

### *Литература*

1. Алексеев Э.В. Законодательно-правовое регулирование космической деятельности Российской Федерации / Э.В. Алексеев // Космонавтика и решение проблем цивилизации в XXI веке. – Москва: ЭНЦИТЕХ, 2002. – 540 с.
2. Организация Объединенных Наций [Электронный ресурс]. – Минск, 2014. – Режим доступа: <http://www.un.org/ru/peace/disarmament/space.shtml>. – Дата доступа: 08.01.2014.

УДК 349.2:331.5

**Фокеева Ю.В.**, к.ю.н.,

Тюменский государственный университет, г.Тюмень, Россия

### **О НЕКОТОРЫХ ПРОБЛЕМАХ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ, ВОЗНИКАЮЩИХ ПРИ РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДА ДИСПЕТЧЕРОВ СЛУЖБЫ ДВИЖЕНИЯ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ НЕПОСРЕДСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ВОЗДУШНЫМ ДВИЖЕНИЕМ, РАБОТАЮЩИХ ПО ГРАФИКУ СМЕННОСТИ**

В Российской Федерации применительно к диспетчерам службы движения, осуществляющим непосредственное управление воздушным движением (далее – диспетчера УВД), сменный режим работы регламентируется наряду с общими нормами Трудового кодекса (ст. 100, 103, 108, 111, 301 и т.п.) специальными нормативными документами: указанием МГА СССР от 11.04.1975 № 40/0–3-154, приказом Минтранса от 30.01.2004г. № 10, нормами Положения о Единой системе организации воздушного движения Российской Федерации, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 июня 1998 г. N 605 и т.п. При этом зачастую в правоприменительной практике возникают проблемы при регулировании сменного режима работы указанной категории работников, вызванные пробелами в правовом регулировании и отсутствием систематического обновления нормативной базы в указанной правовой сфере.

Так, в соответствии с ч. 4 ст. 103 ТК РФ работники должны быть ознакомлены с утвержденным графиком сменности не менее чем за месяц до введения его в действие. В отношении диспетчеров УВД аналогичная норма закрепляется в п. 6 приказа Минтранса от 30.01.2004г. № 10. Буквальное прочтение указанных норм трудового законодательства закрепляет данный порядок в отношении введения графиков сменности, не уточняя при этом, сохраняется ли он также и на случаи внесения изменений в утвержденные графики сменности. В связи с наличием данного пробела в правовом регулировании на практике возникает вопрос о том, за какой срок следует заблаговременно ознакомливать работников с вновь вводимым графиком сменности: за один месяц (по аналогии с порядком перво-

начального введения) либо за два месяца по причине наличия в данных действиях работодателя оснований для их квалификации как изменения определенных сторонами условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ). При этом указанный спор не распространяется на работников, работающих вахтовым методом, поскольку в отношении указанной категории работников ч. 1 ст. 301 ТК РФ установлено, что до их сведения график работы на вахте доводится не позднее чем за два месяца до введения его в действие и, следовательно, для таких работников данный срок совпадает со сроком, закрепленном в ст. 74 ТК РФ.

Возвращаясь к диспетчерам УВД, не работающих по вахтовому методу работы, следует дифференцировать порядок изменения существующего графика сменности и доведения его до работников следующим образом:

1) В случае, когда график сменности для диспетчера УВД вводится впервые для данного конкретного работника в связи с его первоначальным приемом на работу, и работник приступает к работе в уже сформировавшемся коллективе с заблаговременно и в установленном порядке введенном графиком сменности, то уведомление за два месяца не требуется, и сменный режим работы закрепляется трудовым договором, подписываемым двумя сторонами трудовых отношений.

2) В случае, если график сменности для диспетчера УВД вводится впервые, и в трудовом договоре предусмотрен пятидневный режим работы с двумя выходными днями, то такое введение представляет собой изменение определенных сторонами условий трудового договора в связи с наличием организационных и (или) технологических изменений условий труда, влечет за собой внесение изменений в трудовой договор работника в части регулирования режима труда и, как следствие, доводится до работника в порядке и сроки, предусмотренные ст. 74 ТК РФ (за два месяца). Иные порядок и срок введения возможны при заключении с работником в порядке ст. 72 ТК РФ дополнительного соглашения к трудовому договору, когда обе стороны трудовых отношений договариваются о более скорой дате введения сменного режима работы.

3) В случае, если сменный режим работы закреплен в трудовом договоре диспетчера УВД и необходимо уведомить его об изменении графика работы (например, о переходе с двухсменного на трехсменный график), то в ситуации, когда трудовой договор не устанавливает конкретный вид графика сменности (как это обычно и бывает), предлагается обоснованным вводить данный график за один месяц в порядке ст. 103 ТК РФ и п. 6 приказа Минтранса от 30.01.2004г. Уведомление в сложившейся ситуации за два месяца в порядке ст. 74 ТК РФ в ситуации, когда работник окажется несогласным на такое изменение определенных сторонами условий трудового договора, приведет к последующему увольнению работника по п. 7 ст. 77 ТК РФ.

Представляется, что при подаче работником иска о восстановлении на работе работодателю будет проблематичнее доказывать наличие организационных и (или) технологических изменений, а именно обосновывать, почему изменение режима работы с двухсменного на трехсменный график является таким изменением, чем аргументировать введение измененного графика сменности за один месяц в порядке ст. 103 ТК РФ и п. 6 приказа Минтранса от 30.01.2004г. в связи с наличием в трудовом законодательстве специальной нормы, подлежащей применению в сложившейся ситуации по аналогии закона.

4) В случае, если график сменности для диспетчера УВД вводится впервые в связи с его переводом на другую работу или другой диспетчерский пункт, то возникает ситуация, описанная в п. 1, которая не требует уведомления за два месяца и разрешается посредством заключения трудового договора по новой должности.

УДК 341.1/8(043.2)

**Антоненко М.М.**, аспірант,  
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

### **РОЗМЕЖУВАННЯ ПРАВ ВЛАСНОСТІ НА ОБ'ЄКТИ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ ПІД ЧАС ЗДІЙСНЕННЯ СПІЛЬНИХ МІЖНАРОДНИХ ПРОЕКТІВ ЗА УЧАСТІ КБ «ПІВДЕННЕ»**

Останні роки розвитку космічної діяльності свідчать про зростання спільних міжнародних проектів, в яких приймають участь на договірній основі підприємства різних країн. Такий підхід проявив себе як найбільш ефективний та дієвий.

Однак, разом з вигодами від міжнародних проектів, постають багато питань, які стосуються прав інтелектуальної власності на спільні розробки. В рамках статті на прикладі КБ «Південне» буде показано як питання належності прав інтелектуальної власності вирішується на практиці.

Питання ускладнюється тим, що усі винаходи в космічній галузі не з'являються на новому місці, а базуються на попередніх розробках. Фактично, неможливо створити будь-яку космічну технологію, якщо не використовувати попередні напрацювання. Через це постає питання захисту прав на об'єкти інтелектуальної власності, які створювалися раніше, без допомоги теперішніх учасників спільної діяльності.

В Україні ця проблема набуває практичного змісту в рамках діяльності КБ «Південне». Так, останнім часом, КБ «Південне» приймало участь у реалізації таких спільних проектів, як «Морський старт» – разом з США, Росією та Норвегією, «Дніпро» – з Росією, «Наземний старт» – з США та