

ПРАВО И СОЦИАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ

УДК 349.2

И.И. Зырянова, А.С. Гончаренко

ПРАКТИКА АДМИНИСТРИРОВАНИЯ ПРИ РАЗДЕЛЕНИИ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫХ И ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ

I.I. Zyryanova, A.S. Goncharenko

THE PRACTICE OF ADMINISTRATION AT THE DIVISION OF CIVIL LEGAL AND LABOR TREATIES

Для оформления трудовых отношений можно использовать два типа соглашений: трудовой договор, который регламентируется в России Трудовым кодексом, и гражданско-правовой договор, отношения по которому регулируются Гражданским кодексом. Отличия для работодателя весьма существенны: по гражданско-правовому договору общий размер налоговых отчислений гораздо ниже, и прежде всего – за счет отчислений в Фонд социального страхования. Страховые взносы на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством по гражданско-правовому договору не поступают. Это самая отличительная особенность таких соглашений от трудовых контрактов. И как итог – подрядчики не могут уходить на оплачиваемый больничный отдых, а также в декретный и детский отпуска. При этом по договору гражданско-правового характера работник имеет право получить стандартные вычеты по налогу на доходы физических лиц. Страховые взносы в ФСС на случай травматизма начисляются лишь по ряду договоров гражданско-правового характера и только в том случае, если это прямо предусмотрено соглашением. Но если смотреть в долгосрочной перспективе, то рекомендуется страховать своих подрядчиков в Фонде социального страхования в 2018 г., включая в гражданско-правовой договор соответствующий пункт, и платить со всех выплат взносы на травматизм. С 1 января 2014 г. действует ст. 19.1 Трудового кодекса РФ, которая установила порядок признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правовых договоров, трудовыми. Сложившаяся практика показала, что администрированием вопросов переквалификации гражданско-правовых договоров в трудовые начал активно заниматься сам Фонд социального страхования, что выглядит логично с экономической точки зрения. Так как именно он

недополучает средства в виде отчислений при заключении гражданско-правового договора. С правовой точки зрения это тоже выглядит естественно, так как именно Фонд социального страхования является контрольно-надзорным органом в вопросах перечисления и администрирования отчислений.

Ключевые слова: гражданско-правовой договор, трудовой договор, переквалификация, Трудовой кодекс, Гражданский кодекс, Фонд социального страхования.

To formalize labor relations, it is possible to use two types of agreements: an employment contract regulated in Russia by the Labor Code and civil-law contract governed by the Civil Code. The differences for the employer are very significant: under the civil-law contract the total amount of tax deductions is much lower, and, first of all, due to the deductions to the Social Insurance Fund. Insurance premiums for temporary incapacity for work and in connection with maternity under a civil law contract do not arise. This is the most distinctive feature of such agreements from labor contracts. And as a result contractors cannot go to paid sick leave, as well as to maternity and children leaves. At the same time, under a civil law contract, an employee has the right to receive standard deductions for personal income tax. Insurance premiums in the Social Insurance Fund for the case of traumatism are assessed only on a number of contracts of civil character and only if it is directly provided by the agreement. But if you look in the long term, it is recommended to insure the contractors in Social insurance fund in 2018, including the corresponding point in the civil contract, and to pay from all payments contributions to traumatism. Since January 1, 2014 Art. 19.1 of the Labour Code works with the Russian Federation which established an order of recognition of the relations connected with using a personal labor and which arose on the basis of civil contracts, labor. The established practices showed that in the labor Social insurance fund that looks logically from economic point of view started actively being engaged in administration of questions of retraining of civil contracts. As it receives less means in the form of assignments at the conclusion of the civil contract. From the legal point of view it too looks naturally as the Social insurance fund is control supervisory authority in questions of transfer and administration of assignments.

Keywords: civil contract, labor contract, retraining, Labor Code, Civil Code, Social insurance fund.



Современный рынок труда характеризуется большой мобильностью, демократичностью и возможностью использования различных форм как заключения трудовых соглашений, так и их осуществления. Часто, что-

бы не расширять штат работников, работодатели заключают с гражданами не трудовые договоры, а гражданско-правовые. Несомненно, этим работодателем освобождается от ряда проблем: бумажной волокиты, обустройства рабочего места для сотрудника, предоставления ему трудовых прав и гарантий, отпуска, оплаты больничного и т. д.

Но прежде, чем заключить такой договор, нужно взвесить все за и против, поскольку в случае подмены трудовых отношений гражданско-правовыми суд может вынести решение не в пользу работодателя, и последнему придется выплатить работнику компенсации, предписанные ТК РФ.

Гражданско-правовое соглашение на работы (услуги) физического лица в пользу компании – это правовая конструкция, которая основывается на нормах Гражданского, а не Трудового кодекса.

Соглашение имеет специфику в плане налогов и взносов. На окончательный порядок могут повлиять статус подрядчика (исполнителя) и условия, непосредственно прописанные в соглашении. При этом круг возможных договоров о выполнении работ (оказании услуг) довольно широк. Перечислим некоторые: подряда (ст. 702 ГК РФ); возмездного оказания услуг (ст. 779 ГК РФ); поручения (ст. 971 ГК РФ); комиссии (ст. 990 ГК РФ); агентский (ст. 1005 ГК РФ); перевозки (ст. 784 ГК РФ); транспортной экспедиции (ст. 801 ГК РФ); хранения (ст. 886 ГК РФ) [1].

Основная суть ГПД с юридической точки зрения: отношения между контрагентами строятся только на нормах ГК РФ. Лицо в этом случае привлекается для разовой работы. После исполнения договора отношения прекращаются.

В некоторых случаях на практике прибыльно и оправданно привлекать для работы граждан именно на основании договора ГПД, а не трудового.

Налог с доходов, выплачиваемых по ГПД, возникает, если привлеченный работник не является индивидуальным предпринимателем. Тогда компания выступает в качестве налогового агента на общих основаниях. Иначе коммерсант уплачивает налоги за себя сам.

Пункт в договоре с лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, о том, что НДФЛ должен уплатить сам гражданин, не освобождает компанию от обязанностей налогового агента. Соответствующее условие ничтожно.

Для выплат в пользу граждан РФ – налоговых резидентов налог удерживается по тарифу 13 %. Если же контрагент – не резидент, ставка намного выше – 30 % (п. 1 и 3 ст. 224 НК РФ). Напомним, что резидентами по НДФЛ признаются лица, находящиеся на территории России не менее 183 календарных дней в течение 12 следующих подряд месяцев (п. 2 ст. 207 НК РФ).

Перечислить НДФЛ в бюджет нужно по месту постановки организации на учет. Налог, удержанный с доходов сотрудников, заключивших

договор с обособленным подразделением, перечисляется по местонахождению ОП (п. 7 ст. 226 НК РФ). Сроки уплаты НДФЛ с доходов по ГПД в 2018 г. стандартные: не позднее дня, следующего за выплатой (п. 6 ст. 226 НК РФ).

Резиденту РФ, привлеченному к работе по гражданско-правовому договору, можно представить стандартные вычеты по НДФЛ. Например, детский (на первого ребенка в 2018 г. – в размере 1400 руб.). Только вычет возможен лишь за те месяцы, в течение которых договор действует. И нужно учитывать весь доход, полученный работником с начала года [2].

Если соглашение действует в течение нескольких месяцев, а вознаграждение выплачивается не ежемесячно (например, одновременно по истечении срока действия договора), то порядок такой. Стандартные налоговые вычеты представляются за каждый месяц действия договора, включая те месяцы, в которых вознаграждение не выплачивалось.

Пенсионное и медицинское страхование в случае с договором ГПХ на выполнение работ и услуг оплачивается заказчиком в общем порядке. А вот по взносам социальным и взносам на травматизм есть особенности.

Как и в случае с выплатой заработной платы, в отношении ГПД список застрахованных лиц находится в специальных нормативных актах. Это Федеральный закон от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» и Федеральный закон от 29.11.2010 № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».

В частности, взносы на пенсионное обеспечение и обязательное медицинское страхование начисляются, если подрядчик (исполнитель):

- гражданин РФ;
- иностранец, временно или постоянно проживающий в РФ.

Страховые взносы на пенсионное и медицинское страхование по договорам ГПХ в 2018 г. начисляют по обычным ставкам, которые компания применяет в отношении выплат и своим штатным работникам. По общему правилу 22 % с вознаграждения уходят на пенсионные начисления, 5,1 % – на медицинские. При этом тариф 22 % в 2018 г. применяется по выплатам, не превышающим (на каждого работника нарастающим итогом с начала года) 1 021 000 руб. Далее используется пониженная ставка 10 %. А вот медицинские взносы по тарифу 5,1 % нужно начислять на всю сумму вознаграждения независимо от общего уровня доходов. То есть никакой планки, предельной величины для расчета этих взносов не установлено.

Как известно, начисленные суммы с 2017 г. перечисляются не в фонды – ПФР и ФФОМС, а в ИФНС.

Если физическое лицо заключило договор ГПХ в 2018 г. в статусе индивидуального предпринимателя, то взносы начислять не нужно. Коммерсант сам платит за себя взносы по установленному порядку.

Страховые взносы на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, уплачиваемые с 2017 г. также не в ФСС, а в ФНС, по ГПД не возникают. Эта самая отличительная особенность таких соглашений от трудовых контрактов. И как итог – подрядчики не могут уходить на оплачиваемый больничный отдых, а также в декретный и детский отпуска.

Таким образом, при всех прочих равных условиях работать по трудовому договору гражданину выгоднее, чем по ГПД. Зато работодатели экономят. В частности, на перечислении 2,9 % с выплачиваемых подрядчику сумм (до предельной базы в 2018 г. в 815 000 руб.).

Страховые взносы в ФСС на случай травматизма начисляются лишь по ряду договоров ГПХ и только в том случае, если это прямо предусмотрено соглашением (п. 1 ст. 20.1 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ). Виды соглашений следующие:

- на выполнение работ;
- оказание услуг;
- договор авторского заказа.

Понятно, что по умолчанию не уплачивая взносы по страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, заказчик экономит [3, с. 341–344]. Но если смотреть в долгосрочной перспективе, то может быть выгодно страховать своих подрядчиков (исполнителей) в ФСС в 2018 г. То есть включать в ГПД соответствующий пункт и платить со всех выплат взносы на травматизм. Рассмотрим это подробнее.

В жизни сам по себе никто не застрахован от несчастного случая на производстве. И если травма произойдет по вине работодателя, то придется возместить пострадавшему заработок, потерянный в связи с нетрудоспособностью (ст. 1086 ГК РФ). Также потребуется оплатить дополнительные расходы подрядчика, связанные с несчастием (п. 1 ст. 1085 ГК РФ). И даже компенсировать по требованию пострадавшего моральный вред (п. 3 ст. 8 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ).

Если же работодатель себя обезопасил и включил в договор ГПХ с физлицом ссылку на взносы в ФСС, негативные последствия травмоопасной деятельности будут не такими тяжелыми. Фонд социального страхования выплатит пособие по временной нетрудоспособности пострадавшему.

Узнать, создает ли конкретный бизнес повышенную опасность, можно в примерном перечне из п. 1 ст. 1079 ГК РФ. Так, страхование на случай травматизма показано при строительной и иной, связанной с ней деятельности, либо если используются транспортные средства, механизмы, электрическая энергия высокого напряжения, взрывчатые вещества, сильнодействующие яды.

Таким образом, у предпринимателя всегда есть мотивация заменить трудовой договор на гражданско-правовой [4, с. 78–83]. Государство противостоит этому и пытается защитить интересы граждан. Так, с 1 ян-

варя 2014 г. действует ст. 19.1 Трудового кодекса РФ, которая установила порядок признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правовых договоров, трудовыми.

Тогда, в 2014 г., появление этой статьи в Трудовом кодексе РФ вызвало серьезные опасения со стороны работодателей, поскольку гражданско-правовые договоры (ГПД), фактически прикрывающие трудовые отношения, были весьма распространены. В стремлении соответствовать законодательству в части используемых договорных схем одни работодатели приняли решения перейти, по возможности, на срочные трудовые договоры, другие же решили исключить из применяемых гражданско-правовых договоров любые намеки на трудовые отношения.

Естественно, и тех, и других интересовала практика применения ст. 19.1 ТК РФ, в частности, такие вопросы, как:

– насколько активно суды начнут использовать презумпцию трудовых отношений (ч. 3 ст. 19.1 ТК РФ – неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений);

– какие критерии трудовых отношений будут приняты за базовые для целей отграничения их от гражданско-правовых;

– насколько часто на практике суды начнут осуществлять переквалификацию.

Напомним, что ст. 19.1. ТК РФ устанавливает несколько способов переквалификации гражданско-правовых отношений в трудовые:

1) заказчиком по письменному заявлению физического лица – исполнителя по договору;

2) заказчиком на основании предписания Государственной инспекции труда (ГИТ), если данное предписание не было в установленные сроки обжаловано в суде;

3) судом на основании заявления исполнителя-физического лица (последний вправе обратиться в суд напрямую, минуя обращение к заказчику, либо при получении от последнего отказа в переквалификации);

4) судом на основании материалов, поступивших от ГИТ или иного уполномоченного органа.

Таким образом, два способа переквалификации реализуются во внесудебном порядке, а два – в судебном, причем посредством подачи иска с требованием о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми. Во всяком случае, так предполагалось.

На практике же применение ст. 19.1. ТК РФ получилось весьма своеобразным.

Сегодня можно сделать вывод, что опасения работодателей по поводу переквалификации договоров с использованием «трудового» механизма были преждевременны. Суды довольно пассивно используют презумпцию трудовых отношений, «пропуская» такие признаки, как выплата денежных средств в дни перечисления заработной платы дважды в месяц, указание «заработная плата» в назначении платежа, ведение табелей учета рабочего времени, предоставление социальных гарантий и пр. (см. апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 30.03.2016 г. по делу № 33-1205/2016; апелляционное определение СК по гражданским делам Ярославского областного суда от 16.05.2016 г. по делу № 33-3394/2016).

Довольно часто в решениях судов можно увидеть фразу примерно следующего содержания: «Исследовав гражданско-правовые договоры, суд соглашается с доводами ответчика о том, что они не свидетельствуют о наличии между сторонами трудовых отношений, поскольку заключенные договоры не содержат условий, предусмотренных ст. 57 ТК РФ» (см., например, Решение № 2-9222/2015 от 20 августа 2015 г. по делу № 2-9222/2015 (Мещанский районный суд г.Москва).

Однако какой разумный работодатель, прикрывающий трудовые отношения ГПД, добровольно включит в него обязательные условия трудового договора? Как можно смотреть формальные признаки, не вдаваясь в суть возникших отношений?

Таким образом, судебная практика сложилась в пользу работодателя. Безусловно, в какой-то мере такой подход позволяет разумно относиться к ГПД, которые являются законной формой организации отношений сторон и ведут к более грамотному оформлению договоров.

Поскольку любой ГПД, заключенный с физическим лицом, несет в себе потенциальный риск для привлекающей стороны, принятие данного риска не отменяет необходимости тщательной фильтрации договорных условий, включаемых в ГПД. Главное при составлении договора – руководствоваться общим правилом о максимальном разведении гражданско-правовых и трудовых отношений. Следует исключать любые условия и термины, свойственные трудовым отношениям, и не забывать о контроле качества со стороны юридической службы. Для избежания претензий и лишних вопросов от ревизоров работодателям необходимо учитывать следующее: нельзя писать в ГПД вместо разовых заданий обязанность выполнять в течение дня какую-либо работу (например, убирать офис); нельзя указывать в ГПД специальность или профессию физика-контрагента; опасно заключать договор на длительный срок; рискованно предусматривать график труда подрядчика (правильно – только этапы сдачи работ).

Несмотря на сказанное, работодателям нельзя «расслабляться». Институт переквалификации сегодня работает в другом поле. В последнее

время его часто применяют фискальные органы, в том числе внебюджетные фонды, при проведении проверок.

В этой связи интересно рассмотреть определение Верховного суда РФ от 27.02.2017 г. по делу № 302-КГ17-382 об отказе в рассмотрении в кассационном порядке дела об обжаловании юридическим лицом решения ИФНС России о привлечении к налоговой ответственности (следует отметить, что подобное определение — далеко не единственное в своем роде, таких судебных актов за последнее время появилось достаточно, чтобы сделать вывод о негативных для работодателей тенденциях).

Основанием для действий налогового органа послужил имевший, по его мнению, место факт невыполнения обществом обязанности по удержанию и перечислению НДС с сумм оплаты труда работников. При этом налоговики квалифицировали в качестве трудовых заключенные организацией с индивидуальными предпринимателями договоры возмездного оказания услуг.

Общество, оспаривая решение, апеллировало к тому, что договоры оказания услуг с ИП оно заключило в соответствии с требованиями гражданского законодательства. И предприятие, и ИП обязанности по отчислениям осуществляли в полном объеме и своевременно. Никакой кадровой документации, которая могла бы свидетельствовать о существовании трудовых отношений, в организации не оформлялось.

Однако эти доводы не смогли повлиять на позицию арбитражных судей, которые пришли к выводу о том, что действительным экономическим смыслом деятельности привлекаемых обществом предпринимателей являлось осуществление ими трудовых функций в качестве наемных работников.

В данном деле было установлено, что в договорах с ИП указывался график работы, прописывались должности и специальности, предусматривалась материальная ответственность, договоры носили не разовый, а систематический характер. Привлеченные обществом индивидуальные предприниматели в своей деятельности пользовались принадлежащими организации помещениями, оборудованием безвозмездно.

Таким образом, необходимо обратить внимание, что даже статус ИП у привлекаемых физических лиц, а также отсутствие их воли на пере-квалификацию не защищает от рисков пере-квалификации при наличии признаков трудовых отношений.

Следует сразу поставить точку в вопросе о праве фискальных органов осуществлять пере-квалификацию, ведь ст. 19.1. ТК РФ такого механизма не предусматривает. Между тем, ст. 19.1 ТК РФ напрямую в этом случае не применяется. Институт пере-квалификации, появившийся в трудовом праве, подсказал механизм раскрытия факта занижения облагаемой базы в административных отношениях.

Позиция судов о праве фискальных органов на придание трудового характера сложившимся отношениям полно изложена в постановлении

Восьмого арбитражного апелляционного суда от 24.08.2016 г. № 08АП-8593/16 (применительно к Фонду социального страхования РФ): «В соответствии со статьей 11 Федерального закона от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования» Фонд социального страхования (страховщик) обязан обеспечивать сбор страховых взносов, обеспечивать контроль за правильным исчислением, своевременной уплатой и перечислением страховых взносов страхователями; вправе проверять документы по учету и перечислению страховых взносов».

Согласно ч. 1 ст. 4.2 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», страховщик, которым является Фонд социального страхования, имеет право проводить проверки правильности начисления и уплаты страховых взносов страхователями в Фонд социального страхования Российской Федерации, а также выплаты страхового обеспечения застрахованным лицам, требовать и получать от страхователей необходимые документы и объяснения по вопросам, возникающим в ходе проверок; запрашивать у страхователей документы, связанные с начислением и уплатой страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации, расходами на выплату страхового обеспечения застрахованным лицам, в том числе при выделении страхователю средств на указанные расходы сверх начисленных страховых взносов.

Таким образом, системное толкование приведенных выше норм позволяет сделать вывод о том, что Фонд наделен полномочиями по проведению проверочных мероприятий по вопросам правильности начисления и уплаты страховых взносов страхователями, при этом реализация таких полномочий предполагает право заинтересованного лица оценивать представляемые страхователем документы с точки зрения их юридической значимости и правовых последствий, которые влечет содержание таких документов.

При этом то обстоятельство, что обозначенный выше факт установлен заинтересованным лицом по результатам проверочных мероприятий вне процедур, предусмотренных ч. 1 ст. 19.1 Трудового кодекса Российской Федерации, само по себе не опровергает законность и обоснованность соответствующего вывода, поскольку положения статьи 19.1 Трудового кодекса Российской Федерации не отменяют положения законодательства в сфере социального страхования, наделяющие Фонд социального страхования полномочием по проведению проверок правильности начисления и уплаты страховых взносов, которое не может быть реализовано без анализа и оценки представляемых страхователем документов.

Иными словами, в данном случае оценка спорных договоров с точки зрения наличия у них признаков трудовых договоров правомерно осуществлялась Фондом социального страхования в рамках предоставлен-

ных ему полномочий по проведению проверочных мероприятий для целей установления полноты и правильности начисления страховых взносов на обязательное социальное страхование.

С экономической точки зрения администрирование со стороны Фонда социального страхования выглядит вполне логично и обоснованно. Именно этот Фонд более всего не дополучает отчислений в случае замены трудового договора гражданско-правовым [5, с. 210–219]. В качестве наказания – штраф по НК РФ – 20 % от суммы «скрытых» взносов (ст. 122 НК РФ). И от трудинспекторов штраф для фирмы на 50 000–100 000 руб. и руководителя – на 10 000–20 000 руб. Если ИП вместо трудового заключил незаконно ГПД, санкция в отношении предпринимателя в 2018 г. равна 5 000–10 000 руб. (п. 4 ст. 5.27 КоАП РФ) [6].

Важно, что при переквалификации гражданско-правового договора в трудовой выявлять суть отношений приходится судьям арбитражных судов, не имеющих опыта рассмотрения трудовых споров [7].

Итак, общие тенденции в практике переквалификации на сегодняшний день:

– переквалификация в порядке ст. 19. 1. ТК РФ осуществляется, но недостаточно;

– институт переквалификации успешно подхвачен и используется в налоговых и иных публичных отношениях.

Литература

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 23.05.2018). – М., 1996.
2. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998 № 146-ФЗ (ред. от 19.02.2018). – М., 1998.
3. *Лукин Н.Н., Дадаян Е.В., Сторожева А.Н.* К вопросу об основных принципах и гарантиях осуществления гражданских прав личности (философско-правовой анализ) // Вестн. КрасГАУ. – 2006. – № 10. – С. 341–344.
4. *Рахинский Д.В., Король Л.Г., Малимонов И.В.* и др. Вопросы дискриминации при заключении трудового договора // Социально-экономический и гуманитарный журнал Красноярского ГАУ. – 2015. – № 1 (1). – С. 78–83.
5. *Сочнева Е.Н.* Анализ основных направлений деятельности фонда социального страхования Российской Федерации // Публичное и частное право. – 2015. – № 3. – С. 210–219.
6. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 23.04.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 14.05.2018). – М., 2018.

7. *Айснер Л.Ю., Ерошина А.А., Жулаева А.С.* и др. Актуальные психолого-педагогические, философские, экономические и юридические проблемы современного российского общества. Т. 2. – Ульяновск, 2017.

Literatura

1. *Grazhdanskiy kodeks Rossijskoj Federacii (chast' vtoraya) ot 26.01.1996 № 14-FZ (red. ot 23.05.2018).* – М., 1996.
2. *Nalogovyj kodeks Rossijskoj Federacii (chast' pervaya) ot 31.07.1998 № 146-FZ (red. ot 19.02.2018).* – М., 1998.
3. *Lukin N.N., Dadayan E.V., Storozheva A.N.* K voprosu ob osnovnyh principah i garantiyah osuschestvleniya grazhdanskih prav lichnosti (filosofsko-pravovoj analiz) // *Vestn. KrasGAU.* – 2006. – № 10. – S. 341–344.
4. *Rahinskij D.V., Korol' L.G., Malimonov I.V.* i dr. Voprosy diskriminacii pri zaklyuchenii trudovogo dogovora // *Social'no-ekonomicheskij i gumanitarnyj zhurnal Krasnoyarskogo GAU.* – 2015. – № 1 (1). – S. 78–83.
5. *Sochneva E.N.* Analiz osnovnyh napravlenij deyatel'nosti fonda social'nogo strahovaniya Rossijskoj Federacii // *Publichnoe i chastnoe pravo.* – 2015. – № 3. – S. 210–219.
6. *Kodeks Rossijskoj Federacii ob administrativnyh pravonarusheniyah ot 30.12.2001 № 195-FZ (red. ot 23.04.2018) (s izm. i dop., vstup. v silu s 14.05.2018).* – М., 2018.
7. *Ajsner L.Yu., Eroshina A.A., Zhulaeva A.S.* i dr. Aktual'nye psihologo-pedagogicheskie, filosofskie, ekonomicheskie i yuridicheskie problemy sovremennogo rossijskogo obschestva. Т. 2. – Ul'yanovsk, 2017.

