

УДК 336.025

**СИСТЕМА ФОРМИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ С УЧЕТОМ
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ****Костикова О.Н.***ФГБОУ ВПО «Владивостокский государственный университет экономики и сервиса», филиал,
Находка, e-mail: kostikovaolesya@mail.ru*

Обсуждаются методики по разработке начисления заработной платы и компенсационных выплат.

Ключевые слова: заработная плата, квалификация, премирование, депремирование, надбавки, сверхурочные часы, положение об оплате труда, оклад, тарифная ставка, компенсации**THE SYSTEM OF WAGE FORMATION BASED ON INCENTIVE PAYMENTS
IN MODERN ORGANIZATIONS****Kostikova O.N.***Vladivostok State University of Economics and Service, branch, Nakhodka,
e-mail: kostikovaolesya@mail.ru*

Discusses the methodology for the development of payroll and compensation payments.

Keywords: wages, qualification, bonuses, deprimirovanie, allowances, overtime, the position of the wage, salary, wage rate, compensation

В условиях современных рыночных отношений, стремительно развиваются и появляются новые компании. В современных компаниях иногда слишком запутан механизм начисления и выплаты заработной платы. Тема мотивации и стимулирования труда сотрудников в организациях исследуется многими специалистами и вопрос начисления заработной платы, а точнее ее размер который бы удовлетворял трудящегося по-прежнему остается открытым. Данная статья носит исследовательский характер направленный на изучения системы формирования заработной платы с учетом мотивационной и стимулирующей составляющих данного механизма. Согласно международной Конвенции № 95 провозглашенной Международной Организацией Труда в Женеве 1 июля 1949 года термин «заработная плата» означает независимо от названия и метода исчисления всякое вознаграждение или зарплату, могущие быть исчисленными в деньгах и установленные соглашением или национальным законодательством, которые предприниматель должен уплатить в силу письменного или устного договора о найме услуг трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны [1].

Методики по разработке начисления заработной платы имеют свое практическое предназначение. Таких методик разработано немало, и практически все они имеют свое предназначение. При разработке механизма оплаты труда работников необходимо использовать обязательные базовые показа-

тели, которые регламентируются трудовым и гражданским законодательством. Данными показателями являются оклад, надбавки за сложность, за условия работы и различные компенсационные выплаты, которые назначаются сотруднику при его трудоустройстве. Необходимо немного подробнее остановиться на основном показателе, являющемся базой при начислении заработной платы на любом предприятии. Оклад – это база, на которую будут начисляться надбавки. Размер оклада зависит от квалификации сотрудника, от уровня его образования позволяющего претендовать на более высокую квалификацию, от общего стажа работы в данной должности и от возможности компании. Многие преуспевающие компании могут замотивировать своих сотрудников, предложив им более привлекательные условия труда и соответственно высокий оклад. Большинство теоретиков и практиков исследовавших формирование заработной платы в современных российских условиях давно сошлись на едином мнении, что заработная плата в России принимает новое понятие, которое давно используется в западном мире, а точнее – вознаграждение за труд.

Вознаграждение за труд подразумевает не только заработную плату, но и все дополнительные выплаты, доплаты и надбавки, предусмотренные действующим договором и законодательством. Только это вознаграждение зависит от квалификации работника, как уже говорилось ранее, от количества, качества, сложности и условий выполняемой работы, в том числе компенсационные

и стимулирующие выплаты. Анализируя законодательную базу можно сделать вывод о том, что заработная плата имеет три составляющие, которые различаются по своему содержанию, целям и основным назначениям:

1) вознаграждение за труд зависящее, от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы,

2) основные компенсационные выплаты,

3) основные стимулирующие выплаты.

Ежемесячная заработная плата работника, который полностью отработал норму рабочего времени и выполнил основные нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда. [2]. Заработная плата работника устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда [3].

Рассмотрев законодательные аспекты, хотелось бы сосредоточить особое внимание на квалификационной составляющей работника, ведь ни секрет, что очень часто во многих компаниях понятие о квалификации либо «размыто», либо стерто из-за отсутствия четкого представления о специализации сотрудника. Раскрывая содержание понятия «квалификация» в котором основная речь идет об уровне подготовленности, степень годности к какому-либо виду труда, основной профессии необходимо обратить внимание на основные критерии квалификации.

Законодательно определены следующие критерии квалификации работника, прежде всего, это уровень образования и профессиональной подготовки. Наличие опыта работы по основному направлению во временном измерении, т.е. стажа работника. Совокупность данных условий будет являться необходимым аргументом для выполнения основных должностных обязанностей.

В трудовом кодексе четко сформировано определение квалификационного разряда как величины, отражающей уровень профессиональной подготовки работника. Квалификационный разряд присваивается работнику квалификационной комиссией и подтверждает его пригодность к выполнению определенного вида работ в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой. Следующий критерий, участвующий в формировании размера вознаграждения за труд – это сложность выполняемой работы. Разделить сложность и качество проделанной работы от квалификации работника является затруднительным, т.к. в обобщенном своем представ-

лении под квалификационной категорией, понимаются профессионализм и результативность проделанной работы. Наличие способности работника решать основные профессиональные задачи зависит, прежде всего, от степени сложности поставленной задачи, ответственности и самостоятельности работника при ее выполнении. Все это способствует достижению высоких результатов труда. Нельзя не затронуть такое понятие как качество труда. Если рассмотреть качество труда при повременной форме оплаты то в данной ситуации необходимо оценивать весь труд работника исходя из уровня выполняемых им задач, и соответственно сложности. Нельзя исключать и такое определение как должностные обязанности сотрудника. Определение этих обязанностей помогает сформулировать функциональные обязанности каждой должности. С помощью должностных обязанностей можно оценить должность, провести оценку знаний, умений, навыков, которые должны быть у работника выполняющего квалифицированный труд. Таким образом, соблюдая данную последовательность в анализе вознаграждения за труд, можно сделать краткий вывод, что величина размера выплат строго предопределена, законодательной, нормативной и квалификационной составляющей.

Любая оценка поможет проанализировать труд работника на качество его выполнения, оценить значимость труда для компании в целом. Справедливая оценка знаний умений и навыков дает положительный толчок в части дальнейшего обучения сотрудников, соответственно появляется возможность карьерного роста или наоборот слишком низкий показатель при оценке может сподвигнуть работодателя к увольнению работника, т.е. оценка трудовых качеств позволяет производить грамотный отбор, подбор и прием персонала в организацию. Имея четкое представление о квалификации сотрудников и соответственно о работах различной квалификации необходимо грамотно сформировать критерии оплаты труда. Оплата труда за проделанную работу, которую выполнили сотрудники различных квалификационных категорий, регламентируется трудовым законодательством и может быть разной:

– труд работника с повременной оплатой труда оплачивается как работа более высокой квалификации;

– труд работника со сдельной оплатой труда оплачивается по расценкам выполняемой им работы;

– работнику со сдельной оплатой труда, когда с учетом характера производства

ему поручается выполнение работ, оплачиваемых ниже присвоенного ему разряда, необходимо возместить межразрядную разницу [4]. Основная обязанность по выполнению работы требующей определенной квалификации сотрудника, должна ограничиваться рамками его профессии и соответственно должности.

Заработная плата работника напрямую зависит от его квалификации, работодатель не имеет права не принимать во внимание квалификацию сотрудника при оплате труда. Решение произвести оплату за труд должно совпадать с соответствующими локальными нормативными актами, дополнительными соглашениями которые не противоречат трудовому законодательству. Слишком часто в современной практике при формировании фонда оплаты труда у многих работодателей возникают затруднения, а порой они преднамеренно избегают всяческих проблем, когда вопрос встает о порядке оплаты труда, как для сотрудников различной квалификационной категории так и выполнение работ различной квалификации в рамках одной профессии и всячески пытаются установить минимальный уровень заработной платы. Очень часто такое преднамеренное поведение работодателей диктуется прежде всего экономией связанной с основными дополнительными выплатами, которые установлены российским законодательством, за счет этих выплат формируются денежные средства в основных внебюджетных фондах нашего государства таких как пенсионный фонд, фонд медицинского страхования, фонд социального страхования. В настоящее время уровень данных отчислений составляет 30%, которые необходимо начислить на уже сформированную заработную плату каждого сотрудника. Многие преуспевающие российские компании за счет «белого» отражения доходов своих сотрудников, обеспечивают основное пополнение внебюджетных фондов. Можно сказать, что данная часть компаний заботится о благополучном существовании своих сотрудников, особенно при достижении ими пенсионного возраста.

Необходимо понимать, что формируя фонд заработной платы с учетом всех переработок, совмещений должностей, повышенного объема работы, исполнении дополнительных обязанностей сотрудников временно отсутствующих на производстве без освобождения от основной работы, оплата труда и размер обязательных доплат устанавливается по соглашению между работником и работодателем в соответствии с содержанием и характером дополнительной работы. В трудовом кодексе РФ, четко

не установлен максимальный и минимальный размер доплаты. Доплата устанавливается как в твердой денежной сумме, так и в процентах к тарифной ставке (окладу) или заработной плате работника. Работодатель должен обеспечить одинаковую оплату за одинаковый труд. Возлагая исполнение временных обязанностей за сотрудника отсутствующего на рабочем месте, т.е. отсутствие сотрудника связано, например с командировкой, но в соответствии с законодательством за ним сохраняется его основное место работы, работодатель вправе возложить исполнение основных обязанностей как на одного работника, так и распределить их между несколькими работниками. В возникшей производственной ситуации необходимо учитывать, что при исполнении данных обязанностей, работник может быть освобожден от основной работы, это будет являться основанием для временного перевода его на другую работу, но не выполнением дополнительной работы. Когда же работнику предлагается исполнить трудовые обязанности по вакантной должности, но при этом не освобождать его от основной работы, прописанной в трудовом договоре на данного сотрудника, то в такой ситуации необходимо понимать, что происходит совмещение профессий (должностей) или расширяются зоны основных должностных обязанностей и увеличивается объем работы. Соответственно необходимо пересматривать объем доплаты за сверхурочную работу, значит необходимо четко определиться, что является сверхурочной работой.

Инициатором сверхурочной работы является работодатель, который устанавливает объемы данной работы, продолжительность времени на ее выполнение, которая превышает обычное рабочее время, рассчитанное на смену или рабочий день. В российском законодательстве в основном продолжительность рабочего дня составляет восемь часов в день и сорок часов в неделю. Сотрудникам, отработавшим сверх положенного норматива, устанавливается суммированный учет рабочего времени, т.е. суммируются часы отработанные сверх нормы за весь учетный период. [5]. Следовательно, при подсчете основного фонда рабочего времени за месяц по каждому сотруднику необходимо вести учет часов за сверхурочную работу выполненную сотрудником на которого были возложены дополнительные функции. Данные расчеты проводятся в конце учетного периода и данный труд оплачивается в повышенном размере. За первые два часа оплата производится в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере. Механизм

оплаты сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени законодательством РФ не определен. Однако данный вопрос урегулирован нормативным правовым актом бывшего СССР. В Рекомендациях определены условия и порядок применения режимов гибкого рабочего времени, нормативной основой применения которых является суммированный учет рабочего времени [6].

Исследовав механизм оплаты сверхурочной работы согласно рекомендациям, можно сделать вывод, что оплата за сверхурочную работу рассчитанная путем суммирования рабочего времени, будет актуальна в ряде случаев, когда практически невозможно учесть установленную продолжительность рабочего времени в течение дня, смены или недели. Суммируя учет рабочего времени и формируя оплату за сверхурочную работу необходимо учитывать количество рабочих дней в данном учетном периоде. Поэтому можно рекомендовать следующий порядок оплаты сверхурочной работы: – за первые два часа отработанные в каждом рабочем дне учетного периода – начисления производить в полуторном размере; – за последующие часы отработанные сверхурочно – начисления производить в двойном размере.

В связи с тем, что в трудовом законодательстве не конкретизировано, на какую часть – оклада или средней зарплаты необходимо производить данные начисления оплата за сверхурочное отработанное время должна осуществляться в следующем порядке:

1) Сотрудники, которые получают оклад за месяц, начисления производятся следующим образом: – за первые два часа – в размере полуторной часовой ставки от части оклада за день или час работы отработанной свыше оклада, – за последующие отработанные часы – в размере двойной часовой ставки от части оклада за день или час работы отработанной свыше оклада,

2) Сотрудникам, чей труд оплачивается по дневным или часовым тарифным ставкам начисления производятся в полуторном размере их дневной или часовой ставки за первые два часа и двойном размере за последующие часы,

3) Сотрудникам, работающим на сдельных условиях труда, за сверхурочную работу, оплата производится следующим образом: – за первые два часа оплату необходимо производить по полуторным сдельным расценкам, последующие часы по двойным сдельным расценкам.

Исследуя практическое применение данного способа оплаты труда по сверхурочным нормативам, работодателю необхо-

димо помнить о спорах, которые могут возникать между работником и работодателем как следствие дифференциации окончательных выплат за проделанный труд. Используя повышенный размер оплаты за сверхурочную работу, а также определенный порядок расчета заработной платы, обязательным моментом будет, фиксирование в трудовом договоре условий оплаты за сверхурочное время работы. Не исключением является тот вариант, когда работник желает вместо выплат за сверхурочную работу, воспользоваться дополнительным временем на отдых в размере отработанных часов в такой ситуации количество отработанных сверхурочно часов будет оплачиваться в одинарном размере с учетом компенсационных и стимулирующих выплат. Продолжая изучать основные составляющие заработной платы, которые непосредственно влияют на повышенный ее размер, хотелось бы сосредоточить внимание на выплатах компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера необходимо отличать от компенсационных выплат. Данное различие является важным при возмещении работникам затрат, которые непосредственно связаны с исполнением трудовых обязанностей, и не являются составляющей заработной платы. Раскрывая такое понятие как «компенсация», необходимо определиться с тем, что компенсация это денежная выплата, возмещающая работникам затраты в процессе выполнения ими трудовых обязанностей. Существует часть выплат, которые не входят в состав заработной платы, ими могут быть расходы, связанные с командировками, расходы при переезде работника на другую работу в другую местность, выплаты исполняющим государственные или общественные обязанности, выплаты связанные с получением образования, выплаты по предоставлению ежегодного отпуска. Определяя основные выплаты компенсационного характера в бюджетных организациях, целесообразно обратиться к Перечню видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях. Согласно указанному Перечню к ним относятся: 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными или опасными и иными особыми условиями труда; 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями; 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); 4)

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами [7].

Принимая во внимание выполнение работы, отклоняющейся от нормы, сотруднику производятся соответствующие доплаты, которые прописаны в коллективном и трудовом договоре. Максимальный размер таких доплат не ограничивается, а их минимальная сумма не может быть ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В состав заработной платы включаются стимулирующие выплаты, доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты. Стимулирующие выплаты, устанавливаются трудовыми и коллективными договорами, трудовыми соглашениями, локальными нормативными актами разработанными организацией в соответствии с трудовым законодательством, содержащими нормы трудового права.

Размер данных выплат содержится в Положении об оплате труда на предприятии. Положение об оплате труда формируется при создании учетной политики организации, если организация является бюджетополучателем то положение об оплате труда, также подлежит ежегодному изменению с учетом основных требований предъявляемых к организации. Данный документ помогает сформировать детальное представление о заработной плате всех сотрудников организации с учетом штатного расписания. Премии и иные поощрительные выплаты стимулирующего характера, не связаны с оплатой труда каких-либо работников задействованных во вредных условиях производства и не имеют законодательного ограничения в минимальном или максимальном размере. Поэтому можно сделать краткий вывод, что определение условий и порядка выплат стимулирующего характера и их размера это полномочия, прежде всего работодателя. Определенных ограничений в выборе способа и порядка дополнительного материального стимулирования работника и определения размера доплат, надбавок у работодателя нет.

Выплата стимулирующего характера в виде премии, устанавливаются работодателем, это может быть определенная денежная сумма или процент к сумме оклада или тарифной ставки, согласно выполненному, объему работ. Работодатель самостоятельно разрабатывает и прописывает перечень оснований для начисления премии, данный перечень включается в Положение об оплате труда. К выплатам стимулирующего характера также можно отнести персо-

нальные надбавки. Персональные надбавки устанавливаются работникам за более высокую квалификацию возможно в случае присвоения сотруднику ученой степени или успешного прохождения курсов повышения квалификации. Также нельзя забывать и о личном вкладе сотрудника в развитие предприятия, всевозможные инновационные разработки, участие в грантах на научные исследования, повышения уровня продаж на отдельном участке и многое другое. Все это является основанием для назначения персональной надбавки.

Система оплаты труда, предусматривающая установление и выплату работнику персональных надбавок, а также поощрительные выплаты, должна включаться в трудовой договор и обязательно должна быть прописана. Нельзя исключать и такие важные для каждого предприятия документы, как локальные, нормативные акты в которых также определяются условия труда с учетом основных выплат и надбавок и основные критерии, по которым они формируются. Анализируя такой показатель как премирование, можно отметить, что работодатель устанавливает свои показатели премирования и выплаты производятся по результатам работы за месяц, квартал, год, а также за периоды разной продолжительности в зависимости от специфики производства и труда. Соответственно если сотрудниками не достигнуты определенные показатели, то размер премиальных может снижаться или они попросту не выплачиваются. При этом решение о снижении или не выплате премии должно приниматься обоснованно. По данной ситуации, а именно выплаты или не выплаты стимулирующего характера сложилась положительная арбитражная практика. Так, к примеру, в определении Санкт-Петербургского городского суда от 15.04.2010 N 4755 указано, что работодатель вправе самостоятельно устанавливать размер премии, если в трудовом договоре работника и локальном нормативном акте отсутствуют условия об обязательной выплате премии в фиксированном размере ежемесячно [8].

Необходимо учитывать следующее, отражая в договоре размер премии, параллельно отражаются условия премирования, со ссылками на локальные акты которые регулируют выплату премий работникам. Сотрудники организации должны быть ознакомлены с условиями начисления и выплаты премии, под роспись, если этого не сделать, то премия становится составной частью заработной платы и выплачивается в обязательном порядке. При этом необходимо иметь в виду, что лишая работника

премии, к примеру, за совершение дисциплинарного проступка работодатель может спровоцировать возникновение трудового спора, который в дальнейшем подлежит рассмотрению в вышестоящих инстанциях. Работнику, не полностью отработавшему период, за который начисляется премия, выплата обычно производится за фактически отработанное время в учетном периоде.

Представив характеристику основных составляющих заработной платы, хотелось бы рассмотреть такой метод лишения части заработной платы как «депремирование». Слишком часто от сотрудников большинства современных компаний можно услышать, что в очередной раз «депремированию» подвергается сам сотрудник лично или отдел в целом. Работодатели при таких резких мерах урезания части заработной платы ссылаются на падение объемов выручки, отставании отдельно взятого отдела от плановых показателей, «депремирование» отдельно взятого сотрудника за не выполнение каких-либо поручений. Так за что, все таки можно или нельзя «депремировать»? За невыполнение порученного работнику задания, связанного с выполнением его трудовой функции, работодатель не вправе «депремировать» работника, поскольку в таком случае «депремирование» будет означать применение к работнику дисциплинарного взыскания в виде штрафа, что не предусмотрено законодательством. Работодатель имеет право применить к работнику дисциплинарное взыскание в виде замечания, выговора, увольнения. Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине могут быть предусмотрены и другие взыскания [9]. В случае невыполнения работником определенного задания и данное выполнение входит в должностные обязанности сотрудника, работодатель применяет дисциплинарное взыскание предусмотренное законодательством.

Все варианты по уменьшению, увеличению, не начислению премии, работодатель должен прописать в локальном нормативном акте или положении о премировании, а именно: критерии начисления премии, определения ее размера в зависимости от полученных результатов, а также случаи ее не начисления. При расчете среднего заработка, с учетом системы оплаты в расчет принимаются премии, доплаты, надбавки стимулирующего характера, которые прописаны в коллективных договорах, соглашениях, положениях об оплате труда и премировании работников. Указанные стимулирующие выплаты включаются в расчет среднего заработка, если они начислены в соответствующем расчетном

периоде. Нужно четко понимать, что к расходам на оплату труда могут относиться выплаты, которые не связаны с трудовым процессом.

В положении об оплате труда необходимо отразить основные критерии по которым будут премироваться работники. Данными критериями являются – основные показатели по объему работы т.е. нормы выполнения, время отведенное на данное выполнение, вводится размер премирования, разрабатывается шкала премирования. Необходимо прописать перечень выплат не подлежащих премированию, основной источник финансирования этих выплат.

Весь порядок начисления премий по повышенной или пониженной ставке должен иметь обоснование т.е. представляется четкая формула расчета с повышающим или понижающим коэффициентом, который варьируется от качества выполненной работы. Качество труда или начисление вознаграждения по результатам труда в последнее время становятся все более актуальными. От результата труда прямопропорционально зависит вознаграждение работника и соответственно уровень премирования. Все чаще при трудоустройстве или при выполнении сверхурочной работы сотрудники могут услышать, что оплата будет производиться с учетом результативности и качества выполненной работы. Данная ситуация порождает не мало споров, которые плавно перетекают в исковые жалобы подлежащих рассмотрению в вышестоящих инстанциях и только по результатам судебных решений становится детально ясно, что для каждого работодателя понимается под качеством и результативностью выполнения трудовых обязанностей. Если рассмотреть премирование в бюджетных учреждениях то в большинстве своем при начислении премии делается ставка на интенсивность труда у педагогических работников и работников высших учебных заведений эта интенсивность выражается в объеме академических часов в течение года, а высокие результаты – это достижения в научно-исследовательской деятельности. Нельзя забывать и про стаж непрерывной работы, чем больше стаж у сотрудников бюджетных учреждений, тем больше размер премиальных. Можно сделать краткий вывод, что в большинстве своем основными критериями премирования остаются – высокие результаты работы их качество интенсивность труда, стаж непрерывной работы, выслуга лет, результаты по итогам работ, финансово-экономические результаты.

Премия не начисляется за неисполнение трудовых обязанностей в соответ-

ствии с ранее подписанной должностной инструкцией, за нарушение трудового распорядка, за нарушение техники безопасности, за систематическое уклонение от выполнения приказов работодателей, дисциплинарные взыскания. Приказ о назначении премии составляется по унифицированной форме № Т-11, Т-11а утвержденной Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1. Обязательным условием, которое должно прописываться в приказе о назначении премии это основание для поощрения, которые прописаны и соответствуют положению об оплате труда работанному в данной организации. Если этого не соблюдать возникает риск налоговых споров, а именно все денежные средства, которые предприятие резервирует на выплату премий должны быть экономически обоснованы и их формирование прописано в нормативных документах каждой организации. Таким образом, если взять на вооружение весь багаж сформированных методик

по формированию основных составляющих заработной платы может получиться не плохой результат создания того самого вознаграждения за свой труд на которое рассчитывает каждый из нас.

Список литературы

1. Конвенция относительно защиты заработной платы от 1 июля 1949 г. № 95// статья 1.
2. Трудовой кодекс РФ// ч. 1 статья 129.
3. Трудовой кодекс РФ// ч. 1 статья 135.
4. Трудовой кодекс РФ//статья 150.
5. Трудовой кодекс РФ//статья 165.
6. Постановлением Госкомтруда СССР № 162, ВЦСПС № 12-55 от 30.05.1985г./Рекомендациями по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства .
7. Приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822.
8. Определения Московского городского суда от 13.07.2010 по делу N 33-16401 и от 03.10.2011 по делу № 4г/8-8014).
9. Определения от 15.09.2009 N 12202, от 14.10.2010 № 33-5015/2010).