

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САМАРСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АКАДЕМИКА С. П. КОРОЛЕВА»  
(САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ)

*С. В. ОСИПОВА*

## ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Рекомендовано редакционно-издательским советом федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева» в качестве учебного пособия для обучающихся по основным образовательным программам высшего образования по направлениям подготовки 40.03.01, 40.04.01 Юриспруденция

С А М А Р А

Издательство Самарского университета

2026

УДК 349.2(075)  
ББК Х405.118я7  
О-741

Рецензенты:

и.о. директора юридического института,  
зав. кафедрой гражданского процессуального  
и предпринимательского права Самарского университета,  
д-р юрид. наук, проф. А. В. Ю д и н;  
юрисконсульт ООО «АСВД», канд. юрид. наук,  
доц. Л. Г. С а й ф у л о в а

**Осипова, Светлана Валерьевна**

О-741      **Особенности регулирования труда отдельных категорий работников:** учебное пособие / *С. В. Осипова*. – Самара: Издательство Самарского университета, 2026. – 64 с.

**ISBN 978-5-7883-2303-9**

Данное пособие посвящено исследованию теоретических и практических вопросов, касающихся особенностей регулирования труда одной из специальных категорий работников – дистанционных работников. В пособии раскрываются понятие и признаки дистанционной работы, порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора с дистанционными работниками. Также исследуются режим работы, времени отдыха, оплаты и охраны труда дистанционных работников.

Подготовлено на кафедре гражданского и предпринимательского права Самарского университета.

УДК 349.2(075)  
ББК Х405.118я7

ISBN 978-5-7883-2303-9

© Самарский университет, 2026

## ОГЛАВЛЕНИЕ

|                                                                                                                |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Глава 1. Общие положения о труде дистанционных работников.....</b>                                          | <b>4</b>  |
| 1.1. Нормативно-правовое регулирование дистанционного труда.....                                               | 4         |
| 1.2. Понятие и признаки дистанционной работы.....                                                              | 7         |
| 1.3. Заключение трудового договора с дистанционными работниками.....                                           | 13        |
| <b>Глава 2. Изменение трудового договора с дистанционными работниками, их режим работы и оплаты труда.....</b> | <b>22</b> |
| 2.1. Изменение трудового договора с дистанционными работниками.....                                            | 22        |
| 2.2. Рабочее время, время отдыха и оплата труда дистанционных работников.....                                  | 28        |
| <b>Глава 3. Охрана труда дистанционных работников и расторжение трудового договора с ними.....</b>             | <b>38</b> |
| 3.1. Обеспечение охраны труда дистанционных работников.....                                                    | 38        |
| 3.2. Расторжение трудового договора с дистанционными работниками.....                                          | 42        |
| <b>Библиографический список.....</b>                                                                           | <b>48</b> |

# ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О ТРУДЕ ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ

## 1.1. Понятие и правовое регулирование дистанционного труда

Нормативно-правовое регулирование дистанционного труда как особой формы занятости осуществляется на двух уровнях: международное и национальное регулирование.

Важным шагом к становлению дистанционной занятости было принятие в 1996 году Международной организацией труда Конвенции о надомном труде № 177<sup>1</sup> (не ратифицирована РФ) и связанной с ней Рекомендации № 184<sup>2</sup>, которые закрепили равенство надомных работников с другими наемными работниками с учетом особенностей надомного труда. Правовое регулирование касалось не только надомного труда, но и различной работы, которая выполняется вне места нахождения работодателя<sup>3</sup>.

В России становление дистанционной занятости исследователи делят на несколько этапов. Так, А.А. Малышев считает, что первое появление удаленной работы в России связано с экономическим кризисом 90-х годов XX века<sup>4</sup>. Экономический кризис затронул почти все сферы деятельности общества, в результате чего

---

<sup>1</sup> Конвенция № 177 Международной организации труда «О надомном труде» (Заключена в г. Женеве 20.06.1996) // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>2</sup> Рекомендация № 184 Международной организации труда «О надомном труде» (принята в г. Женеве 20.06.1996 на 83-ей сессии Генеральной конференции МОТ) // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>3</sup> См.: Лютов, Н. Л. Дистанционный труд: опыт Европейского Союза и проблемы правового регулирования в России / Н. Л. Лютов // Lex russica. – 2018. – №. 10 (143). – С. 30-39.

<sup>4</sup> См.: Малышев, А. А. Эволюция практики удаленной работы в России и за рубежом / А. А. Малышев // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. – 2018. – № 3 (27). – С. 33-40.

резко увеличилось количество безработных лиц. В связи с этим, людям приходилось искать временную работу. Но так как в то время не было правовой регламентации удаленной работы, такая форма занятости быстро исчезла с рынка труда.

Вторым этапом становления дистанционного труда в России является экономический кризис 2008-2010 годов, когда ряд российских предпринимателей в целях сокращения издержек выбирали перевод сотрудников из офиса на дом.

После 2010 года, несмотря на стабилизацию экономической ситуации в стране, количество работников, осуществляющих трудовые функции удаленно, увеличивалось. Результатом этого стало внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации<sup>5</sup> (далее – ТК РФ) в части регулирования гибких форм занятости.

В 2013 году: в ТК РФ была внесена глава 49.1, регламентирующая особенности регулирования труда дистанционных работников. В связи с законодательным закреплением данной главы в рамках ТК РФ появилось легальное определение дистанционного труда и дистанционного работника, установлены особенности заключения, изменения и расторжения договора о дистанционном труде, а также многие иные положения.

Важным этапом в развитии гибких форм занятости стало распространение новой коронавирусной инфекции (COVID-19) в России и в мире. Российские работодатели, изучая зарубежный опыт перевода работников на дистанционный режим работы, столкнулись с пробелами отечественного законодательства в этой части. В связи с этим государственным органам власти пришлось оперативно реагировать на новые обстоятельства.

---

<sup>5</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

В апреле 2020 года Министерство труда Российской Федерации опубликовало Рекомендации по применению гибких форм занятости в целях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции, где в первую очередь предлагало использовать различные формы работы на дому: удаленную, дистанционную и надомную работу (далее – Рекомендации по применению гибких форм занятости)<sup>6</sup>.

Федеральным законом от 08.12.2020 № 407-ФЗ<sup>7</sup> были внесены существенные изменения в гл. 49.1 ТК РФ, посвященную дистанционному труду. В частности, появилась возможность временного перевода работника на дистанционную работу как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя в исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения, а также в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

В период COVID-19 рекомендовалось переводить на дистанционный формат труда всех сотрудников, у кого есть техническая возможность для этого. В первую очередь, это касалось беременных, родителей с несовершеннолетними детьми (включая опекунов, попечителей, приемных родителей), воспитывающих детей до четырнадцати лет, либо ребенка-инвалида до восемнадцати лет, инвалидов, а также лиц старше 65 лет. Решение о переводе на уда-

---

<sup>6</sup> Письмо Минтруда России от 23.04.2020 № 14-2/10/П-3710 «О направлении Рекомендаций по применению гибких форм занятости в условиях предупреждения новой коронавирусной инфекции на территории РФ // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>7</sup> Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» // Собрание законодательства РФ. – 2020. – № 50 (часть III). – Ст. 8052.

ленную работу должно было приниматься с учетом рабочих обязанностей сотрудника и возможности их выполнения в дистанционном формате.

Для организации удаленной работы, работодателю необходимо было сформировать списки работников, переходящих на дистанционную работу на дому, и определить порядок организации труда. Порядок подразумевал под собой: график работы, способы обмена информацией о задачах и результатах работы, обеспечение доступа к ресурсам организации из дома.

Дополнительно требовалось издать приказ о временном переводе сотрудников на удаленную работу на дому (на период, направленный на предотвращение распространения новой коронавирусной инфекции) и ознакомить с ним всех работников.

В целом, главным нормативно-правовым актом в данной сфере выступает Трудовой кодекс РФ. Однако, наблюдается недостаток правовых норм в области регулирования дистанционного труда, а именно правового положения субъектов правоотношений, охраны труда дистанционных работников и иных положений.

## **1.2. Понятие и признаки дистанционной работы**

Дистанционный труд становится всё более популярной формой организации трудовой деятельности. Влияние современных информационных технологий и возможность работать удаленно создают новые перспективы для всех субъектов трудовых правоотношений, включая как работников, так и работодателей. Одним из главных направлений организации рынка труда являются гибкие формы занятости, позволяющие увеличивать вовлечение населения в трудовую деятельность.

Министерство труда Российской Федерации в Письме 2020 года (Рекомендации по применению гибких форм занятости) ре-

комендовало применять разные формы работы на дому: удаленную, дистанционную и надомную работу.

Однако законодатель в статье 312.1 ТК РФ дистанционную и удаленную работу использует в качестве синонимов, а надомную работу выделяет в отдельную форму занятости в главе 49 ТК РФ.

С того момента, как произошла легализация дистанционного труда в качестве одной из форм занятости работника, дистанционная работа стала выступать предметом регулирования в рамках трудового права.

С каждым годом увеличивается число работников, которые выполняют свои трудовые функции с помощью дистанционного труда.

В научной литературе дистанционный труд сразу же получил определенный статус, в рамках которого данный вид трудовой деятельности выступает в качестве «нестандартной» и «нетипичной» формы занятости<sup>8</sup>. Однако ТК РФ имеет достаточно разнообразный перечень форм занятости работников, в число которых входит и дистанционный труд.

В частности, Н. В. Закалюжная под нетипичной трудовой занятостью понимает деятельность физических лиц, основанную на таком трудовом правоотношении, или непосредственно связанным с трудовым, где отсутствует либо модифицирован какой-либо из основных признаков стандартного трудового правоотношения: личностный, организационный или имущественный<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> См.: Трудовое право. Специальная часть: учебник для вузов / ответственный редактор М. О. Буянова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2026. – С. 61.

<sup>9</sup> См.: Закалюжная, Н. В. Нетипичные трудовые отношения: видоизменение классических признаков / Н. В. Закалюжная // Научные ведомости БелГУ. Серия: Философия. Социология. Право. – 2014. – № 16 (187). – Вып. 29. – С. 123-129.

В соответствии с ч. 1 ст. 312.1 ТК РФ дистанционной (удаленной) работой (далее – дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

В. И. Миронов и М.В. Новикова указывают, «...что выделение трудового договора с дистанционным работником в отдельную группу договоров обусловлено объективными факторами дифференциации. В частности, спецификой и характером дистанционной работы»<sup>10</sup>.

Исходя из ст. 312.1 ТК РФ можно выделить следующие признаки дистанционной работы:

1. Работник *выполняет трудовую функцию, определяемую трудовым договором*. Этот признак характеризует отношения между работником и работодателем и позволяет разграничить трудовые отношения и гражданско-правовые.

2. Работник осуществляет трудовую функцию *вне места нахождения работодателя*. Под местом работы понимается конкретная организация либо ее филиал, представительство, иное

---

<sup>10</sup> См.: Миронов, В. И. Дистанционная работа как явление на российском рынке труда: дифференциация и дискриминация (часть 2) / В. И. Миронов, М. В. Новикова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – № 2. – С. 35-38.

обособленное подразделение, расположенные в другой местности. Под структурными подразделениями следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д., а под другой местностью – местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта (п. 16 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 09.12.2025) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»)<sup>11</sup>. Необходимо различать понятия «место работы» и «рабочее место». Рабочее место – место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (ч. 6 ст. 209 ТК РФ). Однако, дистанционный работник, как правило, не ограничен в выборе места для непосредственного исполнения трудовой деятельности.

3. Для выполнения трудовой функции и связи с работодателем работник *использует информационно-телекоммуникационные сети, в том числе сети «Интернет», и сети связи общего пользования*. Под информационно-телекоммуникационной сетью понимается технологическая система, предназначенная для передачи по линиям связи информации, доступ к которой осуществляется с использованием средств вычислительной техники (п. 4 ст. 2 Федерального закона от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации»)<sup>12</sup>. Если рассматривать понятие сетей общего пользования, то в соответ-

---

<sup>11</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 09.12.2025) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>12</sup> Федеральный закон от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» // Собрание законодательства РФ. – 2006. – № 31 (1 ч.). – Ст. 3448.

ствии с п. 1 ст. 13 Федерального закона от 07.07.2003 года № 126-ФЗ «О связи» сеть общего пользования предназначена для возмездного оказания услуг электросвязи любому пользователю услугами связи на территории Российской Федерации и включает в себя сети электросвязи, определяемые географически в пределах обслуживаемой территории и ресурса нумерации и не определяемые географически в пределах территории Российской Федерации и ресурса нумерации, а также сети связи, определяемые по технологии реализации оказания услуг связи<sup>13</sup>. Соответственно, дистанционная работа не предполагает личного взаимодействия работника и работодателя, поэтому чаще всего используется электронный документооборот.

В литературе выделяют и иные признаки (характеристики) дистанционной работы.

Дистанционный труд зачастую отождествляют с понятием надомного труда, что является в корне неверным. В России надомный труд получил развитие в XVIII-XIX вв. в период промышленного роста, когда избыток трудовых ресурсов способствовал появлению этой формы занятости<sup>14</sup>. Особенности выполнения трудовой функции надомниками закреплены в гл. 49 ТК РФ. Несмотря на то, что между надомной и дистанционной занятостью есть много общего, существуют особенности, позволяющие различать эти две формы работы.

Надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использова-

---

<sup>13</sup> Федеральный закон от 07.07.2003 № 126-ФЗ «О связи» // Собрание законодательства РФ. – 2003. – № 28. – Ст. 2895.

<sup>14</sup> Подробнее см.: Заиченко, Е.С. Труд надомников в России: история развития правового регулирования / Е.С. Заиченко // Труды Института государства и права Российской академии наук. – 2011. – № 2. – С. 108-118.

нием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет (ч. 1 ст. 310 ТК РФ).

Е.С. Поварова выделяет следующие отличительные признаки надомной работы<sup>15</sup>:

- работа осуществляется вне места нахождения работодателя;
- обязательное соблюдение условий охраны труда надомной работы;
- работа связана с изготовлением продукта, имеющего материально-вещественную форму;
- использование для работы материалов, компенсируемых работодателем;
- выполнение трудовой функции.

В литературе выделяют и иные отличительные признаки надомной и дистанционной работы<sup>16</sup>.

Таким образом, дистанционная работа обладает рядом уникальных признаков, которые отличают ее от других форм занятости.

Дистанционная работа открывает возможности для трудоустройства людей с ограниченными возможностями, поскольку работник будет находиться в комфортной для него обстановке. По общему правилу, работодатели должны создавать для инвалидов специальные рабочие места. Регулирование вопросов организации специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов осу-

---

<sup>15</sup> См.: Поварова, Е. С. Дистанционная, надомная работа и работа по договорам гражданско-правового характера: отличительные признаки / Е. С. Поварова // Вестник Поволжского государственного технологического университета. Серия: Экономика и управление. – 2019. – № 1(41). – С. 82-89.

<sup>16</sup> См.: Бородина, Е.Н. Понятие и законодательство о надомном труде / Е. Н. Бородина // Образование и право. – 2018. – № 4. – С. 107-112; Коршунова, Т. Ю. Договор о дистанционной работе как способ оформления нетипичных трудовых отношений / Т. Ю. Коршунова // Журнал российского права. – 2020. – № 2. – С. 112-125.

ществляется в соответствии с законодательством о занятости населения (ст. 24 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в РФ»<sup>17</sup>). Согласно ч. 1 ст. 39 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»<sup>18</sup> специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов – рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов. Отсюда следует, что работодателю выгоднее заключать с такими категориями работников трудовой договор о дистанционном труде, поскольку у него не возникает необходимости оборудовать его рабочее место.

Таким образом, дистанционная работа имеет преимущества как для работника, так и для работодателя. Данная форма организации труда становится все более востребованной в современных условиях.

### **1.3. Заключение трудового договора с дистанционными работниками**

Главным юридическим фактом, влекущим возникновение трудовых отношений между работником и работодателем, выступает заключение трудового договора.

---

<sup>17</sup> Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 1995. – № 48. – Ст. 4563.

<sup>18</sup> Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 1995. – № 48. – Ст. 4563.

Исходя из специфики дистанционной работы, возможность трудоустройства дистанционно зависит от сферы деятельности работодателя. Многие виды работ требуют личного присутствия работников, поэтому нельзя выполнять трудовую функцию дистанционно, например, рабочим на производстве (токарям, фрезеровщикам, резчикам и др.), наладчикам оборудования, пекарям, поварам, водителям и так далее. Ведущей отраслью для удаленных сотрудников является сектор компьютеров и ИТ. Также распространена удаленная работа в маркетинге, отраслях бухгалтерского учета и финансов, управления проектами, медицины и здравоохранения, HR и рекрутинга, обслуживания клиентов. Много объявлений об удаленной работе для бухгалтеров, помощников руководителей, графических дизайнеров, рекрутеров, представителей службы поддержки клиентов, финансовых аналитиков и менеджеров проектов<sup>19</sup>.

Работодатель, заключающий договор с дистанционным работником не имеет каких-либо особенностей, в отличие от самого дистанционного работника, и в соответствии с частью 4 статьи 20 ТК РФ, работодателем признается физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

Согласно ч. 3 ст. 312.1 ТК РФ под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, указанные в части второй настоящей статьи, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным

---

<sup>19</sup> См.: Долотина, Р. Р. Особенности судебной защиты трудовых прав дистанционных работников / Р. Р. Долотина // *European and Asian Law Review*. – 2025. – Т. 8, № 1. – С. 10-17.

нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со ст. 312.9 ТК РФ.

Для осуществления трудовой функции дистанционно, возрастные ограничения законодателем не установлены, но для выполнения работы дистанционно необходимы определенные психологические и организационные навыки, самодисциплина, поскольку выполнение порученной работы осуществляется без контроля работодателя. В силу психологических особенностей не все работники в возрасте до восемнадцати лет обладают должным уровнем самодисциплины. Помимо этого, работодатель не может оставлять на усмотрение несовершеннолетнего установление рабочего времени и времени отдыха, поскольку обязан соблюдать установленную продолжительность рабочего времени (статьи 92, 94 ТК РФ), а также запреты согласно ст. 268 ТК РФ.

На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных гл. 49.1 ТК РФ. Также работодатель вправе принять решение о распространении на взаимодействие с дистанционными работниками правил осуществления электронного документооборота в соответствии с положениями статей 22.1 - 22.3 ТК РФ.

Содержание трудового договора с дистанционным работником должно соответствовать ст. 57 ТК РФ, но с учетом особенностей гл. 49.1 ТК РФ. Согласно общим положениям ТК РФ содержание трудового договора можно разделить на две части: сведения (ч. 1 ст. 57 ТК РФ) и условия трудового договора. Условия трудового договора, в свою очередь, делятся на обязательные (ч. 2 ст. 57 ТК РФ) и дополнительные. К обязательным условиям относятся условия, к договоренности по которым необходимо прийти в процессе заключения трудового договора. Невключение каких-либо сведений и (или) условий не является основанием для признания

трудового договора незаключенным или его расторжения. К дополнительным условиям относятся условия, которые включаются в трудовой договор по соглашению сторон, но они не должны быть:

- ухудшающими положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ч. 4. ст. 57 ТК РФ);

- ограничивающими права или снижающими уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч. 2 ст. 9 ТК РФ).

Считается, что трудовой с дистанционным работником предоставляет больше различных прав сторонам, нежели «классический» трудовой договор<sup>20</sup>.

В трудовом договоре о дистанционной работе может предусматриваться дополнительное условие о праве дистанционного работника с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства.

При заключении трудовых договоров с дистанционными работниками необходимо определить место выполнения трудовой функции, режим работы, а также порядок электронного взаимо-

---

<sup>20</sup> См.: Агадилова, К. А. Дистанционные работники: особенности правового регулирования труда и специфика трудового договора / К. А. Агадилова // Национальное гуманитарное знание: сборник научных трудов / Центр научных исследований «Интерплэй». Том 3. – Ростов-на-Дону: ООО «Интерплэй», 2019. – С. 18-26.

действия сторон. В трудовом договоре наряду с условием об удаленной работе целесообразно отображать место фактического осуществления трудовой функции, конкретизировав его указанием населенного пункта<sup>21</sup>. Заключение трудового договора о дистанционной работе с гражданином для осуществления трудовой деятельности за пределами Российской Федерации не допускается (Письмо Минтруда России от 09.09.2022 № 14-2/ООГ-5755<sup>22</sup>).

В соответствии с частью первой статьи 312.2 ТК РФ трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 ТК РФ. По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе (часть 2 статьи 312.2 ТК РФ).

В статье 312.3 ТК РФ предусмотрено, что при заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных согла-

---

<sup>21</sup> См.: Питько, Е. В. Дистанционный труд: правовая регламентация и юридическая практика / Е. В. Питько, О. В. Буглимова // Проблемы реализации прав человека и гражданина в условиях современных социальных трансформаций: сборник материалов XVI Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, посвященной памяти профессора Ф.М. Рудинского, Москва, 24 апреля 2025 года. – Москва: Московский городской педагогический университет, 2025. – С. 50-52.

<sup>22</sup> Письмо Минтруда России от 09.09.2022 № 14-2/ООГ-5755 «О возможности заключения трудового договора о дистанционной работе с гражданином, имеющим двойное гражданство и проживающим за пределами РФ» // СПС «КонсультантПлюс».

шений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

Электронная подпись – информация в электронной форме, которая присоединена к другой информации в электронной форме (подписываемой информации) или иным образом связана с такой информацией и которая используется для определения лица, подписывающего информацию (п. 1 ст. 2 Федерального закона от 06.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной подписи»<sup>23</sup>). Согласно ст. 5 данного закона видами электронных подписей являются простая электронная подпись и усиленная электронная подпись.

---

<sup>23</sup> Федеральный закон от 06.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной подписи» // Собрание законодательства РФ. – 2011. – № 15. – Ст. 2036.

Необходимые для трудоустройства документы дистанционный работник может предоставить следующими способами: лично, в электронном виде, по почте. Статьей 65 ТК РФ предусмотрен определенный перечень документов для приема на работу сотрудника, в том числе и работника, который будет осуществлять трудовую функцию дистанционно. Согласно ч. 3 ст. 312.2 ТК РФ при заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные ст. 65 ТК РФ, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно (часть 4 статьи 312.2 ТК РФ).

Законодателем предусмотрен ограниченный перечень документов, предъявляемых работодателю при заключении трудового договора<sup>24</sup>. В соответствии с ч. 3 ст. 65 ТК РФ запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Пре-

---

<sup>24</sup> См.: Осипова, С. В. Заключение трудового договора: учебное пособие / С. В. Осипова; М-во образования и науки Российской Федерации, Гос. образовательное учреждение высш. проф. образования Самарский гос. ун-т, Юридический фак., Каф. гражданского и предпринимательского права. – Самара: Универс групп, 2011. – С. 19.

зидента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя в иной форме (часть вторая статьи 312.3 ТК РФ) подтверждение действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, осуществляется в порядке, определенном коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Согласно ч. 5 ст. 312.2 ТК РФ ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными ч. 3 ст. 68 ТК РФ, может осуществляться путем обмена электронными документами.

С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником, либо в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору (ч. 5 ст. 312.3 ТК РФ).

## **ГЛАВА 2. ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ДИСТАНЦИОННЫМИ РАБОТНИКАМИ, ИХ РЕЖИМ РАБОТЫ И ОПЛАТЫ ТРУДА**

### **2.1. Изменение трудового договора с дистанционными работниками**

Изменение трудового договора с дистанционными работниками регулируются главой 12 ТК РФ. Однако имеют некоторые особенности, которые содержатся в главе 49.1. ТК РФ.

В соответствии со ст. 72 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора возможно только по письменному соглашению сторон, за исключением предусмотренных ТК РФ случаев. Изменение трудового договора с дистанционным работником производится на основании заключенного соглашения, которое выступает в качестве дополнения к уже имеющемуся трудовому договору. Учитывая особенности положения дистанционного работника, обмен документами может производиться посредством электронного документооборота.

Изменение трудового договора предполагает постоянное или же временное изменение тех или иных условий трудового договора. По общему правилу существует два вида изменения трудового договора: 1) перевод на другую работу; 2) изменение работником или работодателем иных, определенных сторонами условий, трудового договора (не относящихся к переводу).

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или

дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте) (ч. 1 ст. 312.1 ТК РФ).

Изменение трудового договора может заключаться в переводе работника на дистанционную форму занятости. В данном случае целесообразным будет изменение сторонами трудового договора по следующим вопросам:

- информации о новом формате работы (дистанционной работе) и ее сроках;
- режиме труда и отдыха;
- размере оплаты труда (если объем трудовых обязанностей не уменьшился, то не должен снижаться и размер оплаты труда, однако по договоренности работника с работодателем оплата удаленной работы может производиться на иных условиях);
- порядке обмена служебной документацией;
- порядке обеспечения работника средствами, необходимыми для выполнения трудовой функции;
- размере компенсации работнику расходов за использование личного имущества в рабочих целях (оплата электроэнергии, Интернета, эксплуатации компьютера и т.д.);
- порядке обеспечения работнику безопасных условий и охраны труда;
- правилах и формах контроля работодателя за работником на время удаленной работы и т.п.

Для перевода сотрудников в домашний офис работодатель должен<sup>25</sup>:

---

<sup>25</sup> См.: Осипова, С. В. Отдельные аспекты правового регулирования дистанционной работы / С. В. Осипова // Юридический вестник Самарского университета. – 2022. – Т. 8, № 3. – С. 54-60.

1. Определить перечень работников, которые будут в определенный срок переведены на удаленную работу на дому и порядок организации их работы. Порядок организации труда подразумевает график, способы обмена информацией о производственных задачах и их выполнении, возможность использования ресурсов организации в домашних условиях.

2. Издать приказ о временном или постоянном переводе работников на удаленную работу на дому и ознакомлении с ним работников. При переходе на удаленную работу следует учитывать производственные возможности, т.е. необходимо обеспечить, чтобы у работника были ресурсы для выполнения этой работы, или чтобы работодатель мог обеспечить его необходимым оборудованием/материалами.

Возможна и обратная ситуация, когда вносятся определенные изменения в трудовой договор, которые фактически отменяют положения о дистанционной работе.

Также по желанию работодателя или работника может быть осуществлен перевод на гибридную форму занятости. В данном случае необходимо будет получить заявление от сотрудника на установление гибридного формата работы<sup>26</sup>.

На период наличия исключительных обстоятельств (случаев) временный перевод на дистанционную работу может осуществляться по инициативе работодателя в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случае принятия

---

<sup>26</sup> См.: Евтеев, Д. Гибридность – сестра таланта / Д. Евтеев // Трудовое право. – 2022. – №3. – С. 63-76.

соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления (ч. 1 ст. 312.9 ТК РФ).

При таком временном переводе согласие работника не требуется. В отличие от временного перевода по ч. 2 ст. 312.1 ТК РФ, в случае временного перевода по ст. 312.9 ТК РФ не требуется внесения изменений в трудовой договор и заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, что свидетельствует о специфике такого перевода. Работники, переведенные на дистанционную работу в порядке ст. 312.9 ТК РФ, признаются в настоящее время дистанционными в той же мере, в какой и работники, в отношении которых условие о дистанционной работе включено в трудовой договор (ч. 3 ст. 312.1 ТК РФ).

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой настоящей статьи, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);
- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами

защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

При этом работник должен быть ознакомлен с указанным локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

Временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя работника работодатель обеспечивает необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования,

программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно ч. 2 ст. 157 ТК РФ, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные гл. 49.1 ТК РФ для дистанционного работника.

По окончании срока временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предо-

ставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

## **2.2. Рабочее время, время отдыха и оплата труда дистанционных работников**

Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск (ч. 5 ст. 37 Конституции РФ<sup>27</sup>).

При выполнении трудовой функции дистанционно возникают определенные сложности в определении и контроле рабочего времени и времени отдыха работников.

Привлекательность дистанционной работы заключается в возможности самостоятельного определения работником своего рабочего времени и времени отдыха. Среди молодого поколения, активных пользователей информационно-телекоммуникационной сети Интернет, такой вид занятости, который позволяет им работать из дома, в свободное от учёбы время, не требующий согласования расписания занятий с трудовым графиком является очень удобным, что ведёт к росту такой занятости среди подростков<sup>28</sup>.

Согласно ст. 312.4 ТК РФ коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного

---

<sup>27</sup> Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993. 25 декабря.

<sup>28</sup> См.: Курмалиева, Н. Д. Актуальные проблемы регулирования труда дистанционных работников в российском законодательстве / Н. Д. Курмалиева // WORLD SCIENCE: PROBLEMS AND INNOVATIONS: сборник статей XXI Международной научно-практической конференции. В 4 частях, Пенза, 30 мая 2018 года / Ответственный редактор Гуляев Герман Юрьевич. Часть 3. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение», 2018. – С. 163-166.

органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору может определяться режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

Режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору,

Трудовая функция дистанционным работником может осуществляться непосредственно из дома работника, специального офиса и т.д., если трудовым договором не предусмотрено иное. Главным условием выступает расположение дистанционного работника вне местоположения работодателя.

Несмотря на то, что работнику предоставляется возможность устанавливать режим рабочего времени исходя из собственных интересов работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ч. 4 ст. 91 ТК РФ). Такой учет осуществляется по самостоятельно разработанной организацией форме или же утвержденной Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1<sup>29</sup>.

Работодатель может обязать дистанционного работника предоставлять отчеты о выполненной работе. Контроль за работниками требуется для эффективного управления проектами, обеспечения добросовестного выполнения работниками своих долж-

---

<sup>29</sup> Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» // Бюллетень Минтруда РФ. – 2004. – №5.

ностных обязанностей, соблюдения дисциплины труда, правил внутреннего трудового распорядка и иных актов локального нормотворчества. Контроль позволяет обеспечить продуктивность работников, а также выполнение ими требований охраны труда<sup>30</sup>. Работодатель может использовать специальные программы для контроля действий сотрудников в рабочее время, проверять используемые файлы и т.д. Порядок использования работодателем таких программ должен быть закреплён в локальных нормативных актах, с которыми необходимо ознакомить работника. Безусловно, это влечёт вопрос о неприкосновенности частной жизни и о защите тайны переписки как самого работника, так и членов его семьи работника (если оборудование, программно-технические средства работника используются и членами его семьи). М.В. Лушникова отмечает, что гражданско-правовые способы защиты права на неприкосновенность частной жизни дистанционного и надомного работника неэффективны, а в трудовом законодательстве такие механизмы отсутствуют<sup>31</sup>.

Согласно ч. 9 ст. 312.3 ТК РФ порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсо-

---

<sup>30</sup> См.: Дзарасов, М. Э. Правовые проблемы осуществления работодателями контроля за выполнением работниками трудовых функций / М. Э. Дзарасов // Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Юридические науки. – 2025. – Т. 11, № 3. – С. 414-420.

<sup>31</sup> См.: Лушникова, М. В. Личные неимущественные трудовые права в XXI веке / М. В. Лушникова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2020. – № 1. – С. 17-20.

ую организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Трудовым договором с дистанционным работником может быть предусмотрен способ общения с работодателем по поводу выполнения его трудовой функции, временные рамки, в соответствии с которыми дистанционный работник будет обязан находиться в онлайн режиме, то есть непосредственно на связи с работодателем<sup>32</sup>. При этом время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время (ч. 6 ст. 312.4 ТК РФ).

По вопросу определения нормы отработанного дистанционным работником рабочего времени в литературе высказываются различные мнения. Исходя из общих положений, если ТК РФ или договором не установлено иное, работник должен работать установленную норму рабочего времени – 40 часов в неделю. Однако на практике бывает сложно доказать, что работник привлекался к сверхурочной работе. Т.Ю. Коршунова считает, что, если работник сможет доказать, что он привлекался к сверхурочной работе, он вправе поставить вопрос об оплате сверхурочных часов в повышенном размере<sup>33</sup>.

В соответствии с ч. 3 ст. 312.4 ТК РФ коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому дого-

---

<sup>32</sup> См.: Богомаз, Р. Ю. Особенности регулирования труда дистанционных работников / Р. Ю. Богомаз // *Advances in Science and Technology: Сборник статей XLIV международной научно-практической конференции*, Москва, 30 апреля 2022 года. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью "Актуальность.РФ", 2022. – С. 238-239.

<sup>33</sup> См.: Коршунова, Т. Ю. Договор о дистанционной работе как способ оформления нетипичных трудовых отношений / Т. Ю. Коршунова // *Журнал российского права*. – 2020. – № 2. – С. 112-125.

вору могут быть определены условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 ТК РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

Важным аспектом трудовой деятельности дистанционного работника является возможность направления его в командировки. В ч. 3 ст. 312.6 ТК РФ закреплено, что в случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие статей 166 – 168 ТК РФ.

Судебная практика подтверждает обязанность работодателя возмещать командировочные расходы дистанционным работникам.

02 марта 2022 г. между АО "ИТ Эксперт" и Ч. заключен трудовой договор N 308 о дистанционной работе. Место выполнения трудовой функции истца определено в г. Москве. Как указала истец в исковом заявлении, 30 марта 2023 г. она находилась в г. Санкт-Петербурге в служебной командировке, в связи с чем понесла расходы по оплате железнодорожных билетов и такси. Факт направления Ч. в командировку ответчиком оспаривался.

Суд апелляционной инстанции пришел к выводу о том, что истец присутствовала 30 марта 2023 года в г. Санкт-Петербург на встрече не по своей инициативе и не в своих личных интересах, а в интересах ответчика как работодателя, выполняла его ранее отданное распоряжение и свою трудовую функцию, при этом обязанность надлежащего оформления распоряжения о командировке

возложена на работодателя, который возражений относительно приглашения истца контрагентом на встречу не высказал, как до поездки истца, так и непосредственно на самой встрече, которая происходила, в том числе с участием истца и генерального директора общества.

С учетом ст. 312.6 ТК РФ суд апелляционной инстанции пришел к выводу, что с ответчика в пользу истца подлежат взысканию командировочные расходы в размере 18.793,00 руб. и командировочные расходы в виде суточных в размере 2.100,00 руб. Суд кассационной инстанции поддержал выводы суда апелляционной инстанции<sup>34</sup>.

В тесной взаимосвязи с режимом рабочего времени находится время отдыха, так как чем меньше продолжительность рабочего времени работника, тем больше его время отдыха и наоборот.

Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Дистанционный работник наравне с иными работниками имеет право на следующие виды времени отдыха: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым

---

<sup>34</sup> Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 22.04.2025 № 88-10384/2025 // СПС «КонсультантПлюс».

договором в соответствии с ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 ТК РФ. В частности, дистанционный работник имеет право на отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней, должен быть включен в график отпусков и извещен о времени начала отпуска не позднее чем за две недели до его начала.

Еще одним конституционным правом, которым пользуются и дистанционные работники, является право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ч. 3 ст. 37 Конституции РФ).

Согласно ч. 1 ст. 133 ТК РФ минимальный размер оплаты труда (МРОТ) устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Действует Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»<sup>35</sup>, в соответствии с которым с 1 января 2026 года установлен МРОТ в размере 27 093 рубля в месяц.

Важная норма в сфере оплаты труда дистанционных работников закреплена в ст. 312.5 ТК РФ: выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

---

<sup>35</sup> Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» // Собрание законодательства РФ. – 2000. – № 26. – Ст. 2729.

Особенностью труда дистанционного работника выступает то, что работодателю необходимо компенсировать дистанционному работнику и расходы за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору. Хотя, по общему правилу, работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами (ст. 312.6 ТК РФ).

Реализация положений ст. 312.6 ТК РФ подтверждается судебной практикой.

С. принят на работу в ООО "47 TEX". Приказом N ОРГ 49 от 3 июня 2022 года истец переведен на дистанционный режим работы с 6 июня 2022 года по 1 августа 2022 года включительно. Согласно пункту 2 приказа N ОРГ 49 ООО "47 TEX" взял на себя обязанность по обеспечению истца необходимыми доступами в корпоративные системы и программы Компании для выполнения бесперебойной работы сотрудника. При ознакомлении с приказом истец указал, что отказывается от дистанционной работы, поскольку не имеет возможности так работать. Согласно распоряжению ответчика приказано не пропускать истца на свое рабочее место. Неоднократные требования истца в письменных заявлениях о допуске к рабочему месту оставлены ответчиком без ответа. С. обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью "47 TEX" об обязании не чинить препятствия в выполнении трудовых обязанностей, взыскании компенсации морального вреда.

Решением Одинцовского городского суда Московской области от 20 июля 2022 года в удовлетворении исковых требований С. отказано. Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского областного суда от 26 октября 2022 года решение суда первой инстанции отменено. Принято по делу новое решение, которым постановлено обязать общества с ограниченной ответственностью "47 ТЕХ" допустить С. к исполнению трудовых обязанностей по должности руководителя в финансово-экономическом управлении. С общества с ограниченной ответственностью "47 ТЕХ" в пользу С. взыскана компенсация морального вреда в размере 30 000 рублей. Суд апелляционной инстанции исходил из отсутствия доказательств того, что ответчик в соответствии со ст. 312.6 ТК РФ обеспечил истца необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, в связи с чем пришел к выводу, что истец по вине ответчика был лишен права исполнять свои трудовые обязанности. Суд кассационной инстанции поддержал выводы суда апелляционной инстанции<sup>36</sup>.

В литературе предлагается дополнить статью 312.6 Трудового кодекса РФ перечнем расходов, которые работник несет при использовании личного оборудования для выполнения своих трудовых обязанностей. В частности, важно закрепить возможность возмещения затрат на услуги мобильной связи и интернет-провайдеров<sup>37</sup>.

---

<sup>36</sup> Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 24.10.2023 по делу № 88-27248/2023 // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>37</sup> См.: Репников, К. П. Особенности охраны и организации труда дистанционных работников / К. П. Репников, И. Е. Денисов // Modern Science. – 2025. – № 5-1. – С. 31-36.

Таким образом, можно говорить о том, что в рамках регулирования вопросов режима рабочего времени, дистанционному работнику предоставляется достаточно свободы в вопросах выбора рабочего графика для выполнения той или иной трудовой функции. Однако работодатель имеет право на определенный контроль рабочего времени дистанционного работника. Отдых и оплата труда дистанционного работника регулируется в соответствии с общими нормами ТК РФ.

### **3. ОХРАНА ТРУДА ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ И РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С НИМИ**

#### **3.1. Обеспечение охраны труда дистанционных работников**

Под охраной труда понимается система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (ч. 1 ст. 209 ТК РФ).

В ТК РФ реализуется конституционное право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (ч. 3 ст. 37 Конституции РФ). Охрана здоровья граждан является одним из приоритетных направлений социальной политики российского государства.

По общему правилу, работник и работодатель имеют обязанности в сфере обеспечения труда. Так, работник обязан соблюдать требования, предусмотренные в рамках охраны труда, а работодатель, в свою очередь, должен обеспечить соответствующие условия, которые отвечают нормам безопасности при выполнении работником своей трудовой функции.

Дистанционный труд как особый вид трудовой деятельности сопряжен с определенными рисками, включая риск отсутствия необходимой охраны труда. Дистанционные работники сталкиваются с определенными проблемами, которые требуют особого внимания и мер по обеспечению их безопасности и здоровья.

Работодатель при осуществлении работником дистанционного труда освобожден от исполнения большинства обязанностей по

обеспечению безопасных условий и охраны труда в отношении дистанционных работников<sup>38</sup>.

В соответствии со ст. 312.7 ТК РФ в целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет лишь некоторые обязанности, предусмотренные ст. 214 ТК РФ, а именно работодатель обязан обеспечить:

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

---

<sup>38</sup> См.: Менкенов, А. В. Дистанционная работа: трансграничные трудовые отношения / А. В. Менкенов // Трудовое право в России и за рубежом. – 2021. – № 8. – С. 32-35.

Особое место в системе обязанностей работодателя по обеспечению безопасности дистанционного работника занимает расследование несчастного случая на производстве.

В соответствии со ст. 3 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»<sup>39</sup> под несчастным случаем понимается событие, в результате которого застрахованный получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных настоящим Федеральным законом случаях как на территории страхователя, так и за ее пределами либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном страхователем, и которое повлекло необходимость перевода застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть.

Местонахождение работника, в том числе дистанционного, может быть различно. Получение травмы возможно как на территории работодателя, так и за ее пределами. Так как режим рабочего времени и времени отдыха может устанавливаться работником самостоятельно, достаточно проблематично будет определить попадает ли несчастный случай под данные временные рамки.

Действующим законодательством не установлены особенности исполнения обязанности работодателя дистанционного работника по расследованию и учету несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. В условия организации дистанционного труда достаточно затруднено выполнение работо-

---

<sup>39</sup> Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // Собрание законодательства РФ. – 1998. – № 31. – Ст. 3803.

дателем проведение мероприятий, не терпящих отлагательства, которые направлены на расследование несчастных случаев, в частности, работодатель может быть лишен возможности сохранить обстановку на момент происшествия, зафиксировать ее.

Согласно ст. 312.7 ТК РФ работодатель осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

В отношении условий труда дистанционных работников не проводится специальная оценка условий труда (ч. 3 ст. 3 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»<sup>40</sup>).

Таким образом, в рамках обеспечения охраны труда дистанционного работника обязанности работодателя в значительной степени сокращены. Но реализация даже имеющиеся обязанности работодателя достаточно проблематична.

---

<sup>40</sup> Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» // Собрание законодательства РФ. – 2013. – № 52(часть I). – Ст. 6991.

### **3.2. Расторжение трудового договора с дистанционными работниками**

Общие основания прекращения трудового договора, в том числе и с дистанционным работником, закреплены в ст. 77 ТК РФ. Однако, при прекращении трудового договора с дистанционными работниками важно учитывать дополнительные основания расторжения трудового договора, предусмотренные ст. 312.8 ТК РФ.

Помимо иных оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 ТК РФ).

Процедура увольнения работника по данному основанию достаточно схожа с увольнением работника за прогул. До того, как уволить дистанционного работника необходимо получить у него сведения, в которых будут содержаться причины отсутствия дистанционного работника на своем рабочем месте.

В случае если причина отсутствия работника на своем рабочем месте признается уважительной, то оснований для увольнения работника нет. Однако законодательно не закреплён перечень причин, которые считаются уважительными.

При этом необходимо учитывать положения ч. 6 ст. 312.3 ТК РФ: в случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением,

предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник делает это в форме электронного документа или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Пример незаконного увольнения из судебной практики. Приказом ООО «Авто-Престиж» от 18 апреля 2024 г. К. уволена с должности начальника отдела сбыта в связи с невыходом на связь с работодателем без уважительной причины более двух рабочих дней подряд на основании части 1 статьи 312.8 Трудового кодекса Российской Федерации. Разрешая спор, оценив представленные по делу доказательства, суд первой инстанции, исходил из недоказанности факта совершения К. дисциплинарного проступка, выразившегося в отсутствие взаимодействия с работодателем в период выполнения трудовой функции дистанции без уважительной причины более двух рабочих дней подряд, неприменения работодателем порядка привлечения к дисциплинарной ответственности работника, предусмотренного статьями 192 - 193 Трудового кодекса Российской Федерации, не истребования у истца объяснений по факту не выхода на связь с руководителем, о причинах отсутствия взаимодействия с 16 апреля 2024 г. по 17 апреля 2024 г. (запрашивались объяснения по факту отсутствия истца на стационарном рабочем месте), работодателем не учтена тяжесть и характер совершенного работником проступка, обстоятельства, при которых он совершен, пришел к выводу о незаконности увольнения истца, нарушении трудовых прав истца, что явилось основанием для восстановления истца на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда. Суд апелляционной инстанции согласился с этими вывода-

ми суда первой инстанции, и их правовым обоснованием, указав, что порядок взаимодействия сторон при дистанционном режиме работы условиями трудового договора и должностной инструкцией не определен, работник не уведомлена о наличии у нее обязанности ежедневно предоставлять работодателю отчеты о выполненной работе, находясь на дистанционном режиме работы, а также о порядке выхода на связь с работодателем. Кассационная инстанция поддержала выводы судов первой и апелляционной инстанций<sup>41</sup>.

Однако есть и примеры законных увольнений по ч. 1 ст. 312.8 ТК РФ. Так, 8 февраля 2021 года М. принят в ООО «Скилбокс». В силу п. 1.3. трудового договора работник осуществляет особый характер работы (выполняет трудовую функцию) вне места расположения работодателя (дистанционно). Приказом N-ОД от 22 июня 2023 года М. уволен на основании ч. 1 ст. 312.8 ТК РФ. М. факт своего не взаимодействия с ответчиком объяснял тем, что ООО «Скилбокс» уведомлен письмом от 17 апреля 2023 года о приостановлении работы в порядке ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации, которое работодателем получено не было.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции, руководствуясь положениями статей 142, 312.8 ТК РФ, исходил из того, что у ответчика имелись основания для увольнения истца по ч. 1 ст. 312.8 ТК РФ и был соблюден установленный законом порядок увольнения по названному основанию, так как факт совершения истцом дисциплинарного проступка, выразившийся во не взаимодействии с работодателем более двух рабочих дней подряд, нашел подтверждение и не был опровергнут. При этом, у М. не возникло права на приостановление работы в порядке ст. 142 ТК РФ, в связи с задержкой выплаты

---

<sup>41</sup> Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 08.09.2025 № 88-22869/2025 // СПС «КонсультантПлюс».

присужденных по решению суда сумм среднего заработка за период вынужденного прогула. Также суд оценил поведение М. (уклонение от взаимодействия с работодателем) как недобросовестное и неразумное поведение, не ожидаемое от участника трудовых отношений. С данными выводами суда первой инстанции согласились суды апелляционной и кассационной инстанций<sup>42</sup>.

Кроме того, трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен по ч. 2 ст. 312.8 ТК РФ в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

Примеры правомерной реализации данного основания увольнения есть в судебной практике. Так, между ООО «ВымпелКом-Информационные технологии» (работодатель) и работником заключен трудовой договор о дистанционной работе, по условиям которого работник выполняет обязанности по должности старший архитектор Департамента разработки систем розничного бизнеса. На основании дополнительных соглашений истец была переведена на должность старший инженер данных службы развития инструментов командной работы, а затем на должность ведущий инженер службы развития инструментов командной работы. Трудовые отношения между сторонами прекращены на основании ч. 2 ст. 312.8 ТК РФ.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции исходил из того, что истец в нарушение условий трудового договора осуществляла трудовую деятельность за пределами Российской Федерации, что трудовым договором и внутренними актами работодателя не предусмотрено;

---

<sup>42</sup> Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 17.06.2024 № 88-19274/2024 // СПС «КонсультантПлюс».

истец, несмотря на направленное в ее адрес и полученное ею требование работодателя о прекращении осуществления трудовой деятельности за пределами Российской Федерации, о прекращении, таким образом, нарушения условий трудового договора, в Российскую Федерацию не возвратилась, исполнение условий договора на прежних условиях не возобновила, продолжая находиться за пределами Российской Федерации и осуществлять трудовую деятельность вплоть до расторжения с ней трудового договора. При этом в силу ограничения доступа к информационным системам Компании, являющихся основными инструментами для выполнения задач, выполнение истцом своих должностных обязанностей на прежних условиях больше не представлялось возможным. При таких обстоятельствах, суд пришел к выводу, что прежние условия заключенного с истцом трудового договора не могли быть сохранены, у работодателя имелись основания для расторжения трудового договора с истцом<sup>43</sup>.

В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе (ч. 3 ст. 312.8 ТК РФ).

Если на дистанционного работника велась трудовая книжка, в нее вносится запись о расторжении трудового договора и

---

<sup>43</sup> Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 22.01.2026 по делу № 88-2113/2026 // СПС «КонсультантПлюс».

направляется работнику уведомление о необходимости получить трудовую книжку или же дать согласие на получение ее по почте.

Таким образом, можно говорить о том, что при прекращении трудового договора с дистанционными работниками стоит руководствоваться общими правилами, предусмотренными ст. 77 ТК РФ. Однако в силу специфики данной формы организации труда закреплены и дополнительные основания, в соответствии с которыми, работодатель может расторгнуть трудовой договор с дистанционным работником. Данные основания имеют отдельное закрепление в рамках ТК РФ.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

### Нормативные акты

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993. 25 декабря.
2. Конвенция № 177 Международной организации труда «О надомном труде» (Заключена в г. Женеве 20.06.1996) // СПС «КонсультантПлюс».
3. Рекомендация № 184 Международной организации труда «О надомном труде» (принята в г. Женеве 20.06.1996 на 83-ей сессии Генеральной конференции МОТ) // СПС «КонсультантПлюс».
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (часть 1). – Ст. 3.
5. Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» // Собрание законодательства РФ. – 2020. – № 50 (часть III). – Ст. 8052.
6. Федеральный закон от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и защите информации» // Собрание законодательства РФ. – 2006. – № 31 (1 часть). – Ст. 3448.
7. Федеральный закон от 07.07.2003 № 126-ФЗ «О связи» // Собрание законодательства РФ. – 2003. – № 28. – Ст. 2895.
8. Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 1995. – № 48. – Ст. 4563.
9. Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 1995. – № 48. – Ст. 4563.

10. Федеральный закон от 06.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной подписи» // Собрание законодательства РФ. – 2011. – № 15. – Ст. 2036.

11. Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» // Собрание законодательства РФ. – 2000. – № 26. – Ст. 2729.

12. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // Собрание законодательства РФ. – 1998. – № 31. – Ст. 3803.

13. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» // Собрание законодательства РФ. – 2013. – № 52 (часть I). – Ст. 6991.

14. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» // Бюллетень Минтруда РФ. – 2004. – №5.

### **Список используемых источников**

1. Агадилова, К. А. Дистанционные работники: особенности правового регулирования труда и специфика трудового договора / К. А. Агадилова // Национальное гуманитарное знание: сборник научных трудов / Центр научных исследований «Интерплэй». Том 3. – Ростов-на-Дону: ООО «Интерплэй», 2019. – С. 18-26.

2. Богомаз, Р. Ю. Особенности регулирования труда дистанционных работников / Р. Ю. Богомаз // Advances in Science and Technology: сборник статей XLIV международной научно-практической конференции, Москва, 30 апреля 2022 года. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью "Актуальность.РФ", 2022. – С. 238-239.

3. Бородина, Е.Н. Понятие и законодательство о надомном труде / Е. Н Бородина // Образование и право. – 2018. – № 4. – С. 107-112.

4. Дзарасов, М. Э. Правовые проблемы осуществления работодателями контроля за выполнением работниками трудовых функций / М. Э. Дзарасов // Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Юридические науки. – 2025. – Т. 11, № 3. – С. 414-420.

5. Долотина, Р. Р. Особенности судебной защиты трудовых прав дистанционных работников / Р. Р. Долотина // European and Asian Law Review. – 2025. – Т. 8, № 1. – С. 10-17.

6. Евтеев, Д. Гибридность – сестра таланта / Д. Евтеев // Трудовое право. – 2022. – №3. – С. 63-76.

7. Заиченко, Е.С. Труд надомников в России: история развития правового регулирования / Е.С. Заиченко // Труды Института государства и права Российской академии наук. – 2011. – № 2. – С. 108-118.

8. Закалюжная, Н. В. Нетипичные трудовые отношения: видоизменение классических признаков / Н. В. Закалюжная // Научные ведомости БелГУ. Серия: Философия. Социология. Право. – 2014. – № 16 (187). – Вып. 29. – С. 123-129.

9. Коршунова, Т. Ю. Договор о дистанционной работе как способ оформления нетипичных трудовых отношений / Т. Ю. Коршунова // Журнал российского права. – 2020. – № 2. – С. 112-125.

10. Курмалиева, Н. Д. Актуальные проблемы регулирования труда дистанционных работников в российском законодательстве / Н. Д. Курмалиева // WORLD SCIENCE: PROBLEMS AND INNOVATIONS: сборник статей XXI Международной научно-практической конференции. В 4 частях, Пенза, 30 мая 2018 года / Ответственный редактор Гуляев Герман Юрьевич. Часть 3. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение», 2018. – С. 163-166.

11. Лушникова, М. В. Личные неимущественные трудовые права в XXI веке / М. В. Лушникова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2020. – № 1. – С. 17-20.

12. Лютов, Н. Л. Дистанционный труд: опыт Европейского Союза и проблемы правового регулирования в России / Н. Л. Лютов // Lex russica. – 2018. – №. 10 (143). – С. 30-39.

13. Малышев, А.А. Эволюция практики удаленной работы в России и за рубежом / А. А. Малышев // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. – 2018. – № 3 (27). – С. 35.

14. Менкенов, А. В. Дистанционная работа: трансграничные трудовые отношения / А. В. Менкенов // Трудовое право в России и за рубежом. – 2021. – № 8. – С. 32-35.

15. Миронов, В. И. Дистанционная работа как явление на российском рынке труда: дифференциация и дискриминация (часть 2) / В. И. Миронов, М. В. Новикова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – № 2. – С. 35-38.

16. Осипова, С. В. Заключение трудового договора: учебное пособие / С. В. Осипова; М-во образования и науки Российской Федерации, Гос. образовательное учреждение высш. проф. образования Самарский гос. ун-т, Юридический фак., каф. гражданского и предпринимательского права. – Самара: Универс групп, 2011. – 70 с.

17. Осипова, С. В. Отдельные аспекты правового регулирования дистанционной работы / С. В. Осипова // Юридический вестник Самарского университета. – 2022. – Т. 8, № 3. – С. 54-60.

18. Питько, Е. В. Дистанционный труд: правовая регламентация и юридическая практика / Е. В. Питько, О. В. Буглимова // Проблемы реализации прав человека и гражданина в условиях современных социальных трансформаций: сборник материалов XVI Всероссийской научно-практической конференции с международ-

ным участием, посвященной памяти профессора Ф.М. Рудинского, Москва, 24 апреля 2025 года. – Москва: Московский городской педагогический университет, 2025. – С. 50-52.

19. Поварова, Е. С. Дистанционная, надомная работа и работа по договорам гражданско-правового характера: отличительные признаки / Е. С. Поварова // Вестник Поволжского государственного технологического университета. Серия: Экономика и управление. – 2019. – № 1(41). – С. 82-89.

20. Репников, К. П. Особенности охраны и организации труда дистанционных работников / К. П. Репников, И. Е. Денисов // Modern Science. – 2025. – № 5-1. – С. 31-36.

21. Трудовое право. Специальная часть: учебник для вузов / ответственный редактор М. О. Буянова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2026. – 211 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-18182-1. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/588417> (дата обращения: 26.04.2026).

### **Рекомендуемая литература**

1. Аксенов, В. В. О некоторых проблемных вопросах изменения и прекращения дистанционного трудового правоотношения / В. В. Аксенов // Российское правосудие. – 2024. – № 9. – С. 57-64.

2. Алексеев К.В. Правовое положение надомников и дистанционных работников: некоторые сходства и различия / К. В. Алексеев // Юридическая наука. – 2014. – № 3. – С. 86-90.

3. Бакаева, А. В. Особенности регулирования рабочего времени при дистанционной работе / А. В. Бакаева // Современные научные исследования: теория, методология, практика: сборник научных трудов по материалам VI Международной научно-практической конференции, Анапа, 16 мая 2025 года. – Анапа:

ООО "Научно-исследовательский центр экономических и социальных процессов" в Южном Федеральном округе, 2025. – С. 5-11.

4. Белянчева, А. А. Дистанционный труд: проблемы и перспективы / А. А. Белянчева, С. В. Осипова // XVI Королёвские чтения: сборник материалов Международной молодёжной научной конференции, посвящённой 60-летию полёта в космос Ю.А. Гагарина, в 3 томах, Самара, 05–07 октября 2021 года. – Самара: Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, 2021. – С. 1228-1229.

5. Брюквин, Д. О. Актуальные аспекты прекращения трудового договора с удаленным сотрудником / Д. О. Брюквин // Вестник Академии управления и производства. – 2024. – № 3. – С. 221-229.

6. Василенко, Ю. Е. Электронные доказательства в гражданском процессе на примере трудовых споров с дистанционными работниками / Ю. Е. Василенко // Российско-азиатский правовой журнал. – 2025. – № 2. – С. 57-61.

7. Васильева, А. В. Влияние цифровизации на защиту и охрану трудовых отношений / А. В. Васильева // Теория и практика применения и толкования в частном праве: сборник научных статей по материалам Международной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 15–16 ноября 2024 года. – Санкт-Петербург: ООО Центр научно-информационных технологий "Астерион", 2025. – С. 85-90.

8. Воробьева, О. А. Особенности правового регулирования труда дистанционных работников / О. А. Воробьева, И. В. Лазарева // Балтийский гуманитарный журнал. – 2018. – Т. 7, № 2(23). – С. 379-380.

9. Вылегжанина, А. А. Правовые аспекты трудовых споров в условиях удаленной работы / А. А. Вылегжанина, О. В. Зеленцова // Экономика и безопасность. – 2025. – № 4. – С. 242-245.

10. Гордеева, А. А. Цифровая экономика: дистанционный труд / А. А. Гордеева // Национальные проекты в правовом измерении: сборник научных статей. – Тюмень : ТюмГУ-Press, 2025. – С. 45-55.

11. Григоренко, К. С. Проблемы правового регулирования дистанционного выполнения трудовой функции (на примере работника в возрасте до восемнадцати лет) / К. С. Григоренко // Юридическое образование - путь к успеху: материалы международной научно-практической конференции, посвященной 30-летию юридического факультета Московского гуманитарного университета, Москва, 13 ноября 2025 года. – Москва: Московский гуманитарный университет, 2025. – С. 237-240.

12. Гурова, И. М. Дистанционная работа как перспективная форма организации труда для российских предпринимательских структур / И. М. Гурова // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2016. – Т. 7, № 1(25). – С. 151-155.

13. Дашкевич, П. А. Особенности охраны труда дистанционных работников: сравнительный анализ законодательства Республики Беларусь и Российской Федерации / П. А. Дашкевич // Седьмые цивилистические чтения памяти профессора М. Г. Прониной: сборник материалов, Минск, 03 апреля 2025 года. – Минск: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2025. – С. 96-99.

14. Джамалдинов, С. С. Дистанционные работники: Отдельные проблемы реализации и защиты трудовых прав / С. С. Джамалдинов // Управление, экономика и право: проблемы, исследования, результаты: сборник статей V Международной научно-практической конференции, Пенза, 22–23 августа 2025 года. – Пенза: Пензенский государственный аграрный университет, 2025. – С. 161-167.

15. Жданова, С. Е. Тенденции расширения применения труда в удалённой форме / С. Е. Жданова // Право и правосудие в современном мире: сборник научных статей молодых исследователей Ежегодной всероссийской студенческой научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 28–29 марта 2025 года. – Санкт-Петербург: ООО Центр научно-информационных технологий Астерион, 2025. – С. 826-831.

16. Захарян, Д. В. Трансграничные дистанционные трудовые отношения: проблема определения применимого права / Д. В. Захарян // Актуальные вопросы современной науки: сборник трудов по материалам XXIV Всероссийского конкурса научно-исследовательских работ, Уфа, 08 декабря 2025 года. – Уфа: Общество с ограниченной ответственностью "Научно-издательский центр "Вестник науки", 2025. – С. 105-111.

17. Кириллова, Т. К. Проблемы защиты прав дистанционных работников / Т. К. Кириллова, О. А. Гуткович // Закон. Право. Государство. – 2024. – № 3(43). – С. 76-77.

18. Кожевников, О. А. Регулирование труда дистанционных работников в России и за рубежом / О. А. Кожевников, М. В. Чудиновских // Вестник Санкт-Петербургского университета. Право. – 2020. – Т. 11, № 3. – С. 563-583.

19. Колонтаевская, И. Ф. Организационно-правовые формы трудовой деятельности в России в современных условиях / И. Ф. Колонтаевская. – Москва: Московский университет им. С.Ю. Витте, 2024. – 144 с.

20. Коноваленко, О. Л. Дистанционный труд: некоторые проблемы и перспективы правового регулирования / О. Л. Коноваленко, Е. С. Хабуда // Юридическая гносеология. – 2024. – № 8. – С. 47-54.

21. Кострюкова, Н. О. Особенности и проблемы правового регулирования рабочего времени дистанционных работников /

Н. О. Кострюкова, Е. М. Поздеева // Будущее науки: взгляд молодых ученых на инновационное развитие общества: сборник научных статей 2-й Всероссийской молодежной научной конференции. В 3-х томах, Курск, 30 мая 2024 года. – Курск: ЗАО "Университетская книга", 2024. – С. 76-80.

22. Кулюкина, А. А. Дистанционная занятость: особенности правового регулирования расторжения трудового договора и практика его применения / А. А. Кулюкина // Скиф. Вопросы студенческой науки. – 2025. – № 4(104). – С. 735-739.

23. Кутарова, М. А. Актуальные проблемы регулирования труда дистанционных работников / М. А. Кутарова, А. Н. Никитина // Современный ученый. – 2024. – № 4. – С. 365-370.

24. Лемехов, С. В. Некоторые проблемы реализации дистанционной формы занятости в России / С. В. Лемехов // Уральский журнал правовых исследований. – 2020. – № 3(10). – С. 68-77.

25. Лиликова, О. С. Особенности правового регулирования дистанционного труда: проблемы и пути их решения / О. С. Лиликова, С. С. Цыбина // Структурные преобразования экономики территорий: в поиске социального и экономического равновесия: сборник научных статей 7-й Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Курск, 15 марта 2025 года. – Курск: ЗАО «Университетская книга», 2025. – С. 479-482.

26. Логинова, Е. В. Дистанционная занятость в России: способ повышения эффективности экономики и перспективы развития / Е. В. Логинова // Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление: материалы ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений (17 заседание), Воронеж, 26 мая 2017 года / ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет»; Академия труда и занятости (Воронежское региональное отделение).

ние). – Воронеж: Воронежский государственный педагогический университет, 2017. – С. 205-213.

27. Лушников, А. М. Юридическая конструкция "гибкобильности" трудовых отношений как ответ на вызовы XXI века / А. М. Лушников // Юридическая техника. – 2013. – № 7-2. – С. 427-431.

28. Лях, Я. В. Дистанционный надзор за соблюдением норм охраны труда: плюсы и минусы / Я. В. Лях // Охрана труда и защита трудовых прав: современное состояние и перспективы: сборник научных докладов и статей междисциплинарного круглого стола, приуроченного к Всемирному дню охраны труда, Москва, 28 апреля 2025 года. – Москва: Образовательное учреждение профсоюзов высшего образования "Академия труда и социальных отношений", 2025. – С. 49-52.

29. Михайлова, К. Г. Актуальные вопросы правового регулирования дистанционной работы / К. Г. Михайлова // Молодежный научный потенциал в юриспруденции XXI века: от теории к практике: сборник статей VII Всероссийской студенческой научно-практической конференции, Москва, 23 октября 2024 года. – Москва: Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования "Российский государственный гуманитарный университет", 2024. – С. 88-100.

30. Моисеева, Е. Н. Особенности заключения трудового договора с дистанционными работниками (новеллы законодательства) / Е. Н. Моисеева, О. Н. Куманьева // Вопросы российского и международного права. – 2021. – Т. 11, № 1А. – С. 253-259.

31. Моисеева, П. С. Особенности труда лиц с ограниченными возможностями / П. С. Моисеева, С. В. Осипова // XVII Королёвские чтения: материалы Всероссийской молодёжной научной конференции с международным участием, посвящённой 35-летию со дня первого полёта МТКС "Энергия -Буран". В 2 томах, Самара,

03–05 октября 2023 года. – Самара: Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, 2023. – С. 362-363.

32. Оганезова, Е. В. Юридические особенности регулирования труда дистанционных работников / Е. В. Оганезова // Вопросы устойчивого развития общества. – 2020. – № 6. – С. 238-242.

33. Осипова, С. В. Гражданско-правовые договоры, связанные с трудом, и трудовой договор / С. В. Осипова // Юридический вестник Самарского университета. – 2018. – Т. 4, № 3. – С. 99-106.

34. Осипова, С. В. Некоторые аспекты правового регулирования труда дистанционных работников / С. В. Осипова, Е. А. Петрушкин // Юридический вестник Самарского университета. – 2026. – Т. 12, № 1. – С. 43-49.

35. Осипова, С. В. Применение дисциплинарных взысканий: теория и практика / С. В. Осипова // Юридический аналитический журнал. – 2022. – Т. 17, № 1. – С. 44-55.

36. Осипова, С. В. Работа по трудовому договору на дому как форма экономической деятельности граждан / С. В. Осипова // Законы России: опыт, анализ, практика. – 2018. – № 3. – С. 35-38.

37. Остапук, М. В. Охрана и защита прав и законных интересов дистанционных работников в трудовом праве / М. В. Остапук // Охрана и защита прав и законных интересов в современном праве: сборник статей по результатам IV международной научно-практической конференции, Симферополь, 13 декабря 2024 года. – Симферополь: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2025. – С. 2581-2586.

38. Парягина, О. А. Дистанционный труд: особенности и проблемы правового регулирования / О. А. Парягина, Е. В. Барнакова // Глаголь правосудия. – 2017. – № 2(14). – С. 3-6.

39. Пашаев, А. Н. Понятие и правовое регулирование дистанционной работы / А. Н. Пашаев // За права трудящихся! Защита

прав и законных интересов человека труда в системе национальных целей развития Российской Федерации: материалы Одиннадцатой Международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 08–12 декабря 2025 года. – Екатеринбург: Уральский государственный юридический университет им. В.Ф. Яковлева, 2025. – С. 153-159.

40. Петлинова, Т. Р. Особенности охраны и организации труда дистанционных работников / Т. Р. Петлинова // Вестник науки. – 2024. – Т. 4, № 5(74). – С. 603-610.

41. Петров, А. Я. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников: учебник для вузов / А. Я. Петров. – Москва: Издательство Юрайт, 2026. – 450 с.

42. Полянская, А. И. Особенности правового регулирования труда дистанционных работников, выполняющих трудовую функцию за рубежом / А. И. Полянская // За права трудящихся! Защита прав и законных интересов человека труда в системе национальных целей развития Российской Федерации: материалы Одиннадцатой Международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 08–12 декабря 2025 года. – Екатеринбург: Уральский государственный юридический университет им. В.Ф. Яковлева, 2025. – С. 521-525.

43. Пономаренко, В. В. Регламентация трудовых отношений с помощью трудового договора: практика правоприменения / В. В. Пономаренко, И. А. Хронова // Эволюция государства и права: проблемы и перспективы: сборник научных трудов 3-й Международной научной конференции с включением материалов XI-го круглого стола «Ценности и нормы правовой культуры в России», Курск, 26 марта 2021 года. Том 2. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2021. – С. 188-191.

44. Панасова, И. История становления дистанционного труда в России: от первых законодательных инициатив до современных

норм / И. Прасолова, Ю. Василенко // Юрислингвистика. – 2025. – № 35(46). – С. 32-37.

45. Проблемы организации труда дистанционных работников / Е. Н. Пшизова, М. С. Пшизов, М. М. Тхаркахо, Б. Н. Хачак // Вопросы российского и международного права. – 2024. – Т. 14, № 8-1. – С. 105-111.

46. Пронин, В. Ю. Трансформация труда в современном обществе: дистанционная работа и другие формы занятости / В. Ю. Пронин // Миссия конфессий. – 2024. – Т. 13, № 1(74). – С. 97-102.

47. Рихтер, П. Н. Заключение трудового договора с дистанционным работником / П. Н. Рихтер // Теория и практика современной юриспруденции: сборник статей II Международной научно-практической конференции, Пенза, 30 июля 2020 года. – Пенза: "Наука и Просвещение" (ИП Гуляев Г.Ю.), 2020. – С. 39-41.

48. Сайфутдинова, В. М. Трудовой договор с дистанционным работником / В. М. Сайфутдинова // Право и государство: теория и практика. – 2024. – № 9(237). – С. 385-388.

49. Саурин, С. А. Отдельные направления совершенствования правового регулирования дистанционной работы в России / С. А. Саурин // Трудовое право в России и за рубежом. – 2022. – № 1. – С. 47-50.

50. Серегина, Л. В. Обеспечение прав граждан на охрану труда в условиях инновационного развития экономики / Л. В. Серегина // Журнал российского права. – 2021. – Т. 25, № 3. – С. 76-91.

51. Соловьева, С. В. Особенности правового регулирования труда дистанционных работников / С. В. Соловьева, Е. А. Сафронова // Законность и правопорядок. – 2024. – № 1(41). – С. 60-65.

52. Сперанский, П. М. Анализ современных тенденций дистанционной занятости / П. М. Сперанский, Д. А. Цыпкин // Вест-

ник Адыгейского государственного университета. Серия: Экономика. – 2025. – № 3(365). – С. 187-196.

53. Степанов, М. Б. Особенности оформления трудовых правоотношений с дистанционным работником / М. Б. Степанов // Будущее науки: взгляд молодых ученых на инновационное развитие общества: сборник научных статей 3-й Всероссийской молодежной научной конференции. В 3-х томах, Курск, 30 мая 2025 года. – Курск: ЗАО "Университетская книга", 2025. – С. 156-159.

54. Степанова, Е. А. Влияние цифровизации на законодательное регулирование трудоустройства и занятости / Е. А. Степанова // Вестник юридического факультета Южного федерального университета. – 2024. – Т. 11, № 2. – С. 111-115.

55. Токпаева, В. А. Компенсация средств за использование своего оборудования дистанционным работникам / В. А. Токпаева // Аллея науки. – 2024. – Т. 1, № 12(99). – С. 769-773.

56. Тухбатуллин, Ф. Ф. Дистанционные работники: отдельные проблемы реализации и защиты трудовых прав / Ф. Ф. Тухбатуллин, Г. Н. Гильмеева // Стратегии устойчивого развития: социальные, экономические и юридические аспекты: материалы VI Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Чебоксары, 16 июня 2025 года. – Чебоксары: ООО "Издательский дом "Среда", 2025. – С. 368-371.

57. Фатиева, И. А. Пандемия COVID-19 как акселератор реформирования гибких форм занятости и связанных с ними институтов трудового права / И. А. Фатиева // Трудовое и социальное право. – 2020. – № 4(36). – С. 61-64.

58. Филатов, Н. В. Дистанционная занятость в странах ЕАЭС: правовое регулирование / Н. В. Филатов // Правовое сотрудничество государств в контексте идеи Большого Евразийского партнерства: Коллективная монография. – Екатеринбург: Уральский госу-

дарственный юридический университет им. В.Ф. Яковлева, 2024. – С. 246-253.

59. Цуканова, Н. П. О некоторых правовых особенностях заключения трудового договора с дистанционными работниками / Н. П. Цуканова // Права и свободы человека и гражданина: актуальные проблемы науки и практики: сборник научных статей и докладов XII Международной научно-практической конференции, Орел, 22 мая 2020 года / Под общей редакцией П.А. Меркулова, Н.А. Щеголевой. – Орел: Среднерусский институт управления - филиал РАНХиГС, 2020. – С. 43-47.

60. Цхададзе, Н. В. Дистанционная занятость в России: преимущества, недостатки и перспективы развития / Н. В. Цхададзе // Вестник Московского университета МВД России. – 2025. – № 2. – С. 224-231.

61. Черных Н. В. Охрана труда и нетипичные формы занятости / Н. В. Черных // Образование и право. – 2022. – №. 1. – С. 236-242.

62. Шак, М. П. Цифровизация трудовых отношений: современные тенденции и перспективы / М. П. Шак // Актуальные вопросы современной экономики. – 2025. – № 10. – С. 233-237.

63. Шалашов, В. К. Заключение электронного трудового договора с иностранным гражданином в контексте политико-правовых и общественных взглядов А. Ф. Кони / В. К. Шалашов, О. Е. Калинина // А. Ф. Кони – выдающийся российский юрист: материалы научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 29 февраля 2024 года. – Санкт-Петербург: Всероссийский государственный университет юстиции, 2024. – С. 45-50.

64. Шевляков, Н. А. Особенности организации дистанционного труда в ЕАЭС / Н. А. Шевляков // Проблемы права: теория и практика. – 2024. – № 65. – С. 160-169.

65. Шевляков, Н. А. Перспективы дистанционного труда в обеспечении занятости лиц с ограниченными возможностями здоровья / Н. А. Шевляков // Проблемы права: теория и практика. – 2024. – № 68. – С. 206-217.

66. Шихалев, В. И. Трудовые правоотношения в условиях развития цифровой экономики / В. И. Шихалев // Актуальные проблемы правоведения. – 2024. – № 3(83). – С. 35-39.

67. Яблоновская, Н. В. Удаленная работа: право на офлайн или обязанность быть на связи? / Н. В. Яблоновская // Бизнес, менеджмент и право: Материалы II Международной научно-практической конференции молодых ученых и студентов, Екатеринбург, 24–25 ноября 2023 года. – Екатеринбург: Уральский государственный юридический университет им. В.Ф. Яковлева, 2024. – С. 329-335.

Учебное издание

*Осипова Светлана Валерьевна*

**ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА  
ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ**

*Учебное пособие*

Редакционно-издательская обработка  
издательства Самарского университета

Подписано в печать 01.06.2026. Формат 60×84 1/16.

Бумага офсетная. Печ. л. 4,0.

Тираж 27 экз. Заказ . Арт. – 12(УП)/2026.

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САМАРСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АКАДЕМИКА С. П. КОРОЛЕВА»  
(САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ)  
443086, САМАРА, МОСКОВСКОЕ ШОССЕ, 34.

---

Издательство Самарского университета.  
443086, Самара, Московское шоссе, 34.