваиваемой в соответствии с договором о целевом обучении, предоставление в пользование и (или) оплата жилого помещения в период обучения и т. д.	Возместить в течение 30 дней расходов заказчика, связанных с обучением и предоставлением мер поддержки, при неисполнении гражданином договорных обязательств	Требовать возмещения убытков в установленный договором срок	Получение материальной и/или иной меры поддержки, указанной в договоре о целевом обучении

Трудоустройство	Трудоустроить и обеспечить соответствие условий, указанных в договоре. В случае неисполнения обязательств по трудоустройству гражданина заказчик обязан выплатить гражданину компенсацию в течение трех месяцев, а также не позднее 12 месяцев возместить расходы, связанные с обучением, в доход федерального бюджета	Трудоустроиться после прохождения обучения по характеристикам места осуществления трудовой деятельности, указанным в договоре, в срок не более двух месяцев		Трудоустроиться после прохождения обучения по характеристикам места осуществления трудовой деятельности, указанным в договоре, в срок не более двух месяцев
Обучение		Успешно освоить образовательную программу по указанной в договоре специальности	Ряд прав, касающихся непосредственного обучения гражданина в образовательной организации (выбор места практики, ознакомление с темой курсовой или дипломной работы, контроль за успеваемостью студента)	Осуществить перевод в другую образовательную организацию, если существенные характеристики обучения, предусмотренные текущим договором, изменены не были. Перевод по согласованию с заказчиком с изменением существенных характеристик обучения гражданина

Таким образом, права и обязанности сторон договора о целевом обучении носят корреспондирующий характер, то есть реализация права одного субъекта непосредственно зависит от осуществления (или неосуществления) соответствующего обязательства контрагентом. Перечень прав и обязанностей достаточно объемный и позволяет максимально защитить интересы обеих сторон договора.

Считаем, что в современный период договор о целевом обучении является отличным вариантом для создания квалифицированного штата молодых специалистов для работодателя, а для гражданина – одним из вариантов практически гарантированного трудоустройства по окончании учебы, а также эффективной мерой поддержки во время процесса обучения. Для работодателя же «целевик» – гарантированный вариант долговременно трудоустроенного молодого специалиста, обладающего требуемой квалификацией. Причем вышеназванные «подъемные» являются также отличным способом дополнительной мотивации для специалиста, поскольку их выплата не облагается налогом. К примеру, размер выплат молодым врачам в Вологодской области может достигать 1,5 млн руб. [9].

Существуют и минусы у данного подхода. Во-первых, человеку необходимо определиться с желаемой профессией заранее, поскольку учебная и производственная практика и, самое главное, дальнейшая работа будут определены согласно целевому договору, а с самоопределением бывает крайне сложно, особенно в период юности (на момент окончания 9 или 11 класса). Во-вторых, работодатель не застрахован от недобросовестных исполнителей, и в случае неисполнения гражданином обязательств, даже возместив расходы на обучение и материальную поддержку, время на обучение такого специалиста окажется упущенным. Однако эти недостатки не перечеркивают всех достоинств целевых договоров.

В заключение отметим, что существенные гарантии трудоустройства зачастую предоставляют нормы не федеральные, а региональные или даже внутриотраслевые. ТК РФ выступает в данном вопросе лишь компиляцией принципов и общих прав, упуская из виду некоторые немаловажные термины (например, молодой специалист). Существует ряд недочетов, которые распространены не так повсеместно, однако все же затрагивают категорию молодых специалистов. Например, иногда соглашения ставят излишне строгие условия для получения статуса молодого специалиста (статус действителен лишь в течение года со дня выпуска, не позволяющий молодым людям воспользоваться такой социальной гарантией из-за срочной службы в армии). Предлагаем законодателю при определении статуса молодого специалиста:

1) устанавливая критерии, за основу брать положения отраслевых/межотраслевых соглашений;

2) ввести квотирование при трудоустройстве молодежи на федеральном уровне (в качестве обязательного минимума для всей страны) и на уровне субъектов (с целью профилактики оттока населения);

3) предоставлять субсидии работодателям, трудоустраивающим слабозащищенные категории молодых специалистов (из числа детей-сирот, инвалидов и т. д.).

Полагаем, что закрепление статуса молодого специалиста в ТК РФ обеспечит увеличение доли выпускников, остающихся в родных регионах и, самое важное, желающих работать по полученной специальности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Потапова Н. Д. Молодые специалисты как субъекты трудового права // Молодежь и право. Роль молодежи в построении современного гражданского общества : сб. материалов региональной науч.-практ. конф. (Вологда, 1 декабря 2009 г.). Вологда, 2010. С. 126–132.
2. Скачкова Г. С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциация его норм : моногр. М., 2003. С. 126.
3. Шебанова А. И. Дифференциация правового регулирования труда молодежи // Советское государство и право. 1970. № 5. С. 121–125.
4. Потапова Н. Д. Дифференциация в правовом регулировании труда работников железно-дорожного транспорта : моногр. Вологда, 2010. 145 с.
5. Потапова Н. Д. Дифференциация в правовом регулировании труда работников железно-дорожного транспорта : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2007. 180 с.
6. Трехстороннее отраслевое соглашение по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации на 2021–2023 гг. URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/agreements/1421> (дата обращения: 08.06.2023).
7. Потапова Н. Д. Некоторые аспекты правового статуса работников транспорта // О соотношении частного и публичного в праве : сб. материалов всерос. науч.-практ. конф. Вологда, 2012. 180 с.
8. Вологодские работодатели могут рассчитывать на субсидии за найм молодых специалистов, 05.05.2022. URL: https://vologda-oblast.ru/novosti/vologodskie_rabotodateli_mogut_rasschityvat_na_subsidii_za_naym_molodykh_spetsialistov/ (дата обращения: 08.06.2023).
9. Количество участников программ «Земский доктор» и «Земский фельдшер» будет увеличено. URL: https://depzdrav.gov35.ru/vedomstvennaya_informatsiya/novosti/5/10492/ (дата обращения: 08.06.2023).

REFERENCES

1. Potapova N.D. Young specialists as subjects of labor law. In: *Molodezh' i pravo. Rol' molodezhi v postroenii sovremennogo grazhdanskogo obshchestva: sb. materialov regional'noi nauch.-prakt. konf. (Vologda, 1 dekabrya 2009 g.)* [Youth and law. The role of youth in building a modern civil society: collection of materials of the regional scientific and practical conference (Vologda, December 1, 2009)]. Vologda, 2010. Pp. 126–132. (In Russ.).
2. Skachkova G.S. *Rasshirenje sfery deistviya trudovogo prava i differentsiatsiya ego norm: monogr.* [Expansion of the scope of labor law and differentiation of its norms: monograph]. Moscow, 2003. P. 126. (In Russ.).
3. Shebanova A.I. Differentiation of legal regulation of youth labor. *Sovetskoe gosudarstvo i pravo = Soviet State and Law*, 1970, no. 5, pp. 121–125. (In Russ.).
4. Potapova N.D. *Differentsiatsiya v pravovom regulirovanii truda rabotnikov zheleznodorozhnogo transporta.* [Differentiation in the legal regulation of labor of railway transport workers]. Vologda, 2010. 145 p.
5. Potapova N.D. *Differentsiatsiya v pravovom regulirovanii truda rabotnikov zheleznodorozhnogo transporta: dis. ... kand. yurid. nauk* [Differentiation in the legal regulation of labor of railway transport workers]. Moscow, 2007. 180 p.
6. *Trehstoronnee otraslevoe soglasenie po organizatsiyam sfery fizicheskoi kul'tury i sporta Rossiiskoi Federatsii na 2021–2023 gg.* [Trilateral industry agreement on organizations in the sphere of physical culture and sports of the Russian Federation for 2021–2023]. Available at: <https://mintrud.gov.ru/docs/agreements/1421> (accessed June 8, 2023).
7. Potapova N.D. Some aspects of the legal status of transport workers. In: *O sootnoshenii chastnogo i publichnogo v prave: sb. materialov Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii (26.04.2012)* [On the ratio of private and public in law: collection of materials of the All-Russian Scientific and Practical Conference (26.04.2012)]. Vologda, 2012. 180 p.
8. Vologda employers can count on subsidies for hiring young professionals. *Pravitel'stvo Vologodskoi oblasti: ofits. sait* [Government of the Vologda Oblast: official website]. Available at: https://vologda-oblast.ru/novosti/vologodskie_rabotodateli_mogut_rasschityvat_na_subsidii_za_naym_molodykh_spetsialistov/ (accessed June 8, 2023).
9. *Kolichestvo uchastnikov programm "Zemskii doktor" i "Zemskii fel'dsher" budet uvelicheno* [A number of participants in the programs "Regional Doctor" and "Regional nurse practitioner" will be increased]. Available at: <https://depzdrav.gov35.ru/vedomstvennayainformatsiya/novosti/5/10492/> (accessed June 8, 2023).

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ / INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

НАТАЛЬЯ ДМИТРИЕВНА ПОТАПОВА – кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Северо-Западного института (филиала) Московского государственного юридического университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА), Вологда, Россия, 27911131@mail.ru

ДМИТРИЙ АЛЕКСАНДРОВИЧ ПОПОВ – студент 3 курса Северо-Западного института (филиала) Университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА), Вологда, Россия, dmitray_popov_of@mail.ru

СТЕПАН ПАВЛОВИЧ ШАЛЕГИН – студент 3 курса Северо-Западного института (фи-

professor at the Department of Labor Law and Social Security Law of the North-Western Institute (Branch) of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Vologda, Russia, 27911131@mail.ru

DMITRII A. POPOV – 3rd year student of the North-Western Institute (Branch) of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Vologda, Russia, dmitray_popov_of@mail.ru

STEPAN P. SHALEGIN – 3rd year student of the North-Western Institute (Branch) of the Kutafin

лиала) Университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА), Вологда, Россия, stepan.shalegin@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-6452-6306>

Moscow State Law University (MSAL), Vologda, Russia, stepan.shalegin@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-6452-6306>

NATAL'YA D. POTAPOVA – Candidate of Sciences (Law), Associate Professor, associate

Статья поступила 25.06.2023

