«ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ»: ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ И ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ

Саликова Н.М., Уральский государственный юридический университет, г. Екатеринбург, Российская Федерация, *salikova1963@mail.ru*

Статья посвящена проблемам введения «эффективных контрактов» для работников, чей труд оплачивается за счет бюджетных расходов. «Эффективный контракт» следует рассматривать как новую систему оплаты труда, а не как новый вид трудового договора. Анализируются права и обязанности работодателя по переходу на новую систему оплаты труда.

Ключевые слова: «эффективный контракт», новая система оплаты труда, стимулирующие выплаты, дополнительное соглашение.

DOI: 10.21779/2224-0241-2018-25-1-99-104

UDC 349.2

«AN EFFECTIVE CONTRACT»: ISSUES OF INTRODUCTION AND PRACTICE OF IMPLEMENTATION

Salikova N.M., Ural State Law University, Yekaterinburg, Russian Federation, *salikova1963@mail.ru*

This article is devoted to the implementation of effective contract for employees who are paid from budget. Effective contract is considered as a new payment system, but not as a new kind of employment contract. The employer's rights and obligations in process of transit to a new payment system are analyzed.

Key words: «effective contract», new payment system, bonus, additional agreement.

DOI: 10.21779/2224-0241-2018-25-1-99-104

Государство, устанавливая правила оплаты труда бюджетников, несмотря на разные исторические, политические, экономические и социальные условия и обстоятельства, всегда стремилось оптимизировать расходы бюджета на зарплату, стимулируя в то же время работников к достижению определенных результатов.

Следует отметить, что в некоторые исторические периоды такое централизованное (государственное) регулирование оплаты труда работников бюджетной сферы носило в большей степени «гарантийный, обеспечительный» характер (например, в послереволюционный, послевоенный периоды, в 60-е – 80-е годы прошлого столетия). В последние годы изменения экономического характера обусловили и изменение в подходах и в некоторых случаях в принципах оплаты труда работников бюджетной сферы. Главным приоритетом в формировании заработной платы работников бюджетной сферы должны теперь стать критерии «эффективности», являющиеся основанием для определения стимулирующей части заработной платы [1, с. 10].

Существенные изменения в оплате труда бюджетников начались с августа 2008 года, после принятия 5 августа 2008 года постановления Правительства РФ № 583 [2]. Однако непростые политические и экономические условия требовали более определенных подходов. В мае 2012 года Прези-

дентом РФ был подписан Указ о необходимости совершенствования оплаты труда работников бюджетной сферы, который провозглашал несколько иные принципы определения структуры заработной платы бюджетников.

Ряд специалистов считают, что в основе этих принципов лежат принципы концепции «нового управления» (New Public Management, NPM), появившуюся за рубежом в начале 1980-х гг. [3, с. 22; 4, с. 8; 5, с. 47], когда бюджетные учреждения должны участвовать в процедурах управления эффективностью.

Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" [6] предусматривалось увеличение к 2018 году размера реальной заработной платы в 1,4-1,5 раза; повышение к 2018 году средней заработной платы врачей, преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования и научных сотрудников до 200 процентов от средней заработной платы в соответствующем регионе. Надо подчеркнуть, что еще к 2015 году необходимо было разработать и утвердить не менее 800 профессиональных стандартов; к декабрю 2012 г. должна была быть разработана поэтапная программа совершенствования системы оплаты труда работников бюджетного сектора экономики, кото-

рая бы обусловила повышение оплаты труда достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг; ... повышение заработной платы работников бюджетного сектора экономики с возможным привлечением на эти цели не менее трети средств, получаемых за счет реорганизации неэффективных организаций.

В июне 2012 года в Бюджетном послании Президент РФ говорил о необходимости обеспечения перехода к «эффективному контракту», который должен четко определять условия оплаты труда и «социальный пакет» работника в зависимости от качества и количества выполняемой им работы. Применение «эффективного контракта» призвано повысить конкурентоспособность государства как работодателя на региональных рынках труда и сопоставимость стоимости труда в государственном, муниципальном и частном секторах экономики [7]. Этапы перехода к «эффективному контракту» должны были быть увязаны с конкретными структурными и институциональными изменениями в отраслях социальной сферы, направленными на повышение эффективности образования, науки, культуры, здравоохранения; «установить более тесную связь оплаты труда с результатами деятельности конкретного специалиста, в том числе путем увеличения дифференциации в уровнях оплаты труда [8, с. 87].

Переход должен был быть осуществлен до 1 января 2018 года. Крупные медицинские учреждения, учреждения социального обслуживания, ведущие российские вузы в последние годы активно разрабатывали и вводили собственные системы эффективных систем оплаты труда. Однако этот переход сопровождался целым рядом проблем, которые и по сей день не утратили своей значимости.

Первой юридической «странностью» явилось заключение «эффективного контракта» наряду с действующим трудовым договором. Полагаем, что это было вызвано непониманием употребления термина «эффективный контракт» в нормативных актах. По результатам сравнительного анализа ряда нормативных документов: Указа и Бюджетного послания Президента РФ мая-июня 2012 года, распоряжения правительства РФ декабря 2012 года и др. можно прийти лишь к единственному выводу о том, что, когда Президент страны в своем Указе употребляет данный термин, то имеется в виду необходимость взаимосвязи и взаимозависимости оплаты труда работников с результатами их труда. Термин «эффективный» имеет значение качественного и количественного показателя оценки труда работника. Введение категории «эффективный контракт» означает не что иное, как переход на систему дифференцированной оплаты труда в зависимости от конкретного вклада работника и полученного результата. Причем особое значение будет придаваться полученному конечному качественному результату.

Кроме того, само словосочетание «эффективный контракт» в Бюджетном послании Президента употреблено в кавычках, что позволяет сделать вывод о том, что речь идет о необходимости перехода на новые условия оплаты труда работников (и эти результаты должны иметь большие качественные характеристики), а не о новом виде трудового договора, имеющем такое название.

Распоряжением Правительства РФ от 30 декабря 2012 г. № 2620-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» [9] в 5 разделе в качестве одного из направлений в развитии кадрового потенциала в сфере высшего образования выделена *разработка и внедрение механизмов эффективного контракта* с научно-педагогическими работниками образовательных организаций высшего образования. В данном документе термин «эффективный контракт» употребляется уже без кавычек, что существенно меняет его значение.

В Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р [10], эффективный контракт (тоже без кавычек) определяется как «трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки». В распоряжениях Правительства РФ, в отличие от Бюджетного послания Президента РФ, заложен уже иной смысл, речь идет не об иной системе оплаты труда, а о новом виде трудового договора. И рекомендуемая форма эффективного контракта приведена в «Примерной форме трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения», утвержденной приказом Минтруда от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» [11]. Полагаем, что это несколько вольный и некорректный подход, прежде всего, не соответствующий Трудовому кодексу Российской Федерации.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования (п. 2 приказа Минтруда № 167н).

Следует согласиться с позицией некоторых авторов, согласно которой нецелесообразно тщательно конкретизировать должностные обязанности работника в трудовом договоре, поскольку это лишь просто увеличивает его объем (тем более, для этих целей существует должностная инструкция) [12, с. 49].

По замыслу законодателя при «эффективном контракте» оплата труда работника будет состоять из оклада (в зависимости от профессионально-квалификационной группы и профессионально-квалификационного уровня), компенсационных и стимулирующих выплат. Собственно общая конструкция мало отличается от существующей системы оплаты труда, общие принципы которой заложены в Трудовом кодексе и постановлении Правительства от 5 августа 2008 года № 583.

Новизна, прежде всего, заключается в особой роли и особом распределении стимулирующих выплат и их зависимости от конечного результата. Так, например, у научно-педагогических работников «эффективность» зарплаты будет зависеть от количества научных значимых публикаций, участия в исследованиях, результатов научных достижений студентов и др.

В трудовом законодательстве нет ни понятия «эффективный контракт», ни понятия «контракт» вообще. Поэтому документ, закрепляющий трудовые отношения с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта не может называться «эффективный контракт» - речь идет о трудовом договоре. Эффективный контракт не представляет собой ничего нового с точки зрения трудового законодательства. Это означает, что все изменения во взаимоотношениях с работниками происходят в рамках действующих положений Трудового кодекса РФ. Необходимость заключения эффективного контракта с работниками не означает, что можно расторгнуть ранее действующие договоры и заключить новые. С точки зрения трудового законодательства нет оснований для расторжения действующего трудового договора и заключения нового. Следовательно, речь может идти только о внесении изменений в действующий трудовой договор. Полагаем, что с уже работающими работниками в принципе нельзя вести речь о «заключении» эффективного контракта. Можно лишь заключить дополнительное соглашение к уже существующему трудовому договору. Кроме того, это соглашение не может называться «контрактом»! Трудовой кодекс РФ не содержит такого понятия.

Вторая проблема не менее значима. Она заключается в правомерности процедуры «перехода» на новую систему оплаты труда – «эффективный контракт», которая закреплена приказом Минтруда РФ от 26 апреля 2013 г. № 167н. В соответствии с ним предполагается вносить изменения в трудовые договоры в одностороннем порядке по инициативе работодателя в соответствии со ст. 74 ТК РФ: «В

соответствии с частью второй статьи 74 ТК РФ о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ», оформляя при этом соглашение в письменной форме (п. 5 приказа Минтруда РФ № 167н).

Данное положение в Рекомендациях вызывает некоторые возражения по нескольким моментам. Во-первых, ст. 74 ТК РФ рассчитана на несколько иные причины организационного или технологического характера, которые могут вызывать необходимость изменения определенных сторонами условий трудового договора. При этом изменения в трудовом договоре по инициативе работодателя допускаются только тогда, когда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены работодателем. А они не могут быть сохранены в связи с необходимостью установления для работников показателей и критериев оценки эффективности их деятельности. Приказ же с формулировкой «об изменении условий оплаты труда в связи с изменениями условий оплаты труда» не может рассматриваться как мотивированный и обоснованный. Конечно, работодатель может сослаться на «Дорожную карту», Послание Президента и т.д. Поэтому указание ст. 74 ТК РФ в качестве нормы, на основании которой будет осуществляться переход, выглядит, как минимум, странным. Хотя в ст. 74 ТК РФ и употреблен термин «...и другие причины», все же полагаем, что речь идет не о новшествах, вводимых Правительством РФ, а об изменениях, проводимых самим работодателем. Полагаем, было бы правильным сначала внести соответствующее изменение в данную статью, добавив часть первую дополнительным перечнем причин.

Хотя Конституционный Суд РФ подчеркивает, что данный перечень является открытым и закрепляет за работником гарантии в случае одностороннего изменения работодателем условий трудового договора [13], необходимо указать еще на одну проблему, мешающую безоговорочно применять статью 74 ТК РФ. Переход на «эффективный контракт» должен базироваться на уточнении и соответствии должностных обязанностей работников вводимым профессиональным стандартам. Ведь не зря же законодатель параллельно проводит соответствующую модернизацию законодательства в этой сфере. Новые стандарты, безусловно, повлекут необходимость изменения должностных обязанностей, закрепленных в трудовом договоре. Однако ст. 74 ТК РФ запрещает изменять трудовую функцию работника. Конечно, изменения круга должностных обязанностей коснутся не всех. Но, в отношении тех работников, которых этот процесс затронет, нельзя будет говорить о столь однозначно возможном применении ст. 74 ТК РФ, поскольку

изменение трудовой функции работника – это перевод на другую работу. А это уже другая статья и другие правила.

В связи с этим более соответствующим законодательству было бы использование ст. 72 ТК РФ, которая говорит о правилах перевода на другую работу. Главным требованием такого перевода является соглашение, заключаемое в письменном виде. Полагаем, что переводя работников на «эффективный контракт», так и придется поступать, хотя ст. 74 ТК РФ не требует письменного согласия. «Согласие» работника по ст. 74 ТК носит «пассивный» характер, поскольку работодатель лишь уведомляет работников о том, что через два месяца будут иные условия труда. Работник же в течение двух месяцев принимает решение.

И очень удивительным выглядит п. 6 Рекомендаций, поскольку рекомендуется заключать соглашение в соответствии со ст. 72 ТК РФ! В пп. 2-5 Рекомендаций говорится о введении изменений по правилам ст. 74 ТК РФ, а соглашения заключать по правилам ст. 72 ТК РФ. «В соответствии со статьей 72 Трудового кодекса Российской Федерации соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. Рекомендуется составлять дополнительное соглашение к трудовому договору в двух экземплярах. Один экземпляр дополнительного соглашения к трудовому договору передается работнику учреждения, второй – хранится в кадровой службе работодателя. При этом получение работником учреждения экземпляра дополнительного соглашения к трудовому договору рекомендуется подтверждать подписью работника на экземпляре трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору, хранящемуся у работодателя».

Однако, как быть, если работник не согласен на внесение изменений в свой трудовой договор, его устраивает действующая на данный момент система оплаты труда? Судебная практика идет по пути признания правомерным одностороннего изменения работодателем условий оплаты труда в соответствии с переходом на систему «эффективный контракт». Например, Московский областной суд пришел к выводу, что «при сравни-

тельном анализе содержания заключенного с истцом трудового договора и дополнительного соглашения к нему, можно утверждать, что изменение условий трудового договора в части условий оплаты труда обусловлено изменением правового положения учреждения ответчика, которое стало являться государственным бюджетным учреждением. Изменения условий оплаты труда касались не только истца, но и всех работников учреждения, и проводились в порядке ст. 72 и ст. 74 ТК РФ. Они связаны с изменением Положения об оплате труда работников в части установления конкретных размеров окладов (ставок), показателей, критериев, условий и размеров компенсационных и стимулирующих выплат. Изменения основаны на Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда. При указанных обстоятельствах ответчик имел право на изменение условий трудового договора в части порядка и размера оплаты труда работников, заключающихся в изменении системы стимулирования к качественному и эффективному выполнению трудовых обязанностей, и обусловленных организационными изменениями в учреждении, при которых прежние условия оплаты труда, предусмотренные трудовым договором с истцом, не могли быть сохранены» [14]. Похожие аргументы высказаны и в решении Сосновского районного суда Тамбовской области [15], Артемовского городского суда Свердловской области [16].

Однако остается неясным вопрос, должен ли работодатель, изменяя в одностороннем порядке систему оплаты труда в связи с переходом на «эффективный контракт», строго следовать требованиям ст. 74 ТК РФ и идти до конца? Речь идет о положении этой статьи в части предложения работнику другой работы, а в случае отказа работника от предложенной работы его увольнения по п. 7 ст. 77 ТК РФ. Или работодатель может руководствоваться только частью этой статьи – изменить условия оплаты труда, уведомить работника об этом не менее чем за два месяца и все? А дальше – проблемы работника. Не согласен, может обратиться в суд. Данный вопрос так и остается открытым. Судебные решения, в первую очередь подчеркивают право работодателя на возможность таких изменений.

Литература

1. Смирнов Д.А. Понятийный аппарат института оплаты труда: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2009.
2. О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда: постановление Правительства Рос. Федерации от 5 авг. 2008 г. № 583 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2008. № 33, ст. 3852.
3. Поспелова Е.А., Казакова М.А. Применение концепции New Public Management в России // Государственная служба. 2015. № 2. С. 22–26.
4. Жильцов М.А., Желомеева Н.В. Проблемы определения понятия «эффективный контракт» // Кадровик. 2016. № 4. С. 8–14.

5. Красильников Д.Г., Сивинцева О.В., Троицкая Е.А. Современные западные управленческие модели: синтез New Public Management и Good Governance // ARS ADMINISTRANDI. 2014. № 2. С. 45–62.
6. О мероприятиях по реализации государственной социальной политики: указ Президента Рос. Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 // Рос. газ. 2012. 9 мая.
7. О бюджетной политике в 2013–2015 годах: бюджетное послание Президента Рос. Федерации Федеральному Собранию Рос. Федерации от 28 июня 2012 г. // Рос. газ. 2012. 28 июня.
8. Филатов В.Н., Кадыров Ф.Н., Югай М.Т. Проблемы введения эффективного контракта в сфере здравоохранения: возможности и риски // Вестник Северо-Западного государственного медицинского университета им. И.И. Мечникова. СПб, 2014. Т. 6. № 1. С. 87–97.
9. Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки: распоряжение Правительства Рос. Федерации от 30 дек. 2012 г. № 2620-р // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2013. № 2, ст. 149.
10. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы: утв. распоряжением Правительства Рос. Федерации от 26 нояб. 2012 г. № 2190-р // Рос. газ. 2012. 30 ноября.
11. Примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения: утв. приказом Минтруда от 26 апр. 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» // Бюллетень трудового и социального законодательства. 2013. № 8.
12. Еремина С.Н. Правовое регулирование труда научно-педагогических работников ВУЗов: новеллы законодательства // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 2. С. 47–49.
13. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Величко Сергея Алексеевича на нарушение его конституционных прав статьей 74 и пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации: определение Конституционного Суда Рос. Федерации от 11 мая 2012 г. № 694-О. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 17.11.2017).
14. Апелляционное определение Московского областного суда от 25 ноября 2015 года по делу № 33-29095/15. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 10.01.2018).
15. Решение Сосновского районного суда Тамбовской области от 22 августа 2014 года по делу № 2-990/2014-М-879/2014. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 10.01.2018).
16. Решение Артемовского городского суда Свердловской области от 14 м арта 2014 года по делу № 2-225/2014-М-80/2014. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 10.01.2018).

References

1. Smirnov D.A. Ponyatiinyi apparat instituta oplaty truda: avtoref. dis. ... kand. jurid. nauk. SPb., 2009.
2. O vvedenii novykh sistem oplaty truda rabotnikov federal'nykh byudzhethnykh, avtonomnykh i kazennykh uchrezhdenii i federal'nykh gosudarstvennykh organov, a takzhe grazhdanskogo personala voinskikh chastei, uchrezhdenii i podrazdelenii federal'nykh organov ispolnitel'noi vlasti, v kotorykh zakonom predusmotrena voennaya i priravnennaya k nei sluzhba, oplata truda kotorykh osushchestvlyayetsya na osnove Edinoi tarifnoi setki po oplate truda: postanovlenie Pravitel'stva Ros. Federatsii ot 5 avg. 2008 g. № 583 // Sobr. zakonodatel'stva Ros. Federatsii. 2008. № 33, st. 3852.
3. Pospelova E.A., Kazakova M.A. Primenenie kontseptsii New Public Management v Rossii // Gosudarstvennaya sluzhba. 2015. № 2. S. 22–26.
4. Zhil'tsov M.A., Zhelomeeva N.V. Problemy opredeleniya ponyatiya «effektivnyi kontrakt» // Kadrovik. 2016. № 4. S. 8–14.
5. Krasil'nikov D.G., Sivintseva O.V., Troitskaya E.A. Sovremennye zapadnye upravlencheskie modeli: sintez New Public Management i Good Governance // ARS ADMINISTRANDI. 2014. № 2. S. 45–62.
6. O meropriyatiyakh po realizatsii gosudarstvennoi sotsial'noi politiki: ukaz Prezidenta Ros. Federatsii ot 7 maya 2012 g. № 597 // Ros. gaz. 2012. 9 maya.
7. O byudzhethnoi politike v 2013–2015 godakh: byudzhethnoe poslanie Prezidenta Ros. Federatsii Federal'nomu Sobraniyu Ros. Federatsii ot 28 iyunya 2012 g. // Ros. gaz. 2012. 28 iyunya.
8. Filatov V.N., Kadyrov F.N., Yugai M.T. Problemy vvedeniya effektivnogo kontrakta v sfere zdra-voookhraneniya: vozmozhnosti i riski // Vestnik Severo-Zapadnogo gosudarstvennogo meditsinskogo universiteta im. I.I. Mechnikova. SPb, 2014. T. 6. № 1. S. 87–97.
9. Ob utverzhdenii plana meropriyatii («dorozhnoi karty») «Izmeneniya v otraslyakh sotsial'noi sfery, napravlennye na povyshenie effektivnosti obrazovaniya i nauki: rasporyazhenie Pravitel'stva Ros. Federatsii ot 30 dek. 2012 g. № 2620-r // Sobr. zakonodatel'stva Ros. Federatsii. 2013. № 2, st. 149.

10. Programma po etapnogo sovershenstvovaniya sistemy oplaty truda v gosudarstvennykh (munitsipal'nykh) uchrezhdeniyakh na 2012–2018 gody: utv. rasporyazheniem Pravitel'stva Ros. Federatsii ot 26 noyab. 2012 g. № 2190-r // Ros. gaz. 2012. 30 noyabrya.

11. Primernaya forma trudovogo dogovora s rabotnikom gosudarstvennogo (munitsipal'nogo) uchrezhdeniya: utv. prikazom Mintruda ot 26 apr. 2013 g. № 167n «Ob utverzhdenii rekomendatsii po оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» // Byulleten' trudovogo i sotsial'nogo zakonodatel'stva. 2013. № 8.

12. Eremina S.N. Pravovoe regulirovanie truda nauchno-pedagogicheskikh rabotnikov VUZov: novelly zakonodatel'stva // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. 2015. № 2. S. 47–49.

13. Ob otkaze v prinyatii k rassmotreniyu zhaloby grazhdanina Velichko Sergeya Alekseevicha na narushenie ego konstitutsionnykh prav stat'ei 74 i punktom 7 chasti pervoi stat'i 77 Trudovogo kodeksa Rossiiskoi Federatsii: opredelenie Konstitutsionnogo Suda Ros. Federatsii ot 11 maya 2012 g. № 694-O. Dostup iz sprav.-pravovoi sistemy «Konsul'tantPlyus» (data obrashcheniya: 17.11.2017).

14. Apellyatsionnoe opredelenie Moskovskogo oblastnogo suda ot 25 noyabrya 2015 goda po delu № 33-29095/15. Dostup iz sprav.-pravovoi sistemy «Konsul'tantPlyus» (data obrashcheniya: 10.01.2018).

15. Reshenie Sosnovskogo raionnogo suda Tambovskoi oblasti ot 22 avgusta 2014 goda po delu № 2-990/2014-M-879/2014. Dostup iz sprav.-pravovoi sistemy «Konsul'tantPlyus» (data obrashcheniya: 10.01.2018).

16. Reshenie Artemovskogo gorodskogo suda Sverdlovskoi oblasti ot 14 m arta 2014 goda po delu № 2-225/2014-M-80/2014. Dostup iz sprav.-pravovoi sistemy «Konsul'tantPlyus» (data obrashcheniya: 10.01.2018).

Поступила в редакцию 19 января 2018 г.

Received 19 January, 2018