

УДК 349.227

**ГАРАНТИИ ПРАВ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ ПРИ
СОКРАЩЕНИИ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА ОРГАНИЗАЦИИ:
НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРАВОПРИМЕНЕНИЯ**

Русских Т. В., Шишкина К. В.

ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет»

В настоящей статье рассматриваются особенности правового регулирования расторжения трудового договора с медицинским работником в связи с сокращением численности или штата работников медицинской организации. Особое внимание уделено рассмотрению правовых гарантий при увольнении работников по данному основанию, в частности, обязанности работодателя предложить медицинскому работнику вакантные должности. Применение указанной гарантии в отношении увольнения медицинских работников имеет существенные особенности. В частности, в случае расторжения трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников медицинской организации медицинские работники имеют право на профессиональную переподготовку за счет средств работодателя или иных средств, предусмотренных на эти цели законодательством Российской Федерации. Однако на практике имеют место некоторые проблемы в части реализации данной гарантии, которые рассмотрены в статье.

Ключевые слова: медицинский работник, сокращение численности или штата работников, вакантная должность, медицинская деятельность

В соответствии с ч. 2 ст. 1 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.10.2018) (далее – ТК РФ) одной из основных задач трудового законодательства является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства [1]. При этом баланс интересов в трудовых отношениях достаточно нестабилен, поскольку, с одной стороны, важна экономическая свобода работодателя и возможность осуществления кадровой политики в соответствии с его интересами. С другой стороны, во внимание должны быть приняты потребности работника в применении трудовых способностей, получении достойной заработной платы, а также в гарантированности трудовых прав и стабильности трудовых отношений. По этой причине особое внимание следует уделять регламентации прекращения трудовых отношений, поскольку расторжение трудового договора – пример острой конфронтации интересов работника и работодателя. Расторжение трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников занимает особое место, поскольку предусматривает право работодателя самостоятельно принимать решение о сокращении численности или штата работников организации. При этом он освобождается от доказывания объективных причин, вызвавших необходимость сокращения. Как справедливо указывает И. В. Малых, «при правовой регламентации экономических по своему содержанию отношений по сокращению рабочей силы, на первое место должна выдвигаться проблема создания условий для достижения оптимального баланса прав и законных интересов работодателей и работников [10, с. 3]. Конституционный суд РФ в своих определениях неоднократно отмечал, что принятие решения об изменении структуры, штатного рас-

писания, численного состава работников организации относится к исключительной компетенции работодателя, который вправе расторгнуть трудовой договор с работником в связи с сокращением численности или штата работников организации при условии соблюдения установленного ТК РФ порядка увольнения и гарантий, направленных против произвольного увольнения.

Следовательно, особая роль в реализации задач трудового законодательства отводится государству, которое не только устанавливает основы, но и может закрепить иные правила регулирования трудовых отношений, в том числе особенности расторжения трудового договора некоторых, представляющих особый интерес для общества и государства, категорий работников. К такой категории следует отнести медицинских работников, поскольку от их деятельности зависит эффективность реализации конституционного права на охрану здоровья и медицинскую помощь, а прекращение трудовых отношений может негативным образом отразиться на правах пациентов. Таким образом, установление дополнительных гарантий при сокращении численности или штата медицинских работников соответствует интересам государства и общества.

Целью настоящей работы в этой связи является анализ установленных законом особенностей трудовых гарантий прав медицинских работников при увольнении их на основании п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя).

Для достижения поставленной цели был применен общенаучный диалектический метод познания объективной действительности. Обоснованность положений и выводов достигнута за счет комплексного применения частнонаучных методов: логико-юридического, сравнительно-правового, системно-структурного, анализа и синтеза.

К процедуре сокращения численности или штата работников, по общему правилу, относится соблюдение преимущественного права на оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией; одновременно с предупреждением о предстоящем увольнении, осуществляемым работодателем в письменной форме не менее чем за два месяца до увольнения, работнику должна быть предложена другая имеющаяся у работодателя работа (вакантная должность), причем перевод на эту работу возможен лишь с письменного согласия работника. Указанные гарантии имеют общий характер, особенности правового регулирования заключаются, прежде всего, в соблюдении процедуры увольнения в части предложения вакантных должностей.

В соответствии со ст. 180 ТК РФ при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность). Согласно ч. 3 ст. 81 ТК РФ увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Следовательно, при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель, по общему правилу, обязан предлагать увольняемому работнику только ту работу, которая соответствует его квалификации, а также любую ниже-

оплачиваемую работу, которую он может выполнять с учетом своей квалификации и состояния здоровья. Более того, в соответствии с п. 29 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» при решении вопроса о переводе работника на другую работу необходимо также учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы [9].

Вместе с тем, применение указанных положений в отношении увольнения медицинских работников имеет существенные особенности. Для медицинских работников законодательством установлены дополнительные гарантии в части предложения иных вакантных должностей. Согласно п. 3 ч. 1 ст. 72 Федерального закона от 21 ноября 2011 № 323-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (далее – ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан РФ») медицинские работники и фармацевтические работники имеют право на основные гарантии, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе на профессиональную переподготовку за счет средств работодателя или иных средств, предусмотренных на эти цели законодательством Российской Федерации, при невозможности выполнять трудовые обязанности по состоянию здоровья и при увольнении работников в связи с сокращением численности или штата, в связи с ликвидацией организации [2]. В соответствии со ст. 79 этого же закона на медицинскую организацию возложена обязанность обеспечивать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации медицинских работников в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Следовательно, законодательно установлено право сокращаемых медицинских работников на профессиональную переподготовку за счет средств работодателя, а на работодателя возлагается обязанность переобучить медицинских работников, должности которых сокращаются, с целью обеспечения их дальнейшего трудоустройства. Об этом свидетельствует и судебная практика. Так, в Апелляционном определении от 1 ноября 2017 г. по делу № 33-13782/20171 Красноярский краевой суд указал на то, что «ответчик, не предложив истице, увольняемой с должности палатной медицинской сестры родильного отделения, вакантную должность медицинского статистика с правом на профессиональную переподготовку за счет средств работодателя, нарушил предусмотренный ч. 3 ст. 81, ст. 180 ТК РФ порядок увольнения при сокращении штата, и право истицы на предусмотренные п. п. 3 ч. 1 ст. 72 Федерального закона № 323-ФЗ гарантии».

В этой связи возникает вопрос: в каких случаях на работодателя возлагается обязанность переобучить работника с целью занятия им вакантной должности?

В соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 100 ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в РФ» до 1 января 2026 года право на осуществление медицинской деятельности в Российской Федерации имеют лица, получившие высшее или среднее медицинское образование в Российской Федерации в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и имеющие сертификат специалиста. Соответственно, обязательным условием занятия медицинской деятельностью являются соответствующие документы об образовании: 1) диплом; 2) сертификат специалиста. В соответствии с ч. 1 ст. 69 указанного закона с 1 января 2026 года право

на осуществление медицинской деятельности в Российской Федерации будут иметь лица, получившие медицинское или иное образование в Российской Федерации в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и имеющие свидетельство об аккредитации специалиста. В соответствии с п. 1.1. ст. 100 закона переход к процедуре аккредитации специалистов осуществляется поэтапно с 1 января 2016 года по 31 декабря 2025 года включительно. Сроки и этапы указанного перехода, а также категории лиц, имеющих медицинское, фармацевтическое или иное образование и подлежащих аккредитации специалистов, определяются уполномоченным федеральным органом исполнительной власти. Поскольку процесс перехода к аккредитации специалистов еще не завершен, во многих медицинских учреждениях условиями для занятия медицинской должности остаются диплом об образовании и сертификат. Профессиональное переобучение осуществляется в соответствии с требованиями об исполнении трудовой деятельности при наличии диплома об образовании и соответствующего сертификата.

Согласно п.5 ст.10 Федерального закона от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ (ред. от 25.12.2018) «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ «Об образовании в РФ») в Российской Федерации устанавливаются следующие уровни профессионального образования: среднее профессиональное образование и высшее образование (бакалавриат; специалитет, магистратура; подготовка кадров высшей квалификации) [3]. Документом, подтверждающим получение профессионального образования соответствующего уровня, является диплом. Таим образом, обязан ли работодатель переобучить за свой счет сокращаемого работника, если занятие вакантной должности требует образование иного уровня. В частности, обязан ли работодатель предложить медицинскому работнику, имеющему высшее образование, вакантные должности среднего или младшего медицинского персонала и наоборот.

Полагаем, на работодателя не может быть возложена обязанность организации и оплаты более высокого уровня образования, поскольку профессиональная переподготовка в соответствии с п.4 ст.12 ФЗ «Об образовании в РФ» осуществляется по дополнительным профессиональным образовательным программам. Обучение по основной образовательной программе не является обязанностью работодателя при увольнении работника по п.2 ст.81 ТК РФ. Следовательно, обучение более высокому уровню образования не может быть возложено на работодателя.

Вместе с тем, при возникновении обратной ситуации, когда сокращению подлежит должность врача, работодатель обязан предложить ему вакантные должности среднего и младшего медицинского персонала. Согласно п.5 ст. 69 ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в РФ» установлено, что лица, не завершившие освоение основных образовательных программ высшего медицинского или высшего фармацевтического образования, и лица с высшим медицинским или высшим фармацевтическим образованием могут быть допущены к осуществлению медицинской деятельности или фармацевтической деятельности на должностях среднего медицинского или среднего фармацевтического персонала в порядке, установленном уполномоченным федеральным органом исполнительной власти. В соответствии с п. 3 «Порядка допуска лиц, не завершивших освоение образовательных программ высшего медицинского или высшего фармацевтического образования, а также лиц с высшим медицинским или высшим фармацевтическим образованием к осуществлению медицинской деятельности или фармацевтической деятельности на должностях

среднего медицинского или среднего фармацевтического персонала», утвержденно-го Приказом Минздрава России от 27 июня 2016 № 419н лица с высшим медицинским или высшим фармацевтическим образованием могут быть допущены к осуществлению медицинской деятельности или фармацевтической деятельности на должностях среднего медицинского или среднего фармацевтического персонала при наличии диплома специалиста (диплома бакалавра) по специальности (направлению подготовки), соответствующей требованиям к образованию, установленным настоящим Порядком, а также положительного результата сдачи экзамена, подтвержденного выпиской из протокола сдачи экзамена [5]. Ранее действующий порядок, утвержденный Приказом Минздравсоцразвития России от 19.03.2012 № 239н «Об утверждении Положения о порядке допуска лиц, не завершивших освоение основных образовательных программ высшего медицинского или высшего фармацевтического образования, а также лиц с высшим медицинским или высшим фармацевтическим образованием к осуществлению медицинской деятельности или фармацевтической деятельности на должностях среднего медицинского или среднего фармацевтического персонала» содержал аналогичное положение [8]. Верховный суд Удмуртской Республики, основываясь на закрепленных в нем правилах, в апелляционном определении по делу №33-4712/132 указал, что «истцу, имеющему высшее образование, должны были быть предложены вакантные должности среднего медицинского персонала (медицинской сестры, медицинской сестры палатной). Только после предложения этих должностей, он мог сдать соответствующий экзамен по допуску к осуществлению медицинской деятельности на вакантных должностях среднего медицинского персонала». Судебная практика по данному вопросу в настоящее время не изменилась.

Другим проблемным аспектом является необходимость предложения вакантной должности, если выполнение трудовой функции по ней требует отличного от имеющегося у сокращаемого работника сертификата. В соответствии с Приказом Минздрава России от 29 ноября 2012 № 982н «Об утверждении условий и порядка выдачи сертификата специалиста медицинским и фармацевтическим работникам, формы и технических требований сертификата специалиста» сертификат специалиста (далее - сертификат) свидетельствует о достижении его обладателем уровня теоретических знаний, практических навыков и умений, достаточных для самостоятельной профессиональной (медицинской или фармацевтической) деятельности [6]. Сертификат действует пять лет на территории Российской Федерации.

В настоящее время действует Приказ Минздравсоцразвития России от 23 июля 2010 № 541н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения» (далее – ЕКС), которые устанавливает требования к квалификации лиц, замещающих соответствующие должности [7]. В соответствии с ЕКС требования к квалификации лица, замещающего должность врача – наличие высшее профессиональное образование по одной из специальностей, послевузовское профессиональное образование по специальности или профессиональная переподготовка при наличии послевузовского профессионального образования, сертификат специалиста. Если для замещения вакантной должности требуется только иной сертификат, на работодателя возлагается обязанность предложить соответствующую вакантную должность с условием о професси-

ональной переподготовке. Аналогично следует решать вопрос при сокращении должностей среднего медицинского персонала.

На практике возможны ситуации, когда сокращаемый работник имеет необходимый для вакантной должности сертификат специалиста, но с истекшим сроком действия, а также имеет перерыв в работе по специальности более 5 лет. Достаточно часто указанная ситуация возникает при сокращении медицинских работников, занимающих руководящие должности, и в связи с этим длительное время не работающих непосредственно с пациентами. В частности, при сокращении должности директора Бюджетного учреждения здравоохранения последнему не была предложена вакантная должность врача-хирурга в стационарном хирургическом торакальном отделении. Ответчик настаивал на том, что, несмотря на наличие у увольняемого работника высшего профессионального образования по специальности «лечебное дело» и послевузовского профессионального образования (интернатура) по специальности, длительное время по специальности не работал и замещать указанную должность не вправе. Вместе с тем, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Удмуртской Республики в ранее указанном апелляционном определении отклонила указанные доводы работодателя и указала, что в связи с перерывом в работе по своей специальности и отсутствием сертификата специалиста работник не может самостоятельно выполнять обязанности врача, но имеет право на профессиональную переподготовку (повышение квалификации) за счет средств работодателя с назначением на должность врача-стажера по должности врача-хирурга на период прохождения в установленном порядке повышения квалификации. Истец мог занимать должность врача-хирурга, которая незаконно не была ему предложена работодателем. В обоснование своих доводов коллегия сослалась на п. 2 ЕКС, согласно которому в случае, когда врач-специалист (провизор) имеет перерыв в работе по специальности более 5 лет либо изменяет профиль специальности, требующей специальной подготовки и квалификации, он назначается на должность врача-стажера (провизора-стажера) на период прохождения в установленном порядке профессиональной переподготовки с целью получения специальных знаний, умений и навыков, необходимых для самостоятельной работы в должности врача-специалиста (провизора), и получения сертификата по соответствующей специальности. В этот период времени он может исполнять должностные обязанности, предусмотренные квалификационной характеристикой врача-специалиста (врача – специалиста учреждения госсанэпидслужбы, провизора), только под руководством врача-специалиста (врача – специалиста учреждения госсанэпидслужбы, провизора), имеющего сертификат специалиста по соответствующей специальности, отвечая наравне с ним за свои действия.

Следовательно, в случаях, когда сокращаемый работник имеет необходимый для вакантной должности сертификат специалиста, но с истекшим сроком действия, а также имеет перерыв в работе по специальности более 5 лет, работодатель обязан предлагать ему перевод на вакантные должности в соответствии с полученной специальностью при условии прохождения профессиональной переподготовки за счет средств работодателя.

Таким образом, при сокращении численности или штата медицинских работников работодателю следует учитывать особенности правового регулирования труда медицинских работников как на стадии принятия решения о сокращении, так и при

проведении процедуры увольнения. При этом важной особенностью является соблюдение дополнительных гарантий прав медицинских работников.

В заключение следует указать, что в Стратегии национальной безопасности Российской Федерации до 2020 г., утвержденной Указом Президента РФ от 12 мая 2009 г. № 537 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года» было отмечено, что прямое негативное воздействие на обеспечение национальной безопасности в сфере здравоохранения и здоровья нации оказывает незавершенность формирования нормативной правовой базы здравоохранения в целях повышения доступности и реализации гарантий обеспечения населения медицинской помощью [4]. В связи с этим необходимо конкретизировать положения действующего законодательства с целью реализации гарантий трудовых прав медицинских работников при увольнении по сокращению численности или штата.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ (ред. 27.12.10.2018) // Российская газета. № 256. 31.12.2001.
2. Федеральный закон от 21 ноября 2011 № 323-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 28.11.2011. № 48. Ст. 6724.
3. Федеральный закон от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ (ред. от 25.12.2018) «Об образовании в Российской Федерации» // Российская газета. № 303. 31.12.2012.
4. Указ Президента РФ от 12 мая 2009 г. № 537 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года» // Собрание законодательства РФ. 2009. № 20. Ст. 2444.
5. Приказ Минздрава России от 27 июня 2016 № 419н «Об утверждении Порядка допуска лиц, не завершивших освоение образовательных программ высшего медицинского или высшего фармацевтического образования, а также лиц с высшим медицинским или высшим фармацевтическим образованием к осуществлению медицинской деятельности или фармацевтической деятельности на должностях среднего медицинского или среднего фармацевтического персонала» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. № 34. 22.08.2016
6. Приказ Минздрава России от 29 ноября 2012 № 982н (ред. от 10.02.2016) «Об утверждении условий и порядка выдачи сертификата специалиста медицинским и фармацевтическим работникам, формы и технических требований сертификата специалиста» // Российская газета. № 80. 12.04.2013.
7. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 23 июля 2010 № 541н (ред. от 09.04.2018) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения» // Российская газета. 27.09.2010 г. № 217.
8. Приказ Минздравсоцразвития России от 19 марта 2012 № 239н «Об утверждении Положения о порядке допуска лиц, не завершивших освоение основных образовательных программ высшего медицинского или высшего фармацевтического образования, а также лиц с высшим медицинским или высшим фармацевтическим образованием к осуществлению медицинской деятельности или фармацевтической деятельности на должностях среднего медицинского или среднего фармацевтического персонала» // Российская газета. № 141. 22.06.2012 (документ утратил силу).
9. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. № 6. 2004.
10. Малых И. В. Идея сокращения рабочей силы, используемой работодателем, в трудовом праве России и за ее рубежом: Автореф. дис.... канд. юрид. наук. Москва, 2009. 24 с.

Russkikh T. V., Shishkina K. V. Guarantees of the medical staff rights while redundancy: some peculiarities of enforcement // Scientific notes of V. I. Vernadsky crimean federal university. Juridical science. – 2019. – Т. 5 (71). № 2. – P. 314-321.

This article discusses the features of legal regulation of termination of an employment contract with a medical worker in connection with the reduction of the number or staff of employees of a medical organization. Particular attention is paid to the consideration of legal guarantees for dismissal of employees on this

basis, in particular, the obligation of the employer to offer a medical worker vacant positions. The application of this guarantee in relation to the dismissal of medical workers has significant features. In particular, in case of termination of the employment contract in connection with reduction of number or staff of employees of the medical organization medical workers have the right to professional retraining at the expense of means of the employer or other means provided for these purposes by the legislation of the Russian Federation. However, in practice, there are some problems in the implementation of this guarantee, which are discussed in the article.

Key words: medical worker, redundancy, vacant position, medical function.

Spisok literatury

- 1.Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii ot 30 dekabrya 2001 № 197-FZ (red. 27.12.10.2018) // Rossijskaya gazeta. № 256. 31.12.2001.
- 2.Federal'nyj zakon ot 21 noyabrya 2011 № 323-FZ (red. ot 27.12.2018) «Ob osnovah ohrany zdorov'ya grazhdan v Rossijskoj Federacii» // Sobranie zakonodatel'stva RF. 28.11.2011. № 48. St. 6724.
- 3.Federal'nyj zakon ot 29 dekabrya 2012 № 273-FZ (red. ot 25.12.2018) «Ob obrazovanii v Rossijskoj Federacii» // Rossijskaya gazeta. № 303. 31.12.2012.
- 4.Ukaz Prezidenta RF ot 12 maya 2009 g. № 537 «O Strategii nacional'noj bezopasnosti Rossijskoj Federacii do 2020 goda» // Sobranie zakonodatel'stva RF. 2009. № 20. St. 2444.
- 5.Prikaz Minzdrava Rossii ot 27 iyunya 2016 № 419n «Ob utverzhdenii Poryadka dopuska lic, ne zavershivshih osvoenie obrazovatel'nyh programm vysshego medicinskogo ili vysshego farmacevticheskogo obrazovaniya, a takzhe lic s vysshim medicinskim ili vysshim farmacevticheskim obrazovaniem k osushchestvleniyu medicinskoj deyatel'nosti ili farmacevticheskoy deyatel'nosti na dolzhnostyah srednego medicinskogo ili srednego farmacevticheskogo personala» // Byulleten' normativnyh aktov federal'nyh organov ispolnitel'noj vlasti. № 34. 22.08.2016.
- 6.Prikaz Minzdrava Rossii ot 29 noyabrya 2012 № 982n (red. ot 10.02.2016) «Ob utverzhdenii uslovij i poryadka vydachi sertifikata specialista medicinskim i farmacevticheskim rabotnikam, formy i tekhnicheskikh trebovanij sertifikata specialista» // Rossijskaya gazeta. № 80. 12.04.2013.
- 7.Prikaz Ministerstva zdravooohraneniya i social'nogo razvitiya RF ot 23 iyulya 2010 № 541n (red. ot 09.04.2018) «Ob utverzhdenii Edinogo kvalifikacionnogo spravochnika dolzhnostej rukovoditelej, specialistov i sluzhashchih, razdel «Kvalifikacionnye harakteristiki dolzhnostej rabotnikov v sfere zdravooohraneniya» // Rossijskaya gazeta. 27.09.2010 g. № 217.
- 8.Prikaz Minzdravsochrazvitiya Rossii ot 19 marta 2012 № 239n «Ob utverzhdenii Polozheniya o poryadke dopuska lic, ne zavershivshih osvoenie osnovnyh obrazovatel'nyh programm vysshego medicinskogo ili vysshego farmacevticheskogo obrazovaniya, a takzhe lic s vysshim medicinskim ili vysshim farmacevticheskim obrazovaniem k osushchestvleniyu medicinskoj deyatel'nosti ili farmacevticheskoy deyatel'nosti na dolzhnostyah srednego medicinskogo ili srednego farmacevticheskogo personala» // Rossijskaya gazeta. № 141. 22.06.2012 (dokument utratil silu)
- 9.Postanovlenie Plenuma Verhovnogo Suda RF ot 17 marta 2004 № 2 (red. ot 24.11.2015) «O primenenii sudami Rossijskoj Federacii Trudovogo kodeksa Rossijskoj Federacii» // Byulleten' Verhovnogo Suda RF. № 6. 2004.
10. Malyh I. V. Ideya sokrashcheniya rabochej sily, ispol'zuemoj rabotodatelem, v trudovom prave Rossii i za ee rubezhom: Avtoref. dis.... kand. yurid. nauk. Moskva, 2009. 24 s.