“ADOLAT”
MILLIY HUQUQIY AXBOROT MARKAZI
Guvohnoma № 636478
Litsenziya C-5669732

“HUQUQ va BURCH+” —
«ПРАВО и ДОЛГ+» —
"RIGHT and DUTY+"
Journal home page:
https://adolatmarkazi.uz/magazine/electron?id=328

2025-yil
3-son
oktabr
ISSN 3093-8546



Эволюция и современное регулирование материальной ответственности в сфере труда

Нодирбек Юсупов,
старший преподаватель кафедры «Трудовое право» Ташкентского государственного юридического университета
Юрист
e-mail: nadir.3341426@gmail.com

Аннотация. Maqoladamehnatshartnomasitomonlariningmoddiyjavobgarligimehnathuquqiningmustaqilinstitutisifatidatarixiy-huquqiydinamikadavazamonaviybandlikshakllari(masofaviy,gibrid,platformali)kontekstidako‘ribchiqiladi.Xodimjavobgarliginingmaqsadvachegaralari(cheklangan/to‘liq)hamdaishberuvchiningxodimgayetkazilganmulkiyzararuchunjavobgarligiasoslariyoritiladi;isbotstandartlari,zararnihisoblashmetodikalarivaintizomiyhamdafuqarolik-huquqiydeliktjavobgarligidanfarqlashmasalalaritahliletiladi.Huquqniqo‘llashdagibo‘shliqlarvakolliziyalaraniqlanib,normativmodelhamdamahalliytartibgasolishnitakomillashtirishyo‘nalishlari(komplayensmexanizmlari,xavflarnisug‘urtalash,dalillarnishakllantirish)taklifqilinadi.Ishningamaliyahamiyatishundaniboratki,usharthomashartlarini,mahalliynormativhujjatlarnivaisbottartib-taomillarinimoslashtirishbo‘yichatavsiyalarishlabchiqadi.

Калит сўзлар. mehnat shartnomasi; moddiy javobgarlik; mulkiy zarar; to‘liq va cheklangan javobgarlik; dalillar; intizomiy javobgarlik; mahalliy (lokal) hujjatlar; sud amaliyoti.

Аннотация. Статья рассматривает материальную ответственность сторон трудового договора как самостоятельный институт трудового права в историко-правовой динамике и в контексте современных форм занятости (дистанционная, гибридная, платформенная). Раскрываются цели и пределы ответственности работника (ограниченная/полная) и основания ответственности работодателя за имущественный вред работнику; анализируются доказательственные стандарты, методики расчёта ущерба и разграничение с дисциплинарной и гражданско-правовой деликтной ответственностью. Сформулированы пробелы и коллизии правоприменения, предложены направления совершенствования нормативной модели и локального регулирования (комплаенс-механизмы, страхование рисков, генерирование доказательств). Практическая значимость заключается в выработке рекомендаций по корректировке договорных условий, локальных актов и процедур доказывания.

Guvohnoma № 636478 Litsenziya C-5669732 ISSN 3093-8546

Ключевые слова. трудовой договор; материальная ответственность; имущественный вред; полная и ограниченная ответственность; доказательства; дисциплинарная ответственность; локальные акты; судебная практика.

Annotation. The article examines the material liability of the parties to an employment contract as an autonomous institute of labour law, tracing its historical-legal development and situating it within contemporary forms of work (remote, hybrid, platform-based). It sets out the purposes and limits of employee liability (limited/full) and the grounds of employer liability for property (pecuniary) damage suffered by employees; it analyses evidentiary standards, damage-calculation methodologies, and the demarcation from disciplinary and civil-delict liability. The study identifies enforcement gaps and conflicts and proposes avenues to refine the normative model and local regulation (compliance mechanisms, risk insurance, evidence architecture). The practical significance lies in recommendations for adjusting contract clauses, local acts, and procedures of proof.

Keywords. employment contract; material liability; property (pecuniary) damage; full and limited liability; evidence; disciplinary liability; local acts; case law.

Материальная ответственность в трудовом праве остаётся ключевым механизмом балансировки интересов работника и работодателя, обеспечивая возмещение прямого действительного ущерба и дисциплинируя стороны через экономические стимулы и рисковую самоорганизацию. Трансформация рынка труда – распространение удалённых и гибридных форм занятости, рост платформенной занятости и проектной работы, “расслоение” трудовых функций между штатными и внешними исполнителями, BYOD-практики (*(Bring Your Own Device – это организационная модель, при которой сотрудники используют* ***личные устройства*** *(смартфоны, ноутбуки, планшеты) для доступа к рабочим ресурсам (почта, мессенджеры, CRM, документы*), а также автоматизация и алгоритмическое управление процессами – радикально усложняют традиционные вопросы установления размера ущерба, причинной связи и распределения бремени доказывания. Одновременно растёт доля нематериальных активов работодателя (данные, коммерческая тайна, репутационные и регуляторные риски), что требует уточнения пределов и содержания материальной ответственности сторон[1].

Во-первых, меняется структура возможного ущерба. Наряду с физическим повреждением имущества и недостачами возрастают IT-инциденты: утечки данных, компрометация учётных записей, блокировка сервисов, кибермошенничество. Классическая трудоправовая презумпция возмещения лишь **прямого действительного ущерба** (без упущенной выгоды) сталкивается с кейсами, где “прямой” урон выражается в

Guvohnoma № 636478 Litsenziya C-5669732 ISSN 3093-8546

расходах на реагирование на инцидент (forensics, восстановление инфраструктуры, уведомление субъектов данных, усиленные меры безопасности), а не в материальной порче вещи. Возникает задача корректного разграничения возмещаемых «необходимых и разумных расходов» и исключаемых элементов (например, чисто репутационных потерь или регуляторных штрафов, не подлежащих перекладыванию на работника).

Во-вторых, усложняется доказательственная база и причинная связь. В удалённой и распределённой среде фиксировать действия работника возможно только через цифровые следы: журналы доступа, DLP/SIEM-логи, политики версионирования, цепочки согласований. Для работодателя на первый план выходит **надлежащая организация доказательств** (цифровые логи, сохранность и допускаемость доказательств, описательные акты, фото/видео-фиксация, инвентаризации), а для работника – возможность опровергнуть вину, указав на технические сбои, смешанную ответственность, недостатки инструктажа или отсутствие необходимых условий труда.

В-третьих, предельные модели ответственности требуют переоценки. Институт **ограниченной ответственности работника** остаётся системообразующим, но перечень случаев **полной ответственности** (умышленный вред; ущерб в состоянии опьянения; недостача ценностей при персональной материальной ответственности; разглашение охраняемой тайны; ущерб, причинённый преступлением и т. п.) чаще всего задуман как исключение и не может расширяться локальными актами сверх закона. При этом именно в цифровой среде растёт доля споров о разглашении тайны и доступе к данным: важно провести границы между трудовой материальной ответственностью и гражданско-правовой/деликтной, а также исключить договорные конструкции, маскирующие штрафные санкции под возмещение ущерба.

В-четвёртых, необходима ясность в вопросах **ответственности работодателя перед работником** за причинённый последнему имущественный вред (например, порча личного имущества на рабочем месте, неправомерное удержание выплат, затраты из-за незаконного простоя или отстранения, несоблюдение охраны труда). В условиях гибридной занятости возрастает значение правил предоставления оборудования, компенсации износа и расходов работника, а также распределения рисков при работе на личной технике.

Отдельного внимания требует **методика расчёта ущерба**. Для “классических” вещей применимы инвентаризационные и восстановительные стоимости, для IT-кейс-ов – калькуляция необходимых расходов по локализации инцидента и восстановлению работоспособности, документально подтверждённые и экономически оправданные. Недопустимо включать в “прямой ущерб” элементы, по природе своей

Guvohnoma № 636478 Litsenziya C-5669732 ISSN 3093-8546

относящиеся к предпринимательскому риску работодателя (чистая упущенная выгода, абстрактные репутационные издержки), за исключением прямо предусмотренных законом ситуаций.

В этой связи усиливается превентивный вектор: **комплаенс-регламенты, инструкции и обучение**, разграничение доступов, многофакторная аутентификация, регистры материально ответственных лиц, периодические инвентаризации, “четыре глаза” при операциях, страхование рисков (в том числе киберстрахование), корректные **локальные нормативные акты** и договорные условия (включая перечни должностей с полной материальной ответственностью и режим коммерческой тайны). Чем выше организационная зрелость работодателя, тем прозрачнее распределение рисков и тем устойчивее правоприменение.

Сравнительно-правовой фон демонстрирует неоднородность подходов к дистанционной работе и платформенной занятости: в ряде правопорядков обсуждаются специальные презумпции организационной вины работодателя при киберинцидентах, ограничения на переложение регуляторных штрафов на работников, а также новые стандарты оценки вины при алгоритмическом управлении. Это подтверждает актуальность разработки **умеренной модели перераспределения рисков**, сочетающей защитную функцию трудового права с реальностями цифровой экономики.

Материалы и методы

Исследование опирается на принципы трудового права (соразмерность, баланс интересов, приоритет защиты работника), на теорию юридической ответственности и риск-ориентированный подход к распределению рисков между сторонами, а также на концепцию гармонизации национального регулирования с международными стандартами МОТ и универсальными правозащитными требованиями.

Формально-юридический – толкование норм о составе прямого действительного ущерба, основаниях и пределах МО, условиях привлечения к полной ответственности, исключающих обстоятельствах.

Сравнительно-правовой – сопоставление национальных решений с практиками сопоставимых правопорядков (перечни должностей с полной МО, подходы к утечкам данных/тайне, ограничение взыскания упущенной выгоды).

Результаты исследования

Обобщение нормативных источников, судебной практики и доктринальных позиций показывает устойчивое воспроизведение базовой конструкции материальной ответственности в трудовом праве: презумпция её ограниченного характера для работника и возмещаемость

Guvohnoma № 636478 Litsenziya C-5669732 ISSN 3093-8546

лишь прямого действительного ущерба, тогда как упущенная выгода и «штрафные» удержания из заработной платы не подлежат взысканию при отсутствии специального законодательного основания. В научной литературе это трактуется как выражение социальной функции трудового права и необходимого баланса интересов сторон, что находит отражение и в правоприменении: суды последовательно отвергают попытки расширить ответственность работника локальными актами или договорными оговорками, маскирующими квазисанкции под «возмещение вреда». При этом перечень случаев полной материальной ответственности, традиционно понимаемый как исключительный (умысел, опьянение, недостача при персональной ответственности, преступление, разглашение охраняемой тайны), сохраняет закрытый характер и требует строгого доказывания состава и причинной связи.

По мнению З. А. Кондратьевой, материальная ответственность сторон трудового договора считается видом юридической ответственности, заключается в обязанности возместить причиненный другой стороне реальный имущественный ущерб. К. Н. Гусов отмечал, что материальная ответственность работников является средством защиты форм собственности, представляет юридическую обязанность работника, виновно причинившего ущерб, компенсировать его в установленном законом порядке[2].

Существуют различные позиции ученых в вопросе определения материальной ответственности, так как не существует единого понимания института материальной ответственности, что вызывает сложность при выявлении факта наступления ответственности[3].

Цифровая трансформация труда смещает предмет споров из области «вещных» повреждений к инцидентам информационной безопасности – утечкам данных, компрометации учётных записей, блокировкам сервисов. Это влияет и на методику расчёта ущерба: в доктрине поддерживается включение в состав прямого вреда документально подтверждённых «необходимых и разумных расходов» на реагирование (форензика, восстановление инфраструктуры, уведомление субъектов данных, внедрение неотложных защитных мер), одновременно подчёркивается недопустимость переложения на работника чисто репутационных потерь и регуляторных штрафов как элементов предпринимательского риска работодателя. Судебная практика постепенно воспринимает такой подход, при условии надлежащей доказательственной базы и экономической обоснованности затрат[4].

Вопрос доказывания в цифровой среде приобретает ключевое значение. Наиболее убедительными признаются электронные логи (SIEM/DLP, MDM), акты инвентаризации

доступов, корректно оформленные режимы коммерческой тайны и записи об инструктаже. Исследователи акцентируют необходимость стандартизации допустимости и аутентичности электронных доказательств в трудовых спорах; без этой стандартизации оценка причинной связи остаётся фрагментарной. Параллельно укрепляется доктринальная и практическая идея «организационной вины» работодателя: при пробелах в локальном регулировании (отсутствие BYOD-политик и контейнеризации, неурегулированные запреты на выгрузку в личные облака, недостатки инструктажа, слабый контроль доступов) риск инцидента относится к сфере организации труда, что ведёт к отказу во взыскании либо к существенному его снижению.

Особые очертания приобретают споры, связанные с удалённой занятостью и использованием личных устройств. Типовые требования работодателей к работникам уже не действуют. В настоящий момент сформировался запрос на активных, мобильных субъектов труда, готовых к изменениям рабочего процесса и желающих меняться в профессиональном плане. Все эти изменения способствуют появлению нового типа работников – профессионалов, выполняющих свои трудовые задачи в режиме удаленного доступа, вне территории привычного рабочего места работодателя[5].

Удаленная занятость – форма занятости, при которой работник и работодатель территориально распределены, находятся вне единого офисного пространства и взаимодействуют друг с другом посредством информационно-коммуникационных технологий. В современном мире работать удаленно можно, как будучи сотрудником компании (находясь в штате организации), так и не являясь ее штатным работников, выполняя конкретные задания или реализовывая определенные проекты. В первом случае такую занятость правильно называть дистанционной, во втором – интернет-самозанятостью или интернет-фрилансом. Между этими видами удаленной работы есть существенные различия[6].

Соотношение материальной ответственности с дисциплинарной и гражданско-деликтной также претерпевает доктринальное уточнение. На практике закрепляется разграничение функций: дисциплинарная мера не замещает возмещение вреда и не может служить его суррогатом; гражданско-правовые штрафные конструкции, вводимые через трудовой договор либо локальные акты, не подлежат применению в обход императивных гарантий работника. На сравнительно-правовом фоне просматривается единая тенденция ограничения переложения регуляторных штрафов и «чисто репутационных» потерь на работника, при одновременном ужесточении требований к комплаенсу

Guvohnoma № 636478 Litsenziya C-5669732 ISSN 3093-8546

работодателя (обучение, разграничение доступов, регулярные аудиты безопасности). В результате формируется умеренная риск-ориентированная модель: чем выше организационная зрелость работодателя и прозрачнее процедуры доказывания, тем предсказуемее исходы споров и тем устойчивее воспроизводится принцип возмещения лишь прямого действительного ущерба.

В целом полученные результаты подтверждают доктринальный консенсус относительно ядра института и фиксируют вектор его эволюции под воздействием цифровизации. Практическая импликация сводится к необходимости обновления локального регулирования с учётом электронных доказательств и ИБ-процессов, детализирования состава «необходимых и разумных расходов» при ИТ-инцидентах, а также к институционализации превентивных механизмов – от инструктажа и инвентаризаций до страховых инструментов и технологических средств защиты. Такая конфигурация позволяет сохранить защитную функцию трудового права, не подрывая при этом управляемость активов работодателя и правовую определённость расчётов ущерба.

Анализ результатов исследования

Полученные результаты подтверждают устойчивость ядра института материальной ответственности: презумпция её ограниченного характера для работника и возмещаемость лишь прямого действительного ущерба закономерно воспроизводятся как в доктрине, так и в правоприменении. Однако именно на этом фоне проявляются зоны напряжения, вызванные цифровизацией труда: предмет ущерба смещается от «вещных» повреждений к ИБ-инцидентам, а ключевой вопрос – что считать прямым ущербом – требует тонкой перенастройки. Доктрина и суды постепенно сходятся на том, что документально подтверждённые и экономически обоснованные расходы на реагирование (форензика, восстановление систем, уведомления субъектов данных, неотложные меры защиты) могут входить в состав прямого ущерба, тогда как регуляторные штрафы и чисто репутационные потери остаются за пределами взыскания с работника как элементы предпринимательского риска работодателя. Тем самым сохраняется защитная функция трудового права без подрыва управляемости рисков[7].

Не менее значим сдвиг в доказательственной плоскости. В распределённых и удалённых форматах занятости причинная связь всё чаще реконструируется через цифровые следы – логи SIEM/DLP и MDM, режимы доступа, записи об инструктаже, акты инвентаризаций. Результаты показывают, что без стандартизации допустимости и аутентичности таких электронных доказательств оценка вины остаётся фрагментарной, а исход споров – волатильным. Именно поэтому в практике укрепляется идея «организационной вины»

работодателя: пробелы в локальных регламентах (BYOD-политики, контейнеризация, запреты на выгрузку в личные облака, порядок реагирования на инциденты), недостатки инструктажа и контроля доступов трактуются судами как признаки переносимости риска на работодателя. Это не расширяет необоснованно иммунитет работника, а дисциплинирует работодателя к выстраиванию превентивной архитектуры доказательств до наступления инцидента[8].

Анализ споров по удалённой работе и BYOD демонстрирует зависимость правовой оценки от качества локального регулирования. Когда правила использования личных устройств, разграничение рабочих и личных данных, согласия на мониторинг и стирание «рабочего контейнера», а также компенсации за использование техники сформулированы ясно, суды в состоянии отделить индивидуальную вину работника от организационных рисков работодателя. При отсутствии таких правил даже убедительная цифровая трассировка событий не компенсирует нормативную лакуну: суды склонны снижать размер взысканий либо отказывать, квалифицируя ущерб как организационный. В то же время подтверждается встречная ответственность работодателя перед работником за имущественные потери, обусловленные организацией труда (повреждение личного имущества, незаконные простои/отстранения), что требует лучшей связки норм охраны труда и информационной безопасности в локальных актах.

Сопоставление с зарубежными подходами усиливает вывод о недопустимости «договорной экспансии» полной ответственности: закрытый перечень оснований не может расширяться локальными документами, а гражданско-правовые штрафные конструкции – подменять трудовую материальную ответственность. Одновременно просматривается тенденция к формализации «разумных расходов» при ИТ-инцидентах и к ужесточению требований к комплаенсу работодателя (обучение, разграничение доступов, периодические аудиты). В этой рамке наиболее жизнеспособной выглядит умеренная риск-ориентированная модель: работодатель получает предсказуемость взысканий в пределах прямого ущерба при условии надлежащей организации процессов и доказательств; работник – сохранение гарантий ограниченной ответственности и прозрачные критерии вины[9].

Практический вывод вытекает естественно: для устойчивости правоприменения необходимо (i) нормативно очертить состав «необходимых и разумных расходов» при ИТ-инцидентах и методику их экономической обоснованности; (ii) закрепить стандарт допустимости электронных доказательств в трудовых спорах (цепочка сохранности, аутентификация логов, воспроизводимость процедур); (iii)

типизировать требования к BYOD/удалённой работе в локальных актах – от контейнеризации и MFA до правил компенсаций и «права на отключение»; (iv) институционализировать превентивные механизмы – обучение, инвентаризации, периодические аудиты, страховые инструменты. Такая конфигурация позволяет синхронизировать защитный потенциал трудового права с реалиями цифровой экономики и тем самым обеспечивает предсказуемость и справедливость распределения рисков между сторонами трудового договора[10].

В узбекистанской трудоправовой рамке устойчиво воспроизводится ядро института материальной ответственности: для работника действует презумпция ограниченного характера ответственности с возмещением лишь прямого действительного ущерба; «штрафные» удержания из заработной платы и попытки расширить ответственность через локальные акты не допускаются, если это не предусмотрено законом. Перечень оснований полной ответственности (умысел, недостача при индивидуальной матответственности, причинение ущерба в состоянии опьянения, разглашение охраняемой тайны и т.п.) носит исключительный характер и подлежит строгому доказыванию. Такой подход соответствует социально-защитной функции трудового права РУз и балансу интересов сторон[11].

Цифровизация труда в РУз – распространение удалённой/гибридной занятости и практик BYOD – смещает фокус споров от «вещных» повреждений к инцидентам информационной безопасности (утечки данных, несанкционированный доступ, блокировки сервисов). В этой части анализ поддерживает включение в состав прямого ущерба необходимых и разумных расходов на реагирование (цифровая экспертиза, восстановление инфраструктуры, уведомления субъектов данных, неотложные меры защиты) при условии документального подтверждения и экономической обоснованности. При этом регуляторные штрафы и чисто репутационные потери относятся к предпринимательскому риску работодателя и не подлежат переложению на работника[12].

Ключевым становится качество доказательственной архитектуры работодателя: локальные нормативные акты (ЛНА), режим коммерческой тайны, регламенты по персональным данным, журналы инструктажа, инвентаризации, управляемый доступ к активам, а также цифровые логи (MDM/SIEM/DLP). При пробелах в этих элементах риск инцидента квалифицируется как организационный и ложится на работодателя (снижение либо отказ во взыскании). Соответственно, для РУз рекомендуется нормативно закрепить минимальные требования к допустимости электронных доказательств в трудовых спорах

(происхождение логов, целостность, цепочка сохранности).

Встречная линия ответственности работодателя перед работником в РУз сохраняет значимость: подлежат компенсации имущественные потери работника (повреждение личного имущества при исполнении обязанностей, незаконный простой/отстранение и т.п.) при наличии доказательств и вины/ненадлежащей организации труда. Это требует лучшей «сшивки» охраны труда с процедурами информационной безопасности в ЛНА (например, правила безопасной эксплуатации техники, BYOD-компенсации, право на «цифровое отключение» вне рабочего времени).

Выводы

Проведённый анализ подтверждает устойчивость ядра института материальной ответственности в сфере труда: для работника действует презумпция ограниченной ответственности с возмещением только прямого действительного ущерба; расширение ответственности за счёт «штрафных» удержаний и договорных оговорок вне закона недопустимо. Перечень оснований полной ответственности сохраняет исключительный и закрытый характер и требует строгого доказывания состава правонарушения и причинной связи.

Цифровизация труда смещает предмет споров от «вещных» повреждений к инцидентам информационной безопасности (утечки данных, несанкционированный доступ, блокировки сервисов). В этой парадигме обоснованным является включение в состав прямого ущерба необходимых и разумных расходов на реагирование (цифровая экспертиза, восстановление инфраструктуры, уведомления субъектов данных, неотложные защитные меры) при условии их документального подтверждения и экономической целесообразности, тогда как репутационные потери, регуляторные штрафы и упущенная выгода не подлежат переложению на работника как элементы предпринимательского риска работодателя.

Ключ к предсказуемости правоприменения – доказательственная архитектура работодателя: актуальные локальные акты (в т.ч. о коммерческой тайне, персональных данных, охране труда), регламенты доступа и инвентаризации, журналы инструктажа, управляемые цифровые логи (MDM/SIEM/DLP). При пробелах в этих элементах риск квалифицируется как организационный и ложится на работодателя, что ведёт к отказу во взыскании либо его снижению. Следовательно, назрела необходимость стандартизации допустимости электронных доказательств в трудовых спорах (происхождение, целостность, цепочка сохранности, аутентификация)[13].

Условия удалённой занятости и BYOD требуют детальной регламентации: контейнеризация рабочих данных, MFA, запрет

выгрузки служебной информации в личные облака/мессенджеры, порядок реагирования на инциденты, согласия на мониторинг, а также компенсации за использование личной техники. При отсутствии таких правил даже убедительная цифровая трассировка событий не заменяет нормативной базы – суды склонны относить ущерб к организационным рискам работодателя. Одновременно подтверждается и встречная линия: работодатель несёт ответственность перед работником за его имущественные потери (повреждение личного имущества при исполнении, незаконные простои/отстранения и др.), особенно в гибридных форматах; это требует плотной связки норм охраны труда и ИБ в локальном регулировании[14].

Сравнительно-правовые тренды подтверждают: (i) недопустимо «контрактно» расширять полную ответственность работника и подменять возмещение ущерба штрафными конструкциями; (ii) усиливаются требования к комплаенсу работодателя (обучение, разграничение доступов, регулярные аудиты, страхование кибер- и имущественных рисков); (iii) формируется умеренная риск-ориентированная модель, при которой предсказуемость взысканий в пределах прямого ущерба достигается за счёт должной организации процессов и доказательств[15].

Практически значимые выводы и рекомендации для Республики Узбекистан: целесообразно (1) нормативно очертить состав «необходимых и разумных расходов» при ИТ-инцидентах; (2) закрепить минимальные стандарты электронных доказательств в трудовых спорах; (3) типизировать требования к локальным актам об удалённой работе/BYOD (MDM, контейнер, MFA, инцидент-респонс, компенсации, «право на отключение»); (4) обновить перечни должностей с полной материальной ответственностью с учётом цифровых функций (доступ к критическим данным/активам) без расширения закона; (5) институционализировать превентивные механизмы – обучение, инвентаризации, аудиты, страхование.

Такая конфигурация сохраняет защитную функцию трудового права, обеспечивает правовую определённость расчётов ущерба и выстраивает справедливое распределение рисков между сторонами трудового договора в условиях цифровой экономики.

Список литературы:

Котова И.Ю. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ BYOD-ТЕХНОЛОГИЙ НА ОЧНЫХ ЗАНЯТИЯХ ПО ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. 2023. №S1. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-byod-tehnologiy-na-ochnyh-zanyatiyah-po-inostrannomu-yazyku

Шевчук Г. Ю. Материальная ответственность работников material responsibility of employees // Ленинградский

юридический журнал. 2008. №2. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/materialnaya-otvetstvennost-rabotnikov-material-responsibility-of-employees

Яценко А. О., Манзибура А. О. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Юридические науки. 2018. №2. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/materialnaya-otvetstvennost-rabotnika-za-ushcherb-prichinennyy-rabotodatelyu

Боченков Д. С. ЦИФРОВИЗАЦИЯ И ВЕЩНЫЕ ПРАВА: НОВЫЕ ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ // Инновационная наука. 2025. №4-1. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-i-veschnye-prava-novye-vyzovy-i-vozmozhnosti

Базжина, В. А. и др. Развитие нестандартных форм занятости в современной России / В. А. Базжина, И. В. Цыганкова, О. Ю. Никишина//Российское предпринимательство. – № 24 (270). – 2014. – С. 71-86.

Конобевцев Ф. Д., Лаас Н. И., Гурова Е. В., Романова И.А. Удаленная работа: технологии и опыт организации // Вестник ГУУ. 2019. №7. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/udalennaya-rabota-tehnologii-i-opyt-organizatsii

Borisenko E. V., Poltavskaya M. B. Kovorking i sotsial’noe predprinimatel’stvo: tochki vzaimodeistviya [Coworking and social entrepreneurship: points of interaction]. Uspekhi sovremennoi nauki i obrazovaniya [Success of Modern Science and Education], 2017, Vol. 7, I. 2, pp. 118-121.

Budushchee rynka truda: protivoborstvo tendentsii, kotorye budut formirovat’ rabochuyu sredu v 2030 godu [The future of the market effort: the confrontation tendencies, which will form a working environment in 2030]. PwC. Available at: https://www.pwc.ru/ru/publications/workforce-of-the-future-rus.pdf (accessed 15.05.2019).

Volodin D. V. Kontseptsiya ECM kak peredovaya tekhnologiya upravleniya informatsionnymi resursami organizatsii [The concept of ECM as an advanced technology of management of information resources of the organization]. Otechestvennye arkhivy [Domestic archives], 2012, I. 1, pp. 35-45.

Kolesnikova T. V., Perchinskaya N. P. Frilans – nestandartnaya forma zanyatosti, innovatsionnaya tendentsiya na sovremennom rynke truda [Freelance as a non-standard employment, the innovative trend of the modern labor market]. Innovatsii [Innovations], 2014, I. 5 (187), pp. 42-46.

Rabota “na udalenke”: masshtaby i perspektivy [Work “on the remote”: the scale and prospects]. Available at: https://www. vedomosti.ru/management/articles/2016/08/30/654940-kompanii-udalennii-raboti

Ryabov A. Sravnenie sistem kontrolya effektivnosti personala i ucheta rabochego vremeni [Comparison of systems for monitoring the effectiveness of staff and time tracking]. Available at: https://ww

Guvohnoma № 636478 Litsenziya C-5669732 ISSN 3093-8546

w.anti-malware.ru/compare/employee-monitoring-systems-2017 (accessed 15.05.2019).

Simchenko N. A., Voloshin A. I., Romanyuk E. V. Teoreticheskie aspekty nestandartnykh form zanyatosti na rynke truda v sovremennykh ekonomicheskikh usloviyakh [The theoretical aspects of employment’s non-standard forms in modern economics’ labor market]. Kant, 2018, I. 2 (27), pp. 337-340.

Актуальные вопросы управления 10. Smertina P. Kak “Tin’koff bank” upravlyaet armiei telefonistov-nadomnikov [How “Tinkoff Bank” controls an army of telephone operators of home-based]. Vedomosti. Available at: https://www.vedomosti.ru/management/articles/2018/11/19/786872-tinkoff-upravlyaet (accessed 15.05.2019). 11. FL.ru. Available at: https://fl.ru/ (accessed 15.05.2019).

Poltavskaya M. B. Kovorking i sotsial’noe predprinimatel’stvo: tochki vzaimodeistviya [Coworking and social entrepreneurship: points of interaction]. Uspekhi sovremennoi nauki i obrazovaniya [Success of Modern Science and Education], 2017, Vol. 7, I. 2, pp. 118-121.