

# Должностная инструкция как способ определения трудовых обязанностей работника

**Аннотация.** Рассмотрена проблема отсутствия четкого понимания правовой природы должностной инструкции работника в законодательстве и правоприменительной практике. Обосновывается приоритет условия трудового договора о трудовой функции по отношению к должностной инструкции, в том числе при спорах, связанных с установлением и изменением трудовых обязанностей работника. Трудовые обязанности работника рассматриваются в качестве структурного элемента условия трудового договора о трудовой функции. Обосновывается право работодателя определять трудовые обязанности работника по своему усмотрению. При этом выделяются критерии, ограничивающие это право. На примере правоприменительной практики рассмотрены также особенности применения квалификационных справочников при установлении трудовых обязанностей работника. Предлагается внести уточнения в некоторые нормы Трудового кодекса РФ, а именно в ст. 21 и 22, с указанием на установление трудовых обязанностей именно работодателем. Данные меры позволят избежать коллизий, которые возникают в связи с определением и установлением трудовых обязанностей работника.

**Ключевые слова:** должностная инструкция, трудовые обязанности, трудовая функция, ответственность работника, изменение трудовой функции, изменение трудовых обязанностей.

**DOI: 10.17803/1994-1471.2018.92.7.145-152**

**И**нститут прав и обязанностей сторон трудового договора является одним из важнейших институтов трудового права. Несмотря на в целом сбалансированное правовое регулирование, в нем обнаруживаются некоторые проблемы как сугубо практического, так и теоретического характера.

В данной статье мы коснемся вопросов установления обязанностей работника, которые, на наш взгляд, носят системный характер, при этом порождают немалое количество споров на практике.

В спорах об ответственности работника, если имело место нарушение трудовых обязанностей, один из первых закономерно возникающих вопросов — какие обязанности нарушены и откуда они вытекают.

Распространенным на практике и наиболее детализированным источником трудовых обязанностей работника является должностная инструкция. Именно ею призван руководствоваться работник в своей повседневной деятельности у работодателя. При этом следует заметить, что данный вид документа никак не представлен

© Дарбинян Т.А., 2018

\* Дарбинян Тигран Артюшович, аспирант кафедры трудового права и права социального обеспечения факультета права НИУ «Высшая школа экономики», старший юрист компании «КонсультантПлюс»  
tigran\_darbinyan@mail.ru

121357, Россия, Москва, ул. Кременчугская, д. 34, корп. 2, кв. 4

в трудовом законодательстве, поэтому говорить о правовой природе должностной инструкции с точки зрения законодателя не приходится. Соответственно, и не определен порядок ее составления<sup>1</sup>. Однако нужно признать, что это несколько не умаляет ее определяющего значения в вопросе регламентации труда работника и решающей роли в разрешении трудового спора.

Должностную инструкцию в литературе достаточно часто относят к разряду локальных нормативных актов<sup>2</sup>. На наш взгляд, этот вид документа не вполне вписывается в природу локального нормативного акта. Локальный нормативный акт, независимо от предмета регулирования, обладает характерными признаками. Так, например, в качестве основных признаков выделяются<sup>3</sup> следующие: 1) нормативность, которая проявляется в отсутствии у этого акта персонально определенного или конкретного адресата, т.е. в распространении его действия на весь коллектив или часть коллектива работников организации; 2) неоднократность применения содержащихся в нем правил ко всем работникам всякий раз, когда эти правила совпадают с фактическими условиями или результатами труда работников; 3) необходимость учета мнения представительных органов работников. По меньшей мере первый и третий критерии достаточно сложно применимы к должностной инструкции конкретного работника.

Должностная инструкция рассматривается также в качестве правового оформления трудовой функции, призвана устанавливать четкие правила игры<sup>4</sup>. В данном утверждении, однако, неясно, что же означает «правовое оформление трудовой функции» в условиях, когда трудовая функция уже оформлена в виде обязательного

условия трудового договора. Также вызывает сомнение утверждение о том, что должностная инструкция призвана устанавливать некие правила игры. Представляется, что правила игры определяются сторонами в рамках трудового договора, а в должностных инструкциях некоторые из этих правил получают лишь конкретизацию.

Должностную инструкцию мы склонны рассматривать как один из видов кадровых документов, в рамках которого работодатель по своему усмотрению устанавливает основные требования к опыту и квалификации работника по конкретной должности (профессии, специальности) и определяет круг его трудовых обязанностей.

Следует отметить, что необходимость более детальной регламентации трудовых обязанностей работника возникает совершенно объективно. Должностная инструкция, как справедливо отмечается в науке<sup>5</sup>, играет весьма важную практическую роль, и не только в уточнении или детализации прав и обязанностей, но и разграничении их между отдельными работниками с тем, чтобы добиться их четкого выполнения, избежать возможных споров. Благодаря должностной инструкции исключается также дублирование функций работников, что позволяет более рационально организовать работу каждого в организации.

Как уже говорилось, работник (впрочем, как и работодатель) ориентируется на должностную инструкцию. Как нередко бывает на практике, требования работодателя выполнять работы, не предусмотренные должностной инструкцией, работник склонен рассматривать скорее как злоупотребление положением или правом, чем законные действия. Такой протест работника,

<sup>1</sup> Об этом также см.: письмо Роструда от 31.10.2007 № 4412-6 // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>2</sup> См.: *Люттов Н. Л.* Актуальные проблемы трудового права. М. : Проспект, 2017 (гл. 6) ; *Либерман К. А.* Должностные инструкции / под ред. А. В. Шалаева. М. : ГроссМедиа ; Росбух, 2017 (разд. «Общие положения») ; *Пресняков М. В., Чаннов С. Е.* Трудовое право России. М., 2014 (гл. 11).

<sup>3</sup> См., например: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. А. М. Куренного, С. П. Маврина, В. А. Сафонова, Е. Б. Хохлова. М. : Норма ; Инфра-М, 2015 (комментарий к ст. 8).

<sup>4</sup> *Пресняков М. В., Чаннов С. Е.* Трудовое право России // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>5</sup> *Кленов Е.* Уточнение трудовых функций работника в должностных инструкциях // Советская юстиция. 1972. № 10. С. 10.

изначально еще внутренний, нередко перерастает в открытый конфликт с работодателем. Как правило, такое противостояние (если работник уклоняется от выполнения указаний работодателя) заканчивается увольнением за неисполнение трудовых обязанностей<sup>6</sup>.

Дело в том, что если требования работодателя основаны на трудовом договоре, т.е. условия о трудовой функции, то их следует квалифицировать как абсолютно законные, независимо от того закреплены обязанности работника в его должностной инструкции или нет. Должностная инструкция, как уже было сказано, не является обязательным документом. Тем более работодатель объективно не имеет возможности заранее предусмотреть все возможные работы по конкретной трудовой функции. Поэтому неуказание в должностной инструкции некоторых обязанностей работника, конечно же, никак не может оправдать возражения последнего. Это объясняется тем, что трудовая функция и трудовые обязанности работника обладают устойчивой связью друг с другом. Трудовые обязанности работника возникают не сами по себе и не просто по воле работодателя, а прежде всего в силу обязательного условия договора о трудовой функции. И только последнее обстоятельство легитимирует право работодателя давать работнику дополнительные, не предусмотренные должностной инструкцией поручения, ему корреспондирует обязанность работника исполнять эти поручения.

С учетом такого подхода следует согласиться с мнением о том, что за работодателем признается право давать работнику поручения в рам-

ках установленной договором трудовой функции<sup>7</sup>. Отсюда следует вывод о факультативном характере должностной инструкции в вопросе определения трудовых обязанностей работника по отношению к условию договора о трудовой функции.

Вопреки этому есть мнение о том, что деятельность работника становится его обязанностью в силу ее закрепления в должностной инструкции<sup>8</sup>. Если придерживаться подобного подхода, становится не совсем понятным, в силу каких обстоятельств возникают у работника трудовые обязанности в случае, когда для его должности не утверждена должностная инструкция. Еще раз повторимся, что здесь подход должен быть основан на приоритете трудового договора и его условий.

Как уже отмечалось выше, работник достаточно настороженно относится к действиям работодателя, связанным с установлением или вменением ему тех или иных обязанностей. Это касается также и изменения его обязанностей. Предметом спора здесь может выступить возможное изменение трудовой функции, связанное с корректировкой должностной инструкции работника. Разбирательство в судах по подобным спорам стало устойчивой практикой<sup>9</sup>. Внешение изменений в должностную инструкцию работника Роструд также связывает с возможным изменением обязательных условий трудового договора<sup>10</sup>. Подобная квалификация спора, на наш взгляд, является не совсем корректной, если не сказать ошибочной. Дело в том, что изменение обязательного условия трудового договора о трудовой функции, согласно Трудовому

<sup>6</sup> См., например: апелляционное определение Московского городского суда от 10.03.2015 по делу № 33-7393 // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>7</sup> Ковалев Н. Установление трудовой функции рабочего или служащего — обязательное условие трудового договора // Советская юстиция. 1980. № 11. С. 15.

<sup>8</sup> Сойфер В. Г. Трудовая функция научного работника // Правовые средства регулирования труда в развитии социалистического общества : межвузовский сборник научных трудов. Вып. 55. Свердловск, 1977. С. 53.

<sup>9</sup> См., например: апелляционные определения Санкт-Петербургского городского суда от 06.04.2016 № 33-6046/2016 по делу № 2-14429/2015 ; Московского городского суда от 22.10.2015 по делу № 33-38070/2015 ; Свердловского областного суда от 20.10.2015 по делу № 33-14062/2015 // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>10</sup> Письмо Роструда от 31.10.2007 № 4412-6 // СПС «КонсультантПлюс».

кодексу РФ (далее — ТК РФ), возможно только по обоюдному согласию сторон трудового договора (ст. 72, 74). Из этого следует, что изменения в должностной инструкции, не согласующиеся с условием договора о трудовой функции, следует квалифицировать не как изменение трудовой функции, а как положения, не соответствующие договору и не подлежащие исполнению со стороны работника. Изменение трудовой функции посредством изменения должностной инструкции законом не предусмотрено. В силу такого понимания практика разрешения трудовых споров должна отказаться от квалификации изменения трудовой функции как нарушения. Проблема, на наш взгляд, кроется еще и в том, что законодательное регулирование института трудовой функции является достаточно поверхностным и фрагментарным. Не углубляясь в эту обширную проблематику, отметим лишь, что главным образом это касается отсутствия легального определения трудовой функции, что, в свою очередь, порождает неоднозначное понимание ее изменения.

Подводя промежуточный итог, следует отметить, что необходимо законодательно закрепить порядок определения и установления трудовых обязанностей работника. Также следует прямо признать право работодателя как устанавливать трудовые обязанности, так и изменять, оставаясь при этом в рамках условия договора о трудовой функции, а также давать иные письменные и устные указания работнику во исполнение данного условия договора. В этой связи предлагается внести изменения в ст. 21 и 22 ТК РФ в части, где говорится об исполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором (абз. 2 ч. 2 ст. 21 и абз. 5 ч. 1 ст. 22 ТК РФ). Приведенные нормы предлагается уточнить указанием на то, что работник должен добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него *работодателем* в соответствии с трудовым договором. На наш взгляд, подобная норма позволит, с одной стороны,

более эффективно использовать работодателем трудовые ресурсы, а с другой — не допустить выхода за рамки условия договора о трудовой функции.

Другая проблема, связанная с особенностями применения должностной инструкции, просматривается в вопросе о сокращении в ней трудовых обязанностей работника в рамках реорганизационных мероприятий в подтверждение уменьшения объема работ с целью снижения заработной платы работника. Для решения данного вопроса необходимо выработать критерии соотношения установленного в отношении работника объема трудовых обязанностей с его реальной ежедневной трудовой нагрузкой. Само по себе увеличение или уменьшение объема должностных обязанностей работника отнюдь не означает автоматического увеличения или уменьшения нагрузки в течение рабочего дня. Другое дело, когда, например, работник — механик обслуживает значительно меньшее количество автомобилей, чем до введения мер по оптимизации производства<sup>11</sup>. Реальное уменьшение объема работы связано со снижением нормы труда, которая была ранее установлена для работника. В этой связи, как справедливо отмечается<sup>12</sup>, должна быть решена проблема, когда нормы труда в основном увязаны с конкретной специальностью, профессией, а не работами, выполняемыми конкретным работником по трудовому договору.

В рамках анализа трудовых обязанностей работника обнаруживается также проблема, связанная с применением Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее — ЕТКС). Одним из основных вопросов в данном случае является следующий: могут ли работы по двум одинаковым профессиям, но с разным квалификационным разрядом, объединены в рамках одной трудовой функции работника?

Для этого рассмотрим практическую ситуацию, при которой работодатель дает работнику

<sup>11</sup> См.: апелляционное определение Свердловского областного суда от 11.02.2014 по делу № 33-1893/2014 // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>12</sup> Лушников А. М., Лушникова М. В. Очерки теории трудового права. СПб., 2006. С. 620.

поручения, предполагающие работу по меньшей квалификации по сравнению с той профессией, по которой принят работник.

Итак, работник принят на должность слесаря-ремонтника 5-го разряда. Кроме прочих работ, ему было поручено выполнение также такелажных работ с применением подъемно-транспортных механизмов и специальных приспособлений. Работник обратился в суд<sup>13</sup> с иском к работодателю, потребовав, помимо прочего, доплатить за указанные такелажные работы как за совмещение профессий (должностей). Свое требование он обосновывал тем, что работа слесаря-ремонтника 5-го разряда, которую он выполнял, согласно ЕТКС<sup>14</sup> не предполагает выполнения такелажных работ с применением подъемно-транспортных механизмов и специальных приспособлений. Данная работа предусмотрена для слесаря-ремонтника 4-го разряда (§ 155 ЕТКС). Суд отказал работнику в удовлетворении требований, объяснив решение тем, что, во-первых, согласно ЕТКС администрация может разрабатывать и утверждать дополнительный перечень работ, соответствующих по сложности их выполнения тем, которые содержатся в тарифно-квалификационных характеристиках профессий рабочих соответствующих разрядов» (ЕТКС. Введение). Во-вторых, рабочий более высокой квалификации помимо работ, перечисленных в его тарифно-квалификационной характеристике, должен уметь выполнять работы, предусмотренные тарифно-квалификационными характеристиками рабочих более низкой квалификации. В-третьих, отметил суд, выполнение такелажных работ является составной частью производственного процесса на участке работы слесаря-ремонтника 5-го разряда.

Данный пример показывает, что отсутствие четких критериев в понимании правовой природы условия договора о трудовой функции работника, особенностях его определения, установления и изменения вызывает объективное непонимание на практике и споры. По логике суда получается, что работодатель мог бы поручить работнику также работу слесаря-ремонтника даже 2-го разряда, например промывку, чистку и смазку деталей (§ 153 ЕТКС). Очевидно, что подобный подход не вполне учитывает интересы работника и может привести к злоупотреблениям со стороны работодателя. С этим и связано, например, недопущение перевода работника без его согласия на постоянную работу по более низкому разряду, чем это предусмотрено трудовым договором<sup>15</sup>.

В другом споре<sup>16</sup> работник трудился в должности водителя-перегонщика. Работодатель включил в его должностную инструкцию круг обязанностей, совпадающих с обязанностями работника по другой специальности — механик колонны. В связи с этим работник оспаривал законность подобных действий работодателя. Суд, отказав работнику в удовлетворении исковых требований, в частности, указал, что работодатель имеет право по своему усмотрению включать в должностную инструкцию работника определенный круг обязанностей, при этом некоторые из них могут быть сходны с обязанностями работников на иных должностях, что не нарушает прав работников. В научной литературе отмечается, что подобная ситуация допускается в двух случаях: когда имеет место укрупненное функциональное разделение, т.е. «круг обязанностей работника может быть расширен за счет работы, предусмотренной справочниками для разных

<sup>13</sup> См.: апелляционное определение Томского областного суда от 18.11.2016 по делу № 33-4567/2016 // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>14</sup> Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС), утвержденный постановлением Минтруда РФ от 15.11.1999 № 45. Вып. 2. Ч. 2. Разд. «Механическая обработка металлов и других материалов», «Металлопокрытия и окраска», «Эмалирование», «Слесарные и слесарно-сборочные работы». § 156 // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>15</sup> Подробнее об этом см. *Лившиц Р. З., Чубайс Б. М.* Трудовой договор. М., 1986. С. 35.

<sup>16</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 04.03.2015 по делу № 33-6840/2015 // СПС «КонсультантПлюс».

должностей»<sup>17</sup>, и когда особенности производства на предприятии (разделение и кооперация труда) отличны от принятых в квалификационных справочниках стандартов. Во втором случае возникает потребность в ином определении объема обязанностей работника, которое закрепляется в должностных, технических и прочих инструкциях<sup>18</sup>. В итоге становятся неясными пределы свободы работодателя. Какой правовой механизм может быть задействован для разумного ограничения его возможностей изменять должностную инструкцию или трудовые обязанности? Вообще, по поводу изменения видов работ со стороны работодателя, который утверждает, что они входят в трудовую функцию работника, должен действовать, на наш взгляд, следующий принцип. Работодатель вправе по своей инициативе и без согласия работника вменять ему новый вид трудовых обязанностей только, если они являются однородными по отношению к ранее выполняемым, т.е. полностью вписываются в условие о трудовой функции. Однако, если работник, при этом будет выполнять работы по низкой квалификации с сохранением прежнего размера заработной платы, то работодатель все равно должен получить на это согласие работника.

Подводя итог, отметим, что рассмотренные выше проблемы, связанные с определением, установлением и изменением трудовых обязанностей работника, достаточно отчетливо показывают, как отсутствие четкой правовой связи

между условием договора о трудовой функции и реальными работами, к которым привлекается работник, приводит к разного рода конфликтным ситуациям. Их разрешение возможно посредством разработки целостного правового механизма, в котором будет четко обозначено соотношение условия договора о трудовой функции и выполняемых работником трудовых обязанностей. Это значит, что трудовая функция должна быть рассмотрена как более сложная категория, объединяющая три основных элемента: должность (профессия) или вид работ; характеристики труда (трудовые задачи или сфера деятельности работника); трудовые обязанности. В свою очередь, обязанности работника, возникающие в рамках трудового отношения в целом, должны быть дифференцированы, в результате чего понятие трудовых обязанностей получит более точное значение и применение.

Институт трудовых обязанностей работника находится сегодня лишь на определенной стадии развития. Решение возникающих в данной области проблем неминуемо приведет к выделению трудовых обязанностей работника в более разработанную и структурированную категорию. Это связано с тем, что вопросы, касающиеся современных технологий производства и все более усложняющихся результатов труда, не в последнюю очередь сопряжены именно с рассмотренной проблематикой.

## БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Барабаш А. Т., Копайгора И. Д.* Трудовые функции работника и повышение дисциплины труда // Советское государство и право. — 1979. — № 12. — С. 38—42.
2. *Гончарова Г. С., Молчанова З. В.* НОТ и трудовая функция // Актуальные проблемы юридической науки на этапе развитого социализма : краткие тезисы докладов и научных сообщений республиканской научной конференции, 16—18 октября 1985 г. — Харьков, 1985. — С. 45—47.

<sup>17</sup> *Гончарова Г. С., Молчанова З. В.* НОТ и трудовая функция // Актуальные проблемы юридической науки на этапе развитого социализма : краткие тезисы докладов и научных сообщений республиканской научной конференции, 16—18 октября 1985 г. Харьков, 1985. С. 46.

<sup>18</sup> *Барабаш А. Т., Копайгора И. Д.* Трудовые функции работника и повышение дисциплины труда // Советское государство и право. 1979. № 12. С. 41.

3. Кленов Е. Уточнение трудовых функций работника в должностных инструкциях // Советская юстиция. — 1972. — № 10. — С. 10—12.
4. Ковалев Н. Установление трудовой функции рабочего или служащего — обязательное условие трудового договора // Советская юстиция. — 1980. — № 11.
5. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. А. М. Куренного, С. П. Маврина, В. А. Сафонова, Е. Б. Хохлова. — М. : Норма ; Инфра-М, 2015. — 669 с.
6. Либерман К. А. Должностные инструкции. — М. : ГроссМедиа ; Росбух, 2017. — 304 с.
7. Лившиц Р. Э., Чубайс Б. М. Трудовой договор. — М., 1986. — 174 с.
8. Лушников А. М., Лушников М. В. Очерки теории трудового права. — СПб., 2006. — 938 с.
9. Люттов Н. Л. Актуальные проблемы трудового права. — М. : Проспект, 2017. — 597 с.
10. Пресняков М. В., Чаннов С. Е. Трудовое право России. — М., 2014. — 262 с.
11. Сойфер В. Г. Трудовая функция научного работника // Правовые средства регулирования труда в развитии социалистическом обществе : межвузовский сборник научных трудов. — Вып. 55. — Свердловск, 1977. — 154 с.

Материал поступил в редакцию 9 октября 2017 г.

### JOB DESCRIPTION AS A WAY OF DETERMINING THE EMPLOYEE'S DUTIES

**DARBINYAN Tigran Artyushovich** — Postgraduate of the Department of Labor Law and Social Security Law at the Higher School of Economics, Senior Lawyer of the “ConsultantPlus” Company  
tigran\_darbinyan@mail.ru

121357, Russia, Moscow, ul. Kremenchugskaya, d. 34, building. 2, kv. 4

**Abstract.** *The problem of the lack of a clear understanding of the legal nature of the employee's job description in the legislation and law enforcement practice is considered. The priority is given to the conditions of the labor contract regarding the labor function in relation to the job description, including disputes related to the establishment and change of the employee's duties. The employee's labor duties are considered as a structural element of the labor contract. The right of the employer to determine the labor obligations of the employee at his own discretion is substantiated. At the same time, the criteria restricting this right are singled out. Based on the example of law-enforcement practice, the specifics of applying qualification directories in determining the employee's duties are also considered. It is proposed to make clarifications of some norms of the Labor Code of the Russian Federation, namely of Art. 21 and 22, with an indication of the establishment of work responsibilities by the employer. These measures will make it possible to avoid collisions that arise in connection with the definition and establishment of the employee's work duties.*

**Keywords:** *job description, employment duties, job function, employee's responsibility, change of job function, change of employment duties.*

### REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. Barabash A. T., Kopajgora I. D. Trudovye funkcii rabotnika i povyshenie discipliny truda // Sovetskoe gosudarstvo i pravo. — 1979. — № 12. — С. 38—42.
2. Goncharova G. S., Molchanova Z. V. NOT i trudovaya funkciya // Aktual'nye problemy yuridicheskoy nauki na etape razvitogo socializma : kratkie tezisy dokladov i nauchnyh soobshchenij respublikanskoj nauchnoj konferencii, 16—18 oktyabrya 1985 g. — Har'kov, 1985. — С. 45—47.

3. *Klenov E.* Utochnenie trudovyh funkcij rabotnika v dolzhnostnyh instrukciyah // *Sovetskaya yusticiya.* — 1972. — № 10. — S. 10—12.
4. *Kovalev N.* Ustanovlenie trudovoj funkcii rabocheho ili sluzhashchego — obyazatel'noe uslovie trudovogo dogovora // *Sovetskaya yusticiya.* — 1980. — № 11.
5. *Kommentarij k Trudovomu kodeksu Rossijskoj Federacii / pod red. A. M. Kurenogo, S. P. Mavrina, V. A. Safonova, E. B. Hohlova.* — M. : Norma ; Infra-M, 2015. — 669 s.
6. *Liberman K. A.* Dolzhnostnye instrukcii. — M. : GrossMedia ; Rosbuh, 2017. — 304 s.
7. *Livshic R. Z., Chubajs B. M.* Trudovoj dogovor. — M., 1986. — 174 s.
8. *Lushnikov A. M., Lushnikova M. V.* Ocherki teorii trudovogo prava. — SPb., 2006. — 938 s.
9. *Lyutov N. L.* Aktual'nye problemy trudovogo prava. — M. : Prospekt, 2017. — 597 s.
10. *Presnyakov M. V., Channov S. E.* Trudovoe pravo Rossii. — M., 2014. — 262 s.
11. *Sojfer V. G.* Trudovaya funkciya nauchnogo rabotnika // *Pravovye sredstva regulirovaniya truda v razvitom socialisticheskom obshchestve : mezhvuzovskij sbornik nauchnyh trudov.* — Vyp. 55. — Sverdlovsk, 1977. — 154 s.