12. См. п.13 раздела 3 Концепции. Там же.
13. Собрание законодательства РФ. 1997. 24 ноября. № 47. Ст. 5340.
14. Обобщение судебной практики по гражданским делам Ростовского областного суда/ http://www.rostoblsud.ru/to_4234321.

УДК 347.4:35.08

Ерёмина С.Н.

КОНТРАКТ КАК ОСНОВА РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

В статье раскрывается необходимость применения «эффективного контракта» в бюджетных организациях. На основе проведенного анализа действующего трудового законодательства автор приходит к выводу о нецелесообразности введения контракта вместо трудового договора.

The article reveals the necessity of application of «effective contract» in budgetary organizations. Based on the analysis of the current labor legislation the author comes to the conclusion about inexpediency of introduction of the contract instead of the employment contract.

Ключевые слова: *эффективный контракт, трудовой договор, служебный контракт, Трудовой кодекс РФ, работник, работодатель, трудовое законодательство.*

Keywords: *effective contract, employment agreement, contract with state employees, the Labor code of the Russian Federation, employee, employer, labor legislation.*

В Бюджетном послании Президента РФ Федеральному собранию от 28.06.2012 г. отмечается, что в настоящее время стоит задача «обеспечить переход к «эффективному контракту», который должен четко определять условия оплаты труда и «социальный пакет» работника в зависимости от качества и количества выполняемой им работы»[1]. Кроме того, в данном документе отмечается, что «этапы перехода к «эффективному контракту» должны быть увязаны с конкретными структурными и институциональными изменениями в отраслях социальной сферы, направленными на повышение эффективности образования, науки, культуры, здравоохранения» [1].

В распоряжении Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р, утвердившем «Программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы», установлено определение понятия «эффективный контракт». Согласно этому документу эффективный контракт – это 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[2].

Нормативно-правовое закрепление термина «контракт» при регулировании трудовых отношений в бюджетной сфере получило воплощение в ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ч. 6 ст. 47), который вступил в силу с 01.09.2013 [3]. В указанной норме Закона установлено, что конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами).

Обратимся к понятийной терминологии действующего законодательства. Определение понятия «трудовой договор» содержится в ч. 1 ст. 56 Трудового кодекса РФ [4]. Согласно данной норме трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудово-

го права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Регулирование служебных отношений осуществляется путем заключения служебного контракта. В соответствии с ч. 1 ст. 23 ФЗ от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 30.12.2012) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» служебный контракт - соглашение между представителем нанимателя и гражданином, поступающим на гражданскую службу, или гражданским служащим о прохождении гражданской службы и замещении должности гражданской службы [5].

Однако служебная деятельность может осуществляться на основе не только служебного контракта, но и трудового договора. Например, согласно п. 6 ст. 16 от 02.03.2007 № 25-ФЗ (ред. от 03.12.2012) «О муниципальной службе в Российской Федерации» поступление гражданина на службу осуществляется путем назначения на должность муниципальной службы на условиях трудового договора в соответствии с трудовым законодательством с учетом особенностей, предусмотренных этим законом [6].

Таким образом, регулирование служебных отношений со служащими осуществляется на основе трудового договора (муниципальные служащие) или контракта (государственные гражданские служащие), которые заключаются как на определенный, так и на неопределенный срок [7].

При сравнении понятийных категорий «контракт» и «договор» обнаруживается их сходство. Так, в толковых словарях русского языка определение понятия «контракт» (от лат. contractus - сделка, соглашение, договор) трактуется как «письменный договор, соглашение с взаимными обязательствами заключивших его сторон» [8]. В свою очередь терминологическое понятие «договор» (англ. agreement, contract) означает по своей сути соглашение, обычно письменное, о взаимных обязательствах [9]. Более того, в Словаре русских синонимов исходных по смыслу выражений термины «договор», «соглашение» и «контракт» имеют одну смысловую природу [10].

В свое время в Кодексе, который действовал до вступления в силу ТК РФ, трудовой договор также определялся как синоним контракта [11]. Поэтому трудовые правоотношения сторон могли возникать на основании как трудового договора, так и контракта, так как наименование соглашения, заключаемого между работником и работодателем, не имело юридического значения и не влияло на правовые последствия, возникающие вследствие заключенного соглашения.

В современный период терминологическое понятие, которое ложится в основу заключаемого сторонами трудо-правового соглашения, имеет большое значение. Это вызвано следующими причинами:

1. На основании ч. 1 ст. 16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании **трудового договора**[12], заключаемого ими в соответствии с ТК РФ. Если, к примеру, обратиться к правовому регулированию труда педагогических работников (так как законодатель в новом Законе об образовании использует как синонимы понятия «трудовой договор» и «служебный контракт»), то непонятно: как на основании служебного контракта возникнут трудовые отношения с данной категорией работников? Ведь согласно положениям главы 52 ТК РФ с педагогическими работниками могут быть заключены исключительно трудовые договоры и возможность заключения служебных контрактов не предусмотрена (см. ст. 332-333, 336 ТК РФ).

Не следует также забывать о действии норм трудового законодательства по условию юридической силы. Например, федеральные нормативные правовые акты, включая федеральные законы, содержащие нормы трудового права, должны соответствовать ТК РФ (не говоря уже о законодательстве субъектов и иных нормативных правовых актах в сфере регулирования труда) [13]. В случае их противоречий ТК РФ должны применяться нормы ТК РФ. В ч. 5 ст. 5 ТК РФ установлено, что если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит ТК РФ, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в ТК РФ.

Тем самым речь идет о высшей юридической силе ТК РФ по сравнению с иными источни-

ками трудового права, содержащими нормы данной отрасли. Следовательно, кардинальные изменения, касающиеся формы реализации права на труд в виде служебного контракта с педагогическими работниками, не могут иметь места в силу указанных причин до тех пор, пока либо новый Закон об образовании не будет приведен в соответствие с положениями ТК РФ, либо ТК РФ не будет изменен.

Это касается и указанных выше нормативных правовых актов, включая распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р, установившего синонимичность правовых категорий «трудовой договор» и «эффективный контракт». Тем самым все новеллы, вносящие изменения в трудовое законодательство, можно поставить под сомнение в аспекте возможности их применения на территории РФ.

2. Поскольку Правительство РФ устанавливает регулирование трудовых отношений с работниками бюджетных учреждений на основе «эффективного контракта», обратимся к термину «эффективный».

Понятийная категория «эффективный» является производной от существительного «эффект», означающего «действие как результат чего-нибудь, следствие чего-нибудь» [14]. В соответствии с этим «эффективный» - это значит «дающий эффект, действенный» [14].

Насколько данный термин применим к сути регулируемых трудовых отношений? И как понимать понятийную категорию «эффективный контракт»?

Оформление трудовых отношений посредством заключения трудового договора призвано стабилизировать их посредством установления четких правовых связей между сторонами конкретного соглашения, именуемого трудовой договор. Его содержанием являются определенные условия, которые в ст. 57 ТК РФ подразделяются на информационные, обязательные и дополнительные.

К числу информационных относятся условия, включающие обозначение сторон (работника и работодателя), сведения о документах, удостоверяющих личность сторон, сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, место и дату заключения трудового договора и др. (ч. 1 ст. 57 ТК РФ).

К обязательным условиям трудового договора относятся: трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы); дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом; условия оплаты труда и др. согласно ч. 2 ст. 57 ТК РФ. Характерной особенностью обязательных и информационных условий является то, что если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных ч. 1-2 ст. 57 ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. В этих случаях трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями [15].

В трудовом договоре могут предусматриваться и дополнительные условия. Главное, чтобы они не ухудшали положение работника по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. В частности, это могут быть условия об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте; об испытании и другие (ч. 4 ст. 57 ТК РФ).

После того как все условия включены в трудовой договор и он подписан сторонами, они становятся обязательными для сторон и могут быть изменены только по взаимному соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 72 ТК РФ).

Как указывалось выше, в распоряжении Правительства от 26.11.2012 № 2190-р отличительным признаком эффективного контракта (трудового договора) является то, что в нем должны быть конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его 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.

Однако конкретизация условий оплаты труда в трудовом договоре уже является обязательным условием любого трудового договора на основании ч. 2 ст. 57 ТК РФ, и не только в бюджетных организациях. Причем в тексте любого трудо-

вого договора должны быть четко указаны не только размеры вознаграждения (размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника), но и доплаты, надбавки и поощрительные выплаты (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Кроме того, согласно ч. 1 ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Таким образом, в трудовом договоре не могут появиться условия оплаты труда, не предусмотренные установленной у данного работодателя системой оплаты труда. В свою очередь системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами (ч. 2 ст. 135 ТК РФ).

Фактически Правительство РФ предлагает дублировать в трудовом договоре положения, предусмотренные установленной системой оплаты труда, получившей закрепление на уровне коллективно-договорного регулирования (иного уровня социального партнерства) [16] или на уровне локального нормативного акта. Например, система оплаты труда может быть зафиксирована в положении об оплате труда соответствующей бюджетной организации. Данное положение об оплате труда (как и любой локальный нормативный акт работодателя) принимается работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ч. 4 ст. 135 ТК РФ).

Поэтому представляется сомнительной необходимость включения в содержание трудового договора положений коллективного договора или локального нормативного акта в качестве показателя эффективности заключенного трудового договора.

Более того, согласно ч. 5 ст. 57 ТК РФ невключение в трудовой договор каких-либо прав и (или) обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей работника и работодателя, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Что касается конкретизации должностных обязанностей, то, на наш взгляд, это только увеличит объем трудового договора. Ведь перечень должностных обязанностей конкретного работника целесообразнее регулировать его должностной инструкцией, а не трудовым договором. Это было подтверждено и положениями «ОК 011-93. Общероссийского классификатора управленческой документации», согласно которому должностные инструкции работников являются одним из необходимых составляющих документации по организационно-нормативному регулированию деятельности организации, предприятия [17].

По этому поводу Роструд в письме от 31.10.2007 № 4412-6 указал, что, несмотря на то, что в ТК РФ не содержится упоминания о должностной инструкции, она является важным документом, содержанием которого является не только трудовая функция работника, круг должностных обязанностей, пределы ответственности, но и квалификационные требования, предъявляемые к занимаемой должности. С точки зрения Роструда должностная инструкция может являться приложением к трудовому договору, а также утверждаться как самостоятельный документ [18].

Согласно ч. 3 ст. 68 ТК РФ при приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. Значит, необходимо при приеме на работу ознакомить будущего работника и с его должностной инструкцией. Кроме того, законодатель, например, недвусмысленно устанавливает в ч. 6 ст. 47 нового закона об образовании, что конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются не только трудовыми договорами (служебными контрактами), но и *должностными инструкциями.*

Меры социальной поддержки соответствующей категории работников не могут быть обусловлены тем, что будут распространяться на них только при условии включения в трудовой договор. В ином случае будет иметь место дискриминация в сфере регулирования труда, которая запрещена ст. 3 ТК РФ, так как обусловленность социальной защиты работников условиями их тру-

довых договоров будет не чем иным, как дискриминацией в сфере труда по критерию содержания трудового договора. Ведь на любого работника распространяются положения не только заключенного с ним трудового договора, но и других нормативных правовых актов в сфере регулирования трудовых и непосредственно с ними связанных отношений, что и *обязан* обеспечить работодатель согласно ч. 1 ст. 56 ТК РФ.

Например, если в содержании трудового договора с работающим инвалидом не указаны какие-либо социальные гарантии его прав, предусмотренные ФЗ от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 23.02.2013) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» [19], или дополнительные меры социальной поддержки конкретной бюджетной организации, это не означает, что на него они не будут распространяться в силу ч. 5 ст. 57 ТК РФ.

Вот почему когда речь идет об эффективной деятельности соответствующих бюджетных организаций в определенных отраслях экономики, это понятно, но эффективный контракт или эффективный трудовой договор – это, по нашему мнению, юридический нонсенс. Иначе можно предположить, что в других сферах экономики могут быть заключены «неэффективные» трудовые договоры (?). Сами термины «эффективный трудовой договор» или «эффективный служебный контракт» не что иное, как обычный трудовой договор, и добавление к нему прилагательного «эффективный» не меняет сути трудового правоотношения, сложившегося между сторонами трудового договора [20]. Ведь цель любой трудовой деятельности, которая осуществляется в государстве, ─ это её результативность, действенность, она должна приносить пользу обществу, иначе её применение вообще неоправданно.

3. Что касается содержания примерной формы трудового договора, установленной приложением 3 распоряжения Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р, её анализ свидетельствует о том, что содержание трудового договора, который должен быть «эффективным», нисколько не решает поставленную задачу, да и не может её решить. В частности, права и обязанности сторон трудового договора согласно примерной форме носят формальный и отсылочный характер, представляя собой сокращенный вариант ст. ст. 21 и 22 ТК РФ. А положения п. 1 примерной формы не вносит никаких новелл в существующий порядок включения условий в содержание трудового договора согласно ст. 57 ТК РФ, о котором упоминалось выше.

В качестве вывода следует отметить, что эффект (конкретный положительный результат) от труда соответствующего работника будет зависеть не от «эффективного контракта», а от психофизических качеств работника, которые невозможно урегулировать с помощью правовых норм. К ним можно отнести добросовестность, трудолюбие, творческую активность, профессионализм и опыт, умение применять полученные знания по назначению и с пользой для общества и т.д. Эти качества работника, проявляемые в ходе выполнения им своих трудовых функций, должны в обязательном порядке надлежащим образом оцениваться работодателем. Эффективность затраченных работником усилий получит воплощение в увеличении его заработной платы, продвижении по карьерной лестнице и т.п.

А нерадивые или пассивные работники (выполняющие свои трудовые обязанности формально) могут быть сориентированы к более качественному труду путем применения к ним мер дисциплинарных взысканий (нарушители дисциплины труда) либо посредством того, что к ним не будут применяться меры поощрения за добросовестный и качественный труд. Нормы права, позволяющие это осуществить, уже имеются, и прежде всего в ТК РФ.

Примечательно, что на практике бывают случаи, когда активный и «результативный» работник не получает достойного вознаграждения и поощрения за результаты своего труда из-за субъективного отношения к нему непосредственного руководителя или из-за критики руководства либо по иным аналогичным причинам, а вовсе не из-за «пороков» заключенного с ним трудового договора.

Порой причина кроется в положениях системы оплаты труда конкретной организации. Например, для отдельных работников образовательных организаций стимулирующая выплата устанавливается за «подготовку объектов к зимнему сезону»; за «своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей» (разве может быть иначе?); за «высокую интенсивность труда, сложность и напряженность работ» (которые трудно определить в конкретных величинах, в частности, у работников административно-управленческого персонала) и т.п. [21].

Очевидно, что такие показатели не отражают эффективность труда работников. То есть проблема вовсе не в трудовом договоре или в его содержании.

Поэтому «эффективный контракт» - это всего лишь попытка федеральных органов государственной власти привести в действие механизмы правового регулирования процесса труда в нужном обществу направлении. Так сказать, «осовременить», «оживить» трудовые процессы в бюджетной сфере, сдвинуть их с «мертвой точки». Но «правила игры» уже установлены трудовым законодательством, в том числе и в ТК РФ. Нужно только их четко исполнять.

Переименование трудового договора в «эффективный контракт» не улучшит уровень, доступность и результативность образования, здравоохранения, социального обслуживания и других отраслей бюджетной сферы в нашей стране. Это - иллюзия.

Литература

1. URL: http://news.kremlin.ru (дата обращения 28.06.2012).
2. Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 49. Ст. 6909. Далее по тексту – «СЗ РФ», «РФ».
3. За исключением ч. 6 ст. 108 Закона, вступившей в силу со дня официального опубликования, и ряда других положений, вступающих в силу в более поздние сроки // СЗ РФ. 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598. Далее по тексту – «новый Закон об образовании».
4. От 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.04.2013) // Первоначальный текст опубликован: СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3. Далее по тексту – «ТК РФ».
5. Первоначальный текст опубликован: СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.
6. Первоначальный текст опубликован: СЗ РФ. 2007. № 10. Ст. 1152.
7. Автор оставляет за пределами настоящей статьи проблемы правового регулирования служебно-правовых отношений на основе служебного контракта в сфере государственной гражданской службы и научную дискуссию по поводу отраслевой принадлежности данных отношений (трудовое или административное право), так как данный вопрос требует самостоятельного научного осмысления. См., например: *Чиканова Л.А.*Правовое регулирование труда государственных служащих: перспективы развития // Журнал российского права. 2000. № 3; *Ершова Е.А*. Правовая природа служебных отношений: вопросы теории и практики // Трудовое право. 2006. № 5; *Старилов Ю.Н.* Служебное право. М., 1996; *Пресняков М.В.,Чаннов С.Е.* Административно-правовое регулирование служебных отношений: теория и практика / Под ред. Г.Н. Комковой. Саратов, 2008; *Гарячук И.Н.* Служебный контракт на государственной гражданской службе Российской Федерации: теория и практика применения / Под ред. Л.П. Волковой. М., 2010 и др.
8. См., например: Большой толковый словарь русского языка / Сост. и гл. ред. С.А. Кузнецов. 1-е изд. СПб.: Норинт, 1998; Словарь русских синонимов и сходных по смыслу выражений / Под ред. Н. Абрамова. М.: Русс. словари, 1999 и др.
9. См. например: *Ожегов С.И., Шведова Н.Ю*. Толковый словарь русского языка. Изд.-во «Азъ», 1992; *Ефремова Т.Ф.* Новый словарь русского языка. Толково-словообразовательный: В 2 т. 2-е изд. М., 2001. Т. 1; Энциклопедический словарь// URL: http://tolkslovar.ru/ (дата обращения – 18.04.2013); Бизнес словарь URL: http://edudic.ru/biz/ (дата обращения 18.04.2014) и др.
10. *Абрамов Н.*Словарь русских синонимов и сходных по смыслу выражений. 7-е изд., стереотип. М.: Русские словари, 1999.
11. Речь идет о Кодексе законов о труде РФ (КЗоТ РФ) от 09.12.1971 (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002) // Первоначальный текст опубликован: Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007. Утратил силу с 1 февраля 2002 года в связи с введением в дей-

ствие ТК РФ. См.: Глава III КЗоТ РФ и др.

12. Здесь и далее по тексту выделено автором.
13. Предусмотрено ч. 3 - 10 ст. 5 ТК РФ.
14. *Ожегов С.И., Шведова Н.Ю.* Толковый словарь русского языка. Изд.-во «Азъ», 1992. Цитата по http://www.lib.ru/DIC/OZHEGOW/ozhegow_a_d.txt (дата обращения - 19.04.2013). Аналогичное токование см.: *Ефремова Т.Ф.* Новый словарь русского языка. Толково-словообразовательный: В 2 т. 2-е изд. М., 2001. Т. 2. и др.
15. Установлено ч. 3 ст. 57 ТК РФ.
16. Согласно ч. 3 ст. 135 ТК РФ Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ежегодно до внесения в Государственную Думу Федерального Собрания РФ проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной год разрабатывает единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов. Рекомендации учитываются Правительством РФ, органами исполнительной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления при определении объемов финансирования учреждений здравоохранения, образования, науки, культуры и других учреждений бюджетной сферы. См., например: Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год, утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21.12.2012, протокол 11// Российская газета. 2012. 29 декабря.
17. Утв. Постановлением Госстандарта России от 30.12.1993 № 299 (ред. от 12.12.2012) // Первоначальный текст опубликован: М.: Издательство стандартов, 1995.
18. См.: Экономика и жизнь. 2007. Декабрь. № 50. Данный документ не является нормативно-правовым актом, но носит конструктивный характер и может учитываться при применении норм ТК РФ.
19. Первоначальный текст опубликован: СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4563.
20. Если не принимать во внимание позицию ученых в области административного права, о которых упоминалось в сноске 7 к настоящей статье.
21. См., например: Положение об оплате труда работников Южного федерального университета. URL: / http://sfedu.ru/00_main_2010/main_context.shtml?about/doc (дата обращения 20.04.2013); Положение о системе оплаты труда работников Муниципального образовательного учреждения «Аянкинская средняя школа»/ http://mouayanka.ru/index.php?catid=20&id=38:-l-r&itemid=22&option=com_content&view=article (дата обращения 25.04.2013) и др.