



## ГРАЖДАНСКОЕ И ТРУДОВОЕ ПРАВО CIVIL AND LABOR LAW

<https://doi.org/10.22363/2313-2337-2023-27-3-715-730>  
EDN: HXLNМК

Научная статья / Research Article

### Формы рамочного правового регулирования в трудовом законодательстве России

К.Е. Довгань  

Алтайский государственный университет, г. Барнаул, Российская Федерация  
 dok2122@bk.ru

**Аннотация.** Исследуются формы проявления рамочного правового регулирования. Материал основан на анализе отдельных положений трудового законодательства. Трудовое законодательство находится в области совместного ведения Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, сочетает в себе одновременно несколько уровней правового регулирования: федеральный, региональный, местный, локальный и другие. Дальнейшие исследования теории рамочного правового регулирования предполагают анализ форм его проявления в отдельных отраслях права. Рамочное правовое регулирование строится на основе юридических норм, которые устанавливают определенные пределы правового регулирования, конкретизация которых зависит от усмотрения правоприменителя. В трудовом законодательстве имеются разные по степени определенности нормы. Логические конструкции отдельных правовых норм трудового законодательства допускают неопределенность. Наличие правовой неопределенности предоставляет право субъектам правоотношения либо правоприменителю действовать по собственному усмотрению. Представляется актуальным рассмотреть свойства относительно определенных норм трудового законодательства, а также на основе анализа судебной практики, проанализировать особенности механизма рамочного правового регулирования.

**Ключевые слова:** юридическая техника, рамочное законодательство, неопределенность, относительно-определенные нормы, конкретизация, трудовое законодательство, Трудовой кодекс РФ

**Конфликт интересов.** Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

*Поступила в редакцию: 18 марта 2023 г.*

*Принята к печати: 15 июля 2023 г.*

---

© Довгань К.Е., 2023



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode>

**Для цитирования:**

Довгань К.Е. Формы рамочного правового регулирования в трудовом законодательстве России // RUDN Journal of Law. 2023. Т. 27. № 3. С. 715–730. <https://doi.org/10.22363/2313-2337-2023-27-3-715-730>

## Forms of legal regulatory framework in the labor law of Russia

Xenia E. Dovgan  

Altai State University, Barnaul, Russian Federation

 dok2122@bk.ru

**Abstract.** The study is devoted to the legal regulatory framework and its forms of manifestation. The material is based on the analysis of certain provisions of labor legislation. Labor legislation is the joint jurisdiction of the Russian Federation and its constituent entities and combines simultaneously several levels of legal regulation, namely federal, regional, local and others. Further research of the theory of framework legal regulation involves an analysis of the forms of its manifestation in particular branches of law. Legal regulatory framework is built on the legal norms that set certain limits of legal regulation, while their specification depends on the discretion of the law enforcer. In labor legislation, there are norms of different degrees of certainty. The logical constructions of individual legal norms of labor legislation are characterized by certain uncertainty. Legal uncertainty provides for the right to the subjects of legal relationship or the law enforcer to act at their own discretion. It seems relevant to investigate the properties of relatively determinate norms of labor legislation, and to analyze the specifics of the legal regulatory framework mechanism, based on the analysis of judicial practice.

**Key words:** legal regulation, framework legislation, uncertainty, relatively determinate norms, concretization, labor relations, Labor Code of the Russian Federation

**Conflict of interest.** The author declares no conflict of interest.

*Received: 18th March 2023*

*Accepted: 15th July 2023*

**For citation:**

Dovgan, X.E. (2023) Forms of legal regulatory framework in the labor law of Russia. *RUDN Journal of Law*. 27 (3), 715–730. <https://doi.org/10.22363/2313-2337-2023-27-3-715-730>

### Введение

Теория правового регулирования традиционно является одной из центральных в проблематике юриспруденции. Изучение рамочного правового регулирования и его свойств позволяет понять и объяснить особенности реализации функций правового регулирования.

Среди существующих видов правового регулирования в юридической доктрине основное место отводится нормативному и индивидуальному. В этой связи трудовое право является сложной для исследования отраслью права, поскольку сочетает в себе одновременно несколько разновидностей правового регулирования. В зависимости от уровня правового регулирования здесь отмечают существование федерального,

регионального, местного, локального уровней правового регулирования. В зависимости от субъектного состава выделяют индивидуальный и коллективный виды правового регулирования. Также в юридической доктрине отмечается существование децентрализованного и централизованного правового регулирования в трудовом праве. В рамках индивидуального правового регулирования выделяют еще и «автономное» регулирование. Кроме того, в последнее время актуальным становится и договорное регулирование.

Вопросы нормативного и индивидуального правового регулирования были рассмотрены в трудах С.С. Алексеева, Л.С. Явича, Т.В. Кашаниной, Н.И. Матузова, Ю.С. Решетова, А.Ф. Черданцева и многих других.

В настоящей работе были использованы общенаучные и специальные методы исследования материала. Также использовалась методология юридической техники, которая позволила проанализировать законодательство на предмет наличия таких средств правового регулирования, как неопределенность, относительно определенные нормы. Специальным методом исследования является метод системного анализа, с помощью которого выявлены и проанализированы особенности отдельных статей Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ). Формально-юридический и сравнительно-правовой методы позволили выявить и проанализировать нормы нормативных правовых актов.

### **Рамочное правовое регулирование в системе правового регулирования**

С.С. Алексеев в своей статье 1962 г. «О нормативном регулировании в коммунистическом обществе» писал о появлении, помимо нормативного правового регулирования, еще и о нормах органов общественного самоуправления. Значительную роль в этом играли профессиональные союзы. В частности, наблюдалась тенденция трансформации нормативного регулирования, благодаря дифференциации содержания различных отраслей права, особенно в области трудового права. Дифференциация, как средство правового регулирования, создавала предпосылки для модернизации нормативного правового регулирования, путем сочетания с индивидуализацией. Государство в лице уполномоченных органов передавало законодательные полномочия профессиональным союзам. И правовое регулирование, как отмечал С.С. Алексеев, «строится таким образом, чтобы ввести в определенные рамки деятельность общественных организаций по самостоятельному регулированию общественных отношений» (Alekseev, 1972:196).

Традиционно в юридической доктрине выделяют уровни правового регулирования в зависимости от источника их закрепления, субъекта регулирования, целей, методов регулирования и т.д. Однако среди большого количества видов правового регулирования можно найти общие черты. В частности, эти черты проявляются в способах правового регулирования, в том инструментарии, которое используется для урегулирования, например, как трудовых, так и иных непосредственно связанных с ними отношений.

А.Ф. Черданцев относил к особенностям нормативного правового регулирования его общий характер и распространение «на все конкретные отношения определенного рода или вида» (Cherdancev, 2002:345). Так, элементом нормативного правового регулирования является рамочное правовое регулирование, которое также носит общий характер, но ограничивается определенным набором правовых средств. Нормативное правовое регулирование дополняется индивидуальным правовым

регулируемым. В этой связи представляется важным рассмотреть формы проявления рамочного регулирования в индивидуальном правовом регулировании.

Пределы индивидуального и рамочного правового регулирования ограничены конкретными субъектами, определенными обстоятельствами, периодом правового регулирования. Если при нормативном правовом регулировании норма распространяется на неограниченный круг лиц, то при индивидуальном регулировании уполномоченный субъект ее конкретизирует по отношению к конкретному случаю (делу). Индивидуальное правовое регулирование имеет своей целью конкретизировать и индивидуализировать правоотношения применительно к конкретным условиям. Н.И. Дивеева выделяет в рамках индивидуального регулирования: правоприменительное, автономное (договорное). «Усмотренческие возможности субъектов» расширяются при правоприменительном регулировании (Diveeva, 2008:72–73).

Каждое правовое регулирование имеет свои особенности. В том числе предмет и метод правового регулирования влияют на их характеристику. Для публичных отраслей, где регулируются правоотношения с участием институтов публичной власти, характерны методы власти и подчинения. Для частного права, наоборот, характерна диспозитивность. Однако на этот счет существуют разные точки зрения. Так, В.В. Кожевников считает, что через оценочные понятия диспозитивные нормы присутствуют и в частном, и публичном праве (Kozhevnikov, 2017). Скорее всего, подобный вывод обоснован свойствами оценочных понятий в правоприменительной практике. «Оценочные понятия создают условия для внутреннего убеждения и усмотрения субъекта, применяющего соответствующие нормы права. Субъект правоприменения становится самостоятелен (в рамках закона) в выборе решения» (Vlasenko, 2001:44–45; Vlasenko (ed.), 2001).

С.С. Алексеев писал, что «в современных условиях по отдельным группам отношений происходит изменение самого «качества» правового регулирования» (Alekseev, 1972:196). Представляется, что подобный вывод связан и с выбором определенного инструментария. Расширение предмета правового регулирования становится возможным при относительно определенном способе регулирования правоотношений. Данный механизм характерен для рамочного правового регулирования, который позволяет учесть различные обстоятельства при дальнейшей конкретизации.

Рамочное правовое регулирование является специфическим элементом правового регулирования, используемым для упорядочивания определенной сферы деятельности с целью дальнейшей конкретизации прав и обязанностей субъектов правоотношений. Конкретизация, как элемент рамочного правового регулирования, способствует гармоничному и последовательному регулированию общественных отношений; снижает риски стихийного и бессистемного регулирования; способствует развитию лексического и смыслового единства; предполагает связанность логического содержания текста при толковании; снижает возможности законодательной неопределенности, которая может привести к произволу правоприменителей.

Нормативные правовые акты являются составной частью механизма правового регулирования, их значение оценивается благодаря правовым нормам. С.С. Алексеев также отмечал особую роль правовых норм, которые выступают «нормативной основой» механизма правового регулирования. Это «юридическая база правового регулирования – то, с чего в правовом в воздействии «все начинается» (Alekseev, 1972:158). Динамика общественных отношений диктует законодателю необходимость в применении особых правовых норм, которые бы позволили «охватить»

максимально возможные однородные общественные отношения. В этой связи применение относительно определенных правовых норм является обоснованным. С точки зрения юридической техники данные нормы позволяют сформулировать содержание абстрактными способом. «Относительно определенные» и «абсолютно определенные правовые нормы» С.С. Алексеев выделял в зависимости от характера связи с индивидуальным регулированием. Он отмечал, что относительно определенные нормы «не содержат достаточно полных указаний об условиях действий нормы» и предполагают учет конкретных обстоятельств (Alekseev, 1972:244–245).

Механизм рамочного правового регулирования представляет собой взаимосвязанную и согласованную систему специальных правовых средств, направленных на расширение предмета правового регулирования и установление его пределов с целью последующей конкретизации правоотношений. В.Ю. Панченко считает, что создаваемые в результате рамочного правового регулирования правовые нормы – «резервуар» для правоприменительных решений в конкретных ситуациях» (Panchenko, 2012:35). Относительно определенные нормы, как элементы механизма рамочного правового регулирования, позволяют установить границы регулируемых правоотношений. В этом плане их стоит отграничивать от «каучуковых норм» и оценочных понятий. Еще И.А. Покровский в 1917 году определял «каучуковые параграфы» как оценочные, не имеющие конкретного содержания, например, как «справедливость», «грубая неосторожность» и др. (Pokrovskii, 1917).

Неопределенность и абстрактность содержания, многозначность, расширяют границы регулируемых правоотношений. С одной стороны, нарушается точность и ясность нормативного правового текста, что может привести к правоприменительным ошибкам. В юридической доктрине не раз отмечали (К.П. Ермакова, А.В. Демин и другие) зависимость относительно определенных норм от усмотрения правоприменителя (Ermakova, 2010; Demin, 2016).

На основе исследований Т.А. Затолокиной, А.К. Безиной, А.А. Бикеева, Д.А. Сафиной, ученые В.А. Коробкина, А.С. Шабуров отмечают связь нескольких уровней правового регулирования, которые существуют в трудовом праве, а именно централизованное – локальное (автономное) – индивидуально-договорное (Korobkina & Shaburov, 2010; Zatolokina, 2005; Bezina & Bikeev & Safina, 1984).

В.К. Самигуллин отмечает, что локальное регулирование направлено на развитие правоотношений и не стоит смешивать понятия «локальное нормативное регулирование» и «правовое регулирование муниципальными образованиями» (Samigullin, 2015). Особенностью локального регулирования являются локальные нормы, обладающие особыми признаками, к которым В.К. Самигуллин относит содержание как «степень соотношения в них абстрактного и конкретного», а именно «они абстрактнее индивидуально-правовых решений (актов), но конкретнее общих норм» (Samigullin, 2015:75). Р.И. Кондратьев также считает, что объем локальной нормы меньше общей нормы (Kondratiev, 1979). Н.П. Шайхутдинова выделяет конкретизирующую функцию локальных норм, которая подразумевает регламентацию трудовой функции, условий труда, исходя из определенных особенностей трудовых правоотношений у работодателя (Shaykhutdinova, 2014). Также Н.П. Шайхутдинова и Т.С. Исхужин отмечают, что локальные нормы осуществляют дополнение и конкретизацию общих норм (Shaykhutdinova, 2014; Iskuzhin, 1999). Представляется, что на локальном уровне правового регулирования осуществляется конкретизация норм, создаваемых в результате рамочного правового регулирования: относительно-определенных норм, норм, включающих открытый перечень условий (обстоятельств),

норм с оценочными понятиями и иных норм, элементом которых является правовая неопределенность.

Г.А. Мустафина задает разумный вопрос: каковы пределы локального регулирования (Mustafina, 2022). Т.В. Кашанина ограничивается лишь интересами конкретной организации (Kashanina, 2010). А.М. Лушников считает, что пределы локального регулирования ограничиваются, во-первых, коллективным договором, во-вторых, действующим законодательством в части недопущения ухудшения правового положения работника (Lushnikov, 2014). В.А. Коробкина, А.С. Шабуров отмечают, что в основе локальных актов, с одной стороны, лежит издание новых норм или изменение существующих правовых норм, а с другой, делегирование законодателем полномочий по регламентированию «внутрихозяйственных отношений» (с учетом общего направления, порядка, процедуры и т.п.) (Korobkina & Shaburov, 2010:35–40). Дифференцированное локальное регулирование существует на уровне трудового договора (Korobkina & Shaburov, 2010:35–40).

Рамочное правовое регулирование на локальном уровне устанавливает границы для дальнейшего правового регулирования с помощью особых средств правового регулирования. Их виды и характер определяется законодателем в зависимости от той цели правового регулирования, которую он пытается достичь. В последнее время намечается тенденция по включению в текст нормативных актов такого средства правового регулирования, как неопределенность, путем закрепления ее в относительно определенных нормах либо условных нормах (Vlasenko, 2023). Конечно, неопределенность создает трудности в правоприменении, что разумно предполагает ее конкретизацию.

Кроме того, на уровне договорного регулирования также можно отметить элементы рамочного правового регулирования. В этой связи стоит говорить, например, о рамочных нормах в договоре, допускающий неопределенность и предполагающий в дальнейшем заключение дополнительного соглашения.

Таким образом, элементы рамочного правового регулирования можно встретить на разных уровнях правового регулирования. Абстрактность, правовая неопределенность, как формы проявления рамочного правового регулирования, встречаются и на уровне нормативного, и на уровне индивидуального, в том числе локального регулирования.

### **Элементы рамочного правового регулирования в трудовом законодательстве**

Существуют определенные отрасли права, где допускается существование и нормативного, и индивидуального правового регулирования. Л.Т. Бакулина, А.А. Бикеев говорят о тесной связи публично-правовых и частно-правовых началах в области трудовых отношений, что напрямую связано со ст. 2 Трудового кодекса РФ и, в этой связи, выделяют договорной или децентрализованный виды регулирования (Bakulina & Bikeev, 2018). Также К.В. Шундииков отмечает существование рамочного правового регулирования в области «регламентации института договора» (Shundikov, 2019).

Так, отдельные элементы рамочного правового регулирования можно проследить и в Кодексе законов о труде 1918 г.<sup>1</sup> Он является актом отраслевой

<sup>1</sup> Кодекс законов о труде 1918 г. // Собрание Указаний и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1918. № 87/88. Ст. 905. Режим доступа: [https://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex\\_18.htm](https://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex_18.htm) (дата обращения: 30.08.2022).

кодификации, ввиду содержания отраслевого материально-правового контекста, включающего кодифицирующие институты материального и процессуального права в области трудовых правоотношений, и носит рамочный характер в силу следующего.

Во-первых, документ утвердил основы правового регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений.

Во-вторых, метафоричность, как свойство полисемии, представленная в содержании, расширяет объем объекта и предмета правового регулирования с помощью определенных слов и словосочетаний, например, «надлежащей производительности труда», «чужой труд», «нормальной производительности и о правилах внутреннего распорядка», «нормального рабочего дня и при нормальных условиях», «организованного сотрудничества», «другую местность» и другие. Включение в данный нормативный правовой акт метафор, относительно-определенных норм, общих норм, носящих абстрактный характер, создает возможности для толкования многих положений, конкретизации в нормативных актах иных уровней правового регулирования, например, региональном, местном или локальном.

Конкретизация Кодекса законов о труде 1918 года прослеживается в Кодексе законов о труде РСФСР 1922 года<sup>2</sup>, например, уточняются лица, которые не подлежат «трудовым повинностям», более детально конкретизируются вопросы, посвященные заключению трудового договора.

И.Н. Васев отмечает, что Кодекс Законов о труде РСФСР 1922 года включает в свое название «кодекс законов», что означает свод, т.е. кодифицированный нормативный акт, «объединяющий в себе равноуровневые законодательные акты одного порядка» (Vasev, 2020:76). Байкеева С.Е., Бредихин А.Л., Проценко Е.Д. считают, что структура и основные понятия Кодекса законов о труде 1918 года в дальнейшем были воспроизведены и конкретизированы, как в Кодексе законов о труде РСФСР 1922 года, так и в последующих актах, в том числе Трудовом кодексе РФ (Baikееva, Bredikhin & Protsenko, 2022).

В настоящее время, на федеральном уровне правового регулирования законодатель установил в Конституции РФ (ст. 72) отнесение трудового законодательства к компетенции совместного ведения Российской Федерации и ее субъектов<sup>3</sup>. В федеративном государстве часто используется рамочное регулирование для расширения предмета правового регулирования, определяя вопросы совместного ведения. Подобное положение предполагает дальнейшее уточнение, конкретизацию вопросов разделения компетенции в иных нормативных актах. В этой связи Трудовой кодекс РФ отвечает на эти вопросы, в том числе в ст. 6 ТК РФ, где закреплено «разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений»<sup>4</sup>. Определено, что на федеральном уровне регламентируются основные направления государственной политики, основы правового регулирования, основные права, свободы и гарантии и т.д.

<sup>2</sup> Кодекс законов о труде РСФСР 1922 года // Собрание Указаний и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1922; № 70. Ст. 903. Режим доступа: [https://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex\\_22.htm](https://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex_22.htm) (дата обращения: 30.08.2022)

<sup>3</sup> Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с изменениями на 14 марта 2020 года) // Российская газета. 2020. № 144.

<sup>4</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 30.12.2001 N 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ч. 1. Ст. 3.

С точки зрения технико-юридических средств представляется актуальным рассмотреть элементы рамочного правового регулирования в трудовом праве, которые не затрагивались вышеперечисленными авторами. Отдельные аспекты рамочного правового регулирования упоминались А. М. Лушниковым, М. В. Лушниковой. Они анализируют науку российского трудового права в постсоветский период. К «рамочным нормам» авторы относят статью 53 ТК РФ. В данной статье, по их мнению, концепция «трудового коллектива и его участия в управлении организацией» была заменена законодателем на относительно-определенную норму, как «участие работников в управлении организацией» (Lushnikov & Lushnikova, 2017), которая требует дополнительной конкретизации, а именно уточнения в части определения категорий работников. Также авторы отмечают, что «ряд разделов ТК РФ носит рамочный характер, правовой механизм реализации заложенных в этих разделах прав и обязанностей сторон следует устанавливать локальными актами» (Lushnikov & Lushnikova, 2009:616).

Далее стоит остановиться на анализе конкретных норм Трудового кодекса РФ, проанализировать их с точки зрения юридической техники. Конечно, судебная практика и юридическая доктрина восполняют пробелы в законодательстве, конкретизируют отдельные положения, однако интересен аспект анализа с точки зрения теории правового регулирования и логики законодателя.

Представляется важным выделить правовые нормы, содержание неопределенность, проанализировать относительно определенные нормы, которые существуют в области трудового законодательства. Объем правовой нормы носит изменчивый характер, поскольку не содержит конкретно определенных действий или условий, предполагающий уточнение, конкретизацию своего содержания. Например, статья 81 ТК РФ посвящена расторжению трудового договора по инициативе работодателя, в пункте 14 указано, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем «в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами»<sup>5</sup>. Неопределенность также присутствует и в названии некоторых статей, например, статья 84 ТК РФ посвящена прекращению «трудового договора вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора»<sup>6</sup>. Поскольку в Российской Федерации соответствующий закон «О нормативных правовых актах» еще не принят, то их классификация создает неопределенность, в том числе и в правоприменительной практике.

В статье 22 ТК РФ сказано, что «работодатель обязан: соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты...»<sup>7</sup>. На практике часто возникают вопросы, какие нормативные правовые акты относятся к «иным». В ч. 2 ст. 22 ТК РФ, где определяются обязанности работодателя, перечень которых носит открытый характер, также содержится относительно определенная диспозиция: не указывается, какие иные обязанности должен исполнять работодатель, которые предусмотрены «трудовым законодательством, в том числе законодательством о

---

<sup>5</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ч. 1. Ст. 3.

<sup>6</sup> Там же.

<sup>7</sup> Там же.

специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами...»<sup>8</sup>. Статья 62 ТК РФ посвящена выдаче документов, связанных с работой, и их копий. Однако данный перечень не является исчерпывающим, что создает неопределенность на практике и вопросы в обязанности работодателя выдать соответствующих документ, связанный с работой.

К формам проявления рамочного правового регулирования в области трудового права можно отнести относительно-определенные правовые нормы, которые включают в себя открытый перечень условий, предполагающие дальнейшую конкретизацию. В качестве примеров можно привести следующее.

– «Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда» (ст. 135 ТК РФ). Данная норма не содержит толкования сведений о размере, формуле, ставке или иных характеристиках заработной платы, а предполагает конкретизацию на ведомственном, локальном и договорном уровнях регулирования, в том числе могут устанавливаться и в положении об оплате труда стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты, поощрительные выплаты)<sup>9</sup>;

Данные нормы также могут содержать оценочные понятия, например, «Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии)»<sup>10</sup>. При этом законодатель сохраняет неопределенность в данной норме, однако некая конкретизация со ссылкой на законодательные формы также содержится в данной статье: «Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам»<sup>11</sup> (ст. 191 ТК РФ);

– «По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением» (ст. 127 ТК РФ)<sup>12</sup>. Данная статья также предполагает дальнейшую конкретизацию, в том числе сроки и порядок подобного предоставления отпуска. Также открытый перечень условий содержится в ст. 22, п. 12 ч. 1 ст. 59, ст.ст. 70, 76, 77, п. 14 ч.1 ст. 81, ст.ст. 84, 122, 128, 165, 168, 362 ТК РФ и др.

«Рамочные» нормы содержатся в статьях, которые предполагают конкретизацию в актах локального правового регулирования, трудовом договоре и т.д.: Система оплаты труда и система стимулирования и премирования (ст.ст. 41, 45, 131, 135 ТК РФ); Дополнительные оплачиваемые отпуска работникам (ст.ст. 41, 45, 116, 117, 118, 119 ТК РФ); Очередность предоставления оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ); Содержание трудового договора (ст. 57 ТК РФ); Срок трудового договора (ст. 58 ТК РФ); Вступление трудового договора в силу (ст. 61 ТК РФ); Совмещение профессий (должностей). Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,

<sup>8</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ч. 1. Ст. 3.

<sup>9</sup> Там же.

<sup>10</sup> Там же.

<sup>11</sup> Там же.

<sup>12</sup> Там же.

определенной трудовым договором (ст. 60.2 ТК РФ); Испытание при приеме на работу (ст. 70 ТК РФ)<sup>13</sup>.

Также конкретизацию в трудовом договоре предполагают статьи 56, 57, 58, 59, 60, 60.1, 60.2, 61, 67, 72, 77, 78, 79, 312.4 ТК РФ и др. Например, ч. 1 и ч. 2 ст. 57 Трудового кодекса РФ включает перечень условий, которые должны быть представлены в трудовом договоре, в том числе обязательные условия. При этом, существует возможность заключения трудового договора, который включает лишь общие условия, т.е. носит рамочный характер. И в ч. 3 ст. 57 ТК РФ предусмотрена обязанность дополнения такого договора «недостающими сведениями и (или) условиями», путем переиздания трудового договора, либо оформления приложения, либо соглашением. В данном случае эти дополнительные изменения и документы будут иметь право-восстановительную функцию, дополняя и конкретизируя положения первоначального «рамочного» трудового договора.

Статья 57 ТК РФ также упоминает о «дополнительных условиях», которые стороны вправе включать в содержание трудового договора. Дополнительные условия, не ухудшающие положение работника, являются оценочными понятиями, в силу чего, законодатель устанавливает их перечень, однако оставляет данную норму «открытой».

Таким образом, ст. 57 ТК РФ носит рамочный характер. Неопределенность, которая выразилась в оценочном понятии «дополнительные условия» в дальнейшем, может быть конкретизирована, например, в трудовом договоре.

Конкретизирующую функцию также выполняют акты Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (далее – Минтруд). Ю.Г. Арзамасов отмечает, что ведомственные нормативные акты «дополняют существующие нормы» (Arzamasov, 2006:30).

### Анализ судебной практики

Р.О. Халфина писала, что «при исследовании общественных отношений, уже урегулированных правовой нормой, важный и необходимый этап – изучение эффективности нормы в ее динамике, «слежение» за действием нормы» (Khalfina, 1981:94). Попробуем проанализировать отдельные вышеперечисленные нормы трудового законодательства.

Стоит рассмотреть несколько примеров из судебной практики по включению в трудовой договор дополнительных условий труда. Не смотря на их открытый перечень, такие условия, в первую очередь, «не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами...»<sup>14</sup>.

Решение Кировского районного суда города Ростова-на-Дону от 13.08.2020 по делу № 2а-2757/2020, апелляционное определение Ростовского областного суда от 16.11.2020 по делу № 33а-13153/2020. В рамках дела работодатель издал приказ «о переводе работников на дистанционную работу и об установлении им неполного рабочего времени», сделав рассылку на их электронные почты дополнительного

<sup>13</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ч. 1. Ст. 3.

<sup>14</sup> Там же.

соглашения «с предложением выразить свое мнение в ответном письме»<sup>15</sup>. Работник согласился на изменение, однако в дальнейшем обратился в Государственную инспекцию труда, которая выявила нарушения в действиях работодателя. Изменение условий труда, а именно перевод на дистанционную работу, был ненадлежащим образом оформлен. Суд посчитал, что ответ работника в электронном письме не предполагает взаимное согласие на продолжение трудовой функции в новых условиях. В Письме Министерства труда и социальной защиты РФ от 27 марта 2020 г. № 14-4/10/П-2741, сказано, что переход «на удаленный режим работы могут оформляться путем обмена электронными образами документов при необходимости с последующим их оформлением в установленном порядке»<sup>16</sup>. А поскольку данные условия не были соблюдены, соответствующий локальный нормативный акт отсутствовал, то действия работодателя были признаны неправомерными.

В данном примере судебной практики неопределенность норм ТК РФ и локальных актов (приказа работодателя) о процедуре и сроке внесения изменений в трудовой договор, переводе работника на дистанционную работу, сроках оформления соответствующей документации конкретизируется отчасти в Письме Министерства труда и социальной защиты РФ от 27 марта 2020 г. № 14-4/10/П-2741. Однако не полностью. Конкретные сроки совершения работодателем необходимых действий определяются усмотрением суда в данной ситуации. Неопределенность, изложенная в относительно определенных нормах, конкретизируется судом.

Далее рассмотрим решение Люберецкого городского суда Московской области по делу № 2-4060/2020 от 30.07.2020 г.<sup>17</sup> Работник осуществлял трудовую деятельность на основе срочного трудового договора, где был закреплен порядок осуществления трудовой функции дистанционно, в том числе были закреплены дополнительные основания для расторжения трудового договора. В частности, трудовой договор допускал положение о расторжении на случай «уменьшения объема оказываемых услуг по Договору оказания услуг»<sup>18</sup>. По данному основанию и был уволен работник, с чем в последствии не согласился и обратился в суд. В редакции № 102 от 25.05.2020 г. Трудовой кодекс РФ допускал в ст. 312.5 ТК РФ включение работодателем дополнительных условий для расторжения трудового договора. На основе данной редакции 30.07.2020 было вынесено судом решение об отказе в восстановлении на работе<sup>19</sup>.

Статья 312.5 ТК РФ (в редакции № 102 от 25.05.2020 г.) имела «рамочный» характер и не конкретизировала перечень дополнительных оснований для расторжения трудового договора с дистанционными работниками, в связи с чем учет допустимых и не ухудшающих положение дистанционного работника оснований осуществлялся оценочно сторонами трудовых отношений, а также судом<sup>20</sup>.

<sup>15</sup> Главбух. Удаленка, отказ выйти в офис, прогулы и маски: как суды разрешали трудовые споры в пандемию 22.04.2021. Режим доступа: <https://www.glavbukh.ru/art/101466-udalenka-otkaz-vyuti-v-ofis-proguly-i-maski-kak-sudy-razreshali-trudovye-spory-v-pandemiyu> (дата обращения: 30.08.2022).

<sup>16</sup> Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 27 марта 2020 г. N 14-4/10/П-2741 // Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации. 2020. № 4.

<sup>17</sup> Решение № 2-4060/2020 2-4060/2020~М-3641/2020 М-3641/2020 от 30 июля 2020 г. по делу № 2-4060/2020. Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/doc/GM623z0DzgdQ/> (дата обращения: 30.08.2022).

<sup>18</sup> Там же.

<sup>19</sup> Там же.

<sup>20</sup> Там же.

В другом решении Фрунзенского районного суда г. Владивостока Приморского края от 3 июля 2019 г. по делу № 2-3606/2019<sup>21</sup>, удовлетворены иски работника к акционерному обществу о признании незаконными изменений в трудовой договор. Помимо бессрочного трудового договора было заключено дополнительное соглашение, согласно которому в трудовой договор включались сведения о выплате работодателем компенсации в случае расторжения трудового договора. Работник отказался от изменения трудового договора по основаниям ст. 74 ТК РФ, после чего был уволен. Однако законодатель закрепил открытым перечень причин, по которым возможно изменение «организационных или технологических условий труда», что создает конфликт на практике. По мнению суда, работодатель в данной ситуации сокращает свои издержки, а не изменяет организационные или технологические условия труда<sup>22</sup>. Неопределенность категории «организационные или технологические условия труда», открытый перечень его условий, позволяет трактовать данную норму по усмотрению правоприменителя, в данном случае суда.

В другом судебном решении по делу № 2-2785/2016 Железнодорожный районный суд г. Воронежа Воронежской области удовлетворил требования работника, в том числе в части признания пункта трудового договора недействительным<sup>23</sup>. Согласно п. 8.1 трудового договора, заключенного между истцом и ответчиком, все споры между сторонами, возникшие при исполнении трудового договора, рассматриваются в Замоскворецком районном суде г. Москвы, в месте нахождения работодателя. Однако работник проживал и выполнял трудовую функцию в г. Воронеже, а соответствующее положение трудового договора «существенно нарушает права работника, как стороны, более незащищенной по отношению к работодателю»<sup>24</sup>, лишает возможности лично принять участие в судебном заседании. Истец в обоснование своих доводов приводил следующие факты: организация-работодатель всегда находилась в г. Москве, «работодателю крайне выгодно, чтобы все споры рассматривались территориально удаленно от работников»<sup>25</sup>. Кроме того, работник был уволен по собственному желанию, но ему не выплатили в полном объеме заработную плату.

Ч. 2 ст. 9 ТК «рамочно» определяет, что «трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников

<sup>21</sup> Решение № 2-3606/2019 2-3606/2019~М-1992/2019 М-1992/2019 от 3 июля 2019 г. по делу № 2-3606/2019. Режим доступа: [https://sudact.ru/regular/doc/2oaReBFo54mv/?regular-txt=&regular-case\\_doc=2-3606%2F2019&regular-lawchunkinfo=&regular-date\\_from=&regular-date\\_to=&regular-workflow\\_stage=&regular-area=&regular-court=%D0%A4%D1%80%D1%83%D0%BD%D0%B7%D0%B5%D0%BD%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9++%D1%80%D0%B0%D0%B9%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%B9+%D1%81%D1%83%D0%B4+%D0%B3.+%D0%92%D0%BB%D0%B0%D0%B4%D0%B8%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%BA%D0%B0+%28%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BC%D0%BE%D1%80%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9+%D0%BA%D1%80%D0%B0%D0%B9%29&regular-judge=&\\_id=1659099063336](https://sudact.ru/regular/doc/2oaReBFo54mv/?regular-txt=&regular-case_doc=2-3606%2F2019&regular-lawchunkinfo=&regular-date_from=&regular-date_to=&regular-workflow_stage=&regular-area=&regular-court=%D0%A4%D1%80%D1%83%D0%BD%D0%B7%D0%B5%D0%BD%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9++%D1%80%D0%B0%D0%B9%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%B9+%D1%81%D1%83%D0%B4+%D0%B3.+%D0%92%D0%BB%D0%B0%D0%B4%D0%B8%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%BA%D0%B0+%28%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BC%D0%BE%D1%80%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9+%D0%BA%D1%80%D0%B0%D0%B9%29&regular-judge=&_id=1659099063336) (дата обращения: 30.08.2022).

<sup>22</sup> Решение № 2-3606/2019 2-3606/2019~М-1992/2019 М-1992/2019 от 3 июля 2019 г. по делу № 2-3606/2019. Режим доступа: [https://sudact.ru/regular/doc/2oaReBFo54mv/?regular-txt=&regular-case\\_doc=2-3606%2F2019&regular-lawchunkinfo=&regular-date\\_from=&regular-date\\_to=&regular-workflow\\_stage=&regular-area=&regular-court](https://sudact.ru/regular/doc/2oaReBFo54mv/?regular-txt=&regular-case_doc=2-3606%2F2019&regular-lawchunkinfo=&regular-date_from=&regular-date_to=&regular-workflow_stage=&regular-area=&regular-court) (дата обращения: 30.08.2022).

<sup>23</sup> Решение № 2-2785/2016 2-41/2017 2-41/2017(2-2785/2016;)-М-2852/2016 М-2852/2016 от 6 февраля 2017 г. по делу № 2-2785/2016. Режим доступа: [https://sudact.ru/regular/doc/IQ6cNRP2t3x/?regular-txt=&regular-case\\_doc=2-2785%2F2016&regular-lawchunkinfo=&regular-date\\_from=&regular-date\\_to=&regular-workflow\\_stage=&regular-area=&regular-court](https://sudact.ru/regular/doc/IQ6cNRP2t3x/?regular-txt=&regular-case_doc=2-2785%2F2016&regular-lawchunkinfo=&regular-date_from=&regular-date_to=&regular-workflow_stage=&regular-area=&regular-court) (дата обращения: 30.08.2022).

<sup>24</sup> Там же.

<sup>25</sup> Там же.

по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права». При системном толковании со статьей 29 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации<sup>26</sup> суд пришел к выводу о признании вышеупомянутого пункта трудового договора недействительным. Аналогично, как и в предыдущих случаях, неопределенность отдельных относительно определенных норм трудового законодательства конкретизируется в зависимости от усмотрения субъектов правоотношений, а также суда.

### Заключение

Рассмотрение теории рамочного правового регулирования и форм его проявления не ограничивается отраслевыми исследованиями. С одной стороны, рамочное правовое регулирование позволяет расширить предмет правового регулирования, а с другой создается возможность для осуществления конкретизации правовых норм в иных актах, исходя из особенностей правоотношений. Предмет рамочного правового регулирования определяется относительно неопределенными общественными отношениями, регламентирование которых необходимо для обеспечения прав и свобод граждан, сохранения государственного единства.

Наличие правовой неопределенности предоставляет право субъектам правоотношения, правоприменителю, действовать по собственному усмотрению. В частном праве, в том числе в трудовом праве, имеются разные по степени определенности нормы, содержащие определенные, неопределенные, относительно определенные нормы. Относительно определенные нормы предполагаются свободой усмотрения субъектов правоотношения, а также правоприменителя при установлении условий конкретных дел и обстоятельств.

Судебная практика свидетельствует, что в трудовом законодательстве неопределенность правовых норм предполагает их дальнейшую конкретизацию, исходя из усмотрения правоприменителя. В основном, при толковании относительно определенных норм суды встают на сторону работодателя. Хотя акты высших судебных инстанций разъясняют отдельные вопросы применения трудового законодательства, в том числе устанавливают границы, в рамках которых необходимо ориентироваться суду при вынесении решений. Например, в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2.

Таким образом, к формам проявления рамочного правового регулирования в трудовом законодательстве можно отнести относительно определенные нормы, нормы с открытым перечнем условий (обстоятельств), что позволяет конкретизировать их содержание в иных нормативных правовых актах (актах органов исполнительной власти, коллективном договоре (соглашении), актах локального регулирования, трудовом договоре и т.п.). Создаваемые в результате рамочного правового регулирования нормы устанавливают пределы правового регулирования. В дальнейшем действие (применение) таких правовых норм зависит от усмотрения субъектов правоотношений либо правоприменителя, которые осуществляют их конкретизацию в зависимости от конкретных обстоятельств.

---

<sup>26</sup> Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 N 138-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.

### References / Список литературы

- Alekseev, S.S. (1972) *Problems of the theory of law: Basic questions of the general theory of socialist law. Course of lectures in two volumes*. Vol. 1. Rusinov, R.K. (ed.). Sverdlovsk, Sverdlovsk Publishing House of Law university. (in Russian).  
*Алексеев С.С.* Проблемы теории права: Основные вопросы общей теории социалистического права. Курс лекций в 2-х томах Т. 1 / науч. ред. Р.К. Русинов. Свердловск: Изд-во Свердл. юрид. ин-та, 1972. 396 с.
- Arzamasov, Ju.G. (2006) Legal nature of departmental normative acts. *Law and State: The Theory and Practice*. (10), 24–31. (in Russian).  
*Арзамасов Ю.Г.* Правовая природа ведомственных нормативных актов // Право и государство: теория и практика. 2006. № 10. С. 24–31.
- Baikееva, S.E., Bredikhin, A.L., Protsenko, E.D. (2022) Labor Code of 1918: historical and legal analysis and meaning: article. *Theory of State and Law*. 2 (27), 42–50. <https://doi.org/10.47905/MATGIP.2022.27.2.004> (in Russian).  
*Байкеева С.Е., Бредихин А.Л., Проценко Е.Д.* Кодекс законов о труде 1918 г.: историко-правовой анализ и значение // Теория государства и права. 2022. № 2(27). С. 42–50. <https://doi.org/10.47905/MATGIP.2022.27.2.004>
- Bakulina, L.T. & Bikeev, A.A. (2018) Contractual legal regulation of labor relations. *The Review of Economy, the Law and Sociology*. (4), 115–118. (in Russian).  
*Бакулина Л.Т., Бикеев А.А.* Договорное правовое регулирование трудовых отношений // Вестник экономики, права и социологии. 2018. № 4. С. 115–118.
- Bezina, A.K., Bikeev, A.A. & Safina, D.A. (1984) *Individual-contractual regulation of labor of workers and employees*. Kazan, Publishing House of Kazan University. (in Russian).  
*Безина А.К., Бикеев А.А., Сафина Д.А.* Индивидуально-договорное регулирования труда рабочих и служащих. Казань: изд-во Казанского ун-та, 1984. 136 с.
- Cherdantsev, A.F. (2002) *Theory of State and Law*. Textbook for High Schools. Moscow, Yurayt-M Publ. (in Russian).  
*Черданцев А.Ф.* Теория государства и права: учебник для вузов. М.: Юрайт-М, 2002. 432 с.
- Demin, A.V. (2016) The dispositivity as a general legal concept. *Law and State*. 3 (72), 94–100. (in Russian).  
*Демин А.В.* Диспозитивность как общеправовой концепт // Право и государство. 2016. № 3 (72). С. 94–100.
- Diveeva, N.I. (2008) *Theoretical problems of individual legal regulation of labor relations*. Monograph. Barnaul, Azbuka Publ. (in Russian).  
*Дивеева Н.И.* Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений: монография. Барнаул: Азбука. 2008. 248с.
- Ermakova, K.P. (2010) Legal framework of judicial discretion. *Journal of Russian Law*. 8 (164), 50–58. (in Russian).  
*Ермакова К.П.* Правовые пределы судебного усмотрения // Журнал российского права. 2010. № 8 (164). С. 50–58.
- Iskuzhin, T.S. (1999) *Local legal regulation of agrarian relations: monograph*. Ufa, Bashkir State University. (in Russian).  
*Искужин Т.С.* Локальное правовое регулирование аграрных отношений: монография. Уфа: Башк. гос. ун-т. 1999. 143 с.
- Kashanina, T.V. (2010) *Corporate law: textbook*. Moscow, Yurait Publ. (in Russian).  
*Кашанина Т.В.* Корпоративное право: учебник. М.: Юрайт, 2010. 898 с.
- Khalfina, R.O. (1981) *Scientific foundations of Soviet lawmaking*. Moscow, Nauka Publ. (in Russian).  
*Халфина Р.О.* Научные основы советского правотворчества. М.: Наука, 1981. 317 с.
- Kondratiev, R.I. (1979) *Local legal regulation of labor relations in the USSR*. Abstract of dis... of Doctor of legal sciences. Moscow. (in Russian).

- Кондратьев Р.И.* Локальное правовое регулирование трудовых отношений в СССР: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Москва, 1979. 33 с.
- Korobkina, V.A. & Shaburov, A.S. (2010) *Mechanism of local legal regulation of labor relations in Russia*. Monograph. Kurgan, Kurgan State University. (in Russian).
- Коробкина В.А., Шабуров А.С.* Механизм локального правового регулирования трудовых отношений в России: монография. Курган: Изд-во Курганского гос. ун-та, 2010. 111 с.
- Kozhevnikov, V.V. (2017) On problem of discretionary rules of private and public law of modern Russia. *Journal of Russian Law*. 5 (8), 16–28. [https://doi.org/10.12737/article\\_597714e7ea5218.63751697](https://doi.org/10.12737/article_597714e7ea5218.63751697) (in Russian).
- Кожневников В.В.* К проблеме диспозитивных норм частного и публичного права современной России // Журнал российского права. 2017. Т. 5. № 8. С. 16–28. [https://doi.org/10.12737/article\\_597714e7ea5218.63751697](https://doi.org/10.12737/article_597714e7ea5218.63751697)
- Lushnikov, A.M. & Lushnikova, M.V. (2009) *Labor law course: Textbook: In two vols. V. 1. The essence of labor law and the history of its development. Labor rights in the system of human rights. The general part*. Moscow, Statute Publ. (in Russian).
- Лушников А.М., Лушникова М.В.* Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. М.: Статут, 2009. 879 с.
- Lushnikov, A.M. (2014) Democracy and local rule-making: theory and practice. *Juridical techniques*. (8), 63–70. (in Russian).
- Лушников А.М.* Демократизм и локальное нормотворчество: теория и практика // Юридическая техника. 2014. № 8. С. 63–70.
- Lushnikov, A.M. & Lushnikova, M. V. (2017) *Ontology of domestic science of labor law in the post-Soviet period: monograph*. Moscow, Prospekt Publ. (in Russian).
- Лушников А.М., Лушникова М.В.* Онтология отечественной науки трудового права в постсоветский период: монография. М.: Проспект, 2017. 624 с.
- Mustafina, G.A. (2022) Local regulation in the system of legal regulation. In: *Law, economics and management: theory and practice: a collection of papers of the 2nd All-Russian Scientific and Practical Conference, 12nd May 2022*. Cheboksary, Sreda Publ. pp. 332–337. (in Russian).
- Мустафина Г.А.* Локальное регулирование в системе правового регулирования // Право, экономика и управление: теория и практика: Сборник материалов II Всероссийской научно-практической конференции, Чебоксары, 12 мая 2022 года. Чебоксары: Среда, 2022. С. 332–337.
- Panchenko, V.Yu. (2012) Principles of legal regulation as a means of ensuring the absence of gaps in law. *Gaps in Russian legislation*. (1), 32–37. (in Russian).
- Панченко В. Ю.* Принципы правового регулирования как средство обеспечения беспрепятственности права // Пробелы в российском законодательстве. 2012. №1. С. 32–37.
- Pokrovskii, I.A. (1917) *The main problems of civil law*. Petrograd, Pravo Publ. (in Russian).
- Покровский И.А.* Основные проблемы гражданского права. Петроград: Право, 1917. 328 с.
- Samigullin, V.K. (2015) Local normative regulation in the mechanism of modern legal regulation of social relations. *Vestnik VEGU*. 4(78), 68–77. (in Russian).
- Самигуллин В.К.* Локальное нормативное регулирование в механизме современного правового регулирования общественных отношений // Вестник ВЭГУ. 2015. № 4 (78). С. 68–77.
- Shaykhtudinova, N.P. (2014) Functions of local labor law regulations. *Bulletin of Udmurt University. Series: Economics and Law*. (3), 209–212. (in Russian).
- Шайхутдинова Н.П.* Функции локальных нормативных актов трудового права // Вестник Удмуртского университета. Серия Экономика и право. 2014. № 3. С. 209–212.
- Shundikov, K.V. (2019) Management and self-organization the contractual law regulation. *State and Law*. (4), 31–39. <https://doi.org/10.31857/S013207690004652-9> (in Russian).

- Шундииков К.В. Управление и самоорганизация в договорном правовом регулировании // Государство и право. 2019. № 4. С. 31–39. <https://doi.org/10.31857/S013207690004652-9>
- Vasev, I.N. (2020) The concept of general, special and exclusive rules of law. Resolution of conflicts of these norms. In: *General and special norms of the criminal law of the Russian Federation, qualification of crimes and sentencing: a collection of scientific papers*. Barnaul, Altai State University, 2020, 54–88. (in Russian).
- Васев И.Н. Понятие общей, специальной и исключительной норм права. Разрешение коллизий данных норм // Общие и специальные нормы уголовного права РФ, квалификация преступлений и назначение наказания: сборник научных статей. Барнаул: Алтайский государственный университет, 2020. С. 54–88.
- Vlasenko, N.A. (2001) *Legislative technology. Theory. Experience. Practice*. Irkutsk, East-Sib. ed. Company Publ. (in Russian).
- Власенко Н.А. Законодательная технология. Теория. Опыт. Практика. Иркутск: Вост.-Сиб. изд. компания, 2001. 142 с.
- Vlasenko, N.A. (ed.). (2010) *Doctrinal foundations of legal drafting technique*. Moscow, Yurisprudentsiya Publ. (in Russian).
- Доктринальные основы юридической техники / под ред. Н.А. Власенко. М.: Юриспруденция, 2010. 368с.
- Vlasenko, N.A. (2023) *The problems of legal uncertainty. A course of lectures*. Moscow, NITs INFRA-M Publ. (in Russian).
- Власенко Н.А. Проблемы правовой неопределенности: курс лекций. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2023. 176 с.
- Zatolokina, T.A. (2005) *The principle of multi-level legal regulation of labor relations in the Russian Federation*. Abstract of diss... of cand. of legal sciences. Ekaterinburg, Ural State Law Academy. (in Russian).
- Затолокина Т.А. Принцип многоуровневости правового регулирования трудовых отношений в Российской Федерации: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург: Ур. гос. юрид. акад, 2005. 26 с.

**About author:**

*Xenia E. Dovgan* – Candidate of Legal Sciences, Associate Professor, Institute of Law, Altai State University; 61 Lenin St., Barnaul, 656045, Russian Federation

**ORCID ID: 0000-0003-4614-1936**

*e-mail: dok2122@bk.ru*

**Сведения об авторе:**

*Довгань Ксения Евгеньевна* – кандидат юридических наук, доцент юридического института, Алтайский государственный университет; Российская Федерация, 656045, Барнаул, пр. Ленина, д. 61

**ORCID ID: 0000-0003-4614-1936**

*e-mail: dok2122@bk.ru*