



On some aspects of the fight against mobbing: problems of rulemaking and judicial practice

A. M. Lushnikov¹, A. A. Karpov¹, D. A. Smirnov¹

¹P. G. Demidov Yaroslavl State University, 14 Sovetskaya str., Yaroslavl 150003, Russian Federation

DOI: 10.18255/1996-5648-2022-4-624-633

Research article
Full text in Russian

The article is devoted to the analysis of the problem of combating mobbing. The article substantiates that mobbing is not just an interdisciplinary concept, but also quite thoroughly rooted in common sense. Second, the everyday understanding of mobbing is clearly manifested in the claims of employees against employers, which were analyzed in the article. It was concluded that a request for a legislative ban on mobbing and its delineation was already quite ripe in society. The authors proposed a definition of mobbing, which they propose to include in the Labor Code of the Russian Federation. Also, the authors analyzed the current capabilities of employees in the fight against vertical mobbing (bossing). In particular, attention was paid to the provision of Art. 195 of the Labor Code of the Russian Federation, which gives the right to the representative body of employees to demand that the head of the organization be brought to disciplinary responsibility up to dismissal. The grounds for dismissal, which can be applied to the manager in the event of a boss, are analyzed. It was concluded that without a legislative ban on mobbing, bringing the head of the organization to justice is quite difficult. Also, by-laws, which mention mobbing, in the field of education, were analyzed. It was concluded that the state and local governments are making certain efforts to combat mobbing, but these efforts are aimed at mobbing in relations between students. As for the fight against mobbing of teachers in relation to students and each other, the authors identified 3 grounds for dismissal, according to which, according to the current legislation and judicial practice, a teacher can be dismissed.

Keywords: labor legislation; mobbing; psychology; head of organization; disciplinary responsibility; person performing educational functions; teacher

INFORMATION ABOUT AUTHORS

| | |
|----------------------|--|
| Lushnikov, Andrey M. | E-mail: amlu0909@yandex.ru ORCID: 0000-0002-8043-8218 Doctor Sc. (Jurisprudence), Doctor Sc. (History), Professor |
| Karpov, Alexandr A. | E-mail: karpov.sander2016@yandex.ru ORCID: 0000-0002-6432-8246 Doctor Sc. (Psychology), Associate Professor |
| Smirnov, Dmitry A. | E-mail: d.smirnov@uniyar.ac.ru ORCID: 0000-0003-2140-7814 Cand. Sc. (Jurisprudens), Associate Professor |

Funding: Yaroslavl State University (project P2-GM2-2021).

© Lushnikov A. M., Karpov A. A., Smirnov D. A., 2022

This is an open access article under the CC BY license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)



О некоторых аспектах борьбы с моббингом: проблемы нормотворчества и судебной практики

А. М. Лушников¹, А. А. Карпов¹, Д. А. Смирнов¹

¹Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова, ул. Советская, 14,
Ярославль, 150003, Российская Федерация

DOI: 10.18255/1996-5648-2022-4-624-633
УДК 349.2

Научная статья
Полный текст на русском языке

Статья посвящена анализу проблематики борьбы с моббингом. В статье обосновано, что моббинг – понятие не просто междисциплинарное, но и достаточно основательно укоренившееся на уровне здравого смысла. Второе, житейское, понимание моббинга ярко проявляется в исковых требованиях работников к работодателям. Сделан вывод, что в обществе уже вполне назрел запрос на законодательный запрет моббинга и его дефиницирование. Авторами предложена дефиниция моббинга, которую они предлагают включить в ТК РФ. Проанализированы действующие возможности работников в борьбе с вертикальным моббингом (боссингом). В частности, было обращено внимание на положение ст. 195 ТК РФ, дающее право представительному органу работников требовать привлечение руководителя организации к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения. Проанализированы основания увольнения, которые могут быть применены к руководителю в случае боссинга. Сделан вывод, что без законодательного запрета моббинга привлечение руководителя организации к ответственности достаточно затруднительно. Также проанализированы подзаконные акты, в которых упоминается моббинг в сфере образования. Сделан вывод, что государство и органы местного самоуправления предпринимают определённые усилия по борьбе с моббингом, но эти усилия направлены на моббинг в отношениях между учащимися. Что касается борьбы с моббингом педагогов по отношению к учащимся и друг другу, то авторами выявлено 3 основания увольнения, по которым, согласно действующему законодательству и судебной практике, можно уволить педагога.

Ключевые слова: трудовое законодательство; моббинг; психология; руководитель организации; дисциплинарная ответственность; лицо, выполняющее воспитательные функции; педагог

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

| | |
|-------------------------------|---|
| Лушников, Андрей Михайлович | Е-mail: amlu0909@yandex.ru ORCID: 0000-0002-8043-8218 Доктор юридических наук, доктор исторических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового и финансового права |
| Карпов, Александр Анатольевич | Е-mail: karpov.sander2016@yandex.ru ORCID: 0000-0002-6432-8246 Доктор психологических наук, профессор кафедры психологии труда и организационной психологии |
| Смирнов Дмитрий Александрович | Е-mail: d.smirnov@uniyar.ac.ru ORCID: 0000-0003-2140-7814 Кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового и финансового права |

Финансирование: ЯрГУ (Программа развития, проект № П2-ГМ2-2021).

© Лушников А. М., Карпов А. А., Смирнов Д. А., 2022

Статья открытого доступа под лицензией CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Проблематика моббинга в последнее время занимает всё больше места и в научных исследованиях, и в публицистических статьях. Психологизация ряда социальных проблем влечёт повышение интереса к данному явлению, тем более что проблема борьбы с моббингом является достаточно актуальной. Так, согласно статистическим исследованиям с притеснениями на рабочем месте каждый день сталкивается около 20 миллионов американских трудящихся. В Великобритании жертвами моббинга в трудовом коллективе являются около 30 % сотрудников. В Швеции процент лиц, подвергающихся моббингу, варьируется от 2,5 до 16,2 %.

Моббинг представляет собой междисциплинарное понятие [1, с. 155–161]. Изначально возникнув в сфере социологии, проблематика моббинга распространила сферу своего действия в иные дисциплины, главным образом в психологию. На настоящий момент проблематика моббинга и связанного с ним значительного спектра явлений психологического плана является также одной из наиболее актуальных в современной психологии. Очевидно, что сложились определенные и вполне конкретные представления о терминологии, классификациях, содержании практических рекомендаций относительно моббинга. Далее исследования моббинга вообще трансформировались в особое теоретическое и прикладное междисциплинарное направление. В свою очередь, его постепенно реализующаяся «психологизация», полагаем, неслучайна и коренится в решающей роли механизмов сугубо психологического плана, лежащих в основе моббинга.

Вместе с тем история развития рассматриваемого направления обладает важной отличительной особенностью, которая, впрочем, не является редкой, хотя и должна быть понята в качестве определяющей. Дело в том, что складывается ситуация, согласно которой явление существовало практически всегда, в то время как интерес к нему возник относительно недавно. В этой связи следует констатировать, что разработки теоретического плана по тем или иным причинам (разумеется, различным для каждого отдельно взятого направления) не просто уступают во времени формированию предмета изучения, но и, что еще более удивительно, очевидно «опаздывают». Отсюда во многом проистекает ощутимо стихийный характер появления большого числа данных исследований моббинга в разных странах. Вследствие этого, создается впечатление о неконтролируемости учета новых данных ввиду высокой интенсификации их возникновения в современной литературе. Кроме того, нельзя исключать и влияния относительно неблагоприятного фактора, состоящего в следующем: проблематика моббинга, к сожалению, преодолевает границы академической науки и становится предметом дискуссий в ненаучной среде. Это, безусловно, допускает формирование искаженных представлений о моббинге как о научном направлении и, конечно, его содержании. Таким образом,

вполне возможно констатировать существование двух крупных тенденций в изучении моббинга – научной и «житейской». Причем надо сказать, что подобное разделение не является новым в психологии, а, напротив встречается весьма часто, хотя, повторяем, далеко не всегда оказывает позитивное влияние на развитие фундаментальных представлений.

Этот, казалось бы, сугубо теоретический аспект проблемы имеет вполне определённые проявления на практике: работники всё чаще заявляют в своих исковых требованиях о том, что они подвергаются моббингу. При этом современное российское законодательство данное понятие не знает. Термин «моббинг» употребляется крайне редко, в основном применительно к отношениям в сфере образования, о чём мы ещё скажем позже.

Несмотря на это, в судебной практике нередко встречаются заявления работников о моббинге в отношении их со стороны работодателя. При этом, как и со всяким «житейским» понятием, под моббингом работники нередко понимают различные явления. Например, в Апелляционном определении Московского городского суда от 20.11.2020 по делу № 33-416671/2020 работница считала вертикальным моббингом неясность и неопределённость сроков исполнения полученного ей задания, привлечение других работников её отдела для оценки выполненного ей задания и, как результат, привлечение её к дисциплинарной ответственности¹. В Апелляционном определении Санкт-Петербургского городского суда от 20.04.2016 № 33-7524/2016 по делу № 2-6328/2015 работница, рассматривая моббинг и психологическое давление как синонимы, выделила следующие его компоненты: безосновательное увеличение объема работы, изоляцию работницы от служебной информации, фактическое игнорирование ее руководством, отсутствие конкретизации даваемых поручений, передача срочных поручений за пределами установленного срока исполнения, несвоевременную проверку выполненной работы, отсутствие обратной связи, требования пояснений по каждому вопросу, в том числе письменных². В Определении Московского городского суда от 24.11.2014 № 4г/3-10087/14 отражено, что работник рассматривал моббинг и психологический террор как синонимы³. Некоторые работники рассматривают моббинг просто как разновидность дискриминации⁴.

¹ Апелляционное определение Московского городского суда от 20.11.2020 по делу № 33-416671/2020 // СПС «Консультант Плюс».

² Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 20.04.2016 № 33-7524/2016 по делу № 2-6328/2015 // СПС «Консультант Плюс».

³ Определение Московского городского суда от 24.11.2014 № 4г/3-10087/14 // СПС «Консультант Плюс».

⁴ Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 10.10.2014 по делу № 33-10598/2014 // СПС «Консультант Плюс».

В ряде заявлений работник упоминал моббинг в ряду других «грехов» работодателя, как то: дискриминацию, понуждение к увольнению и т. п.⁵ В одном из исковых заявлений работник даже требовал от суда провести проверку «по вопросам “моббинга” в отношении подчинённых»⁶.

Весьма показательно, что ни в одном из рассмотренных нами судебных решений суд даже не пытался ответить на вопрос, имел ли место моббинг в действительности, и фактически уклонился от правовой оценки соответствующих действий работодателя. И это вряд ли может вызвать удивление, ввиду того что такой категории, как «моббинг», законодательство не знает, а соответственно, и определить, относится ли конкретное действие к моббингу, во-первых, крайне затруднительно, во-вторых, признание определённых действий работодателя моббингом не порождает правовых последствий, в связи с тем что в законе они не прописаны.

Приведённая судебная практика, как представляется, явно свидетельствует, что налицо необходимость легализации понятия моббинга ввиду своеобразного общественного запроса. Полагаем, что необходимо ввести в ТК РФ дефиницию моббинга в целях урегулирования вопроса защиты работников от психологического насилия на рабочих местах. Считаем целесообразным использовать при этом зарубежный опыт и адаптировать его к действующей правовой системе [2, с. 13–16; 3, с. 97–105]. В научных изысканиях как по психологии, так и по праву можно встретить следующие признаки моббинга: 1) повторяемость (систематичность) действий (каких?) в отношении работника со стороны руководителя либо со стороны коллег, 2) указанные действия (они не указаны) ущемляют достоинство работника, 3) они выражаются в ряде негативных действий, влияющих на выполнение работником его трудовой функции (в частности, преследование, оскорбления, бойкот), 4) они причиняют ущерб либо же создают реальную угрозу ущерба правам, свободам, законным интересам работника, кроме того, они могут оказывать негативное воздействие на его физическое или психическое здоровье.

Исходя из этого, считаем целесообразным закрепить в российском законодательстве следующее определение: «Моббинг (психологическое насилие) – повторяющиеся (систематические) действия со стороны работодателя и других работников (включая руководителя организации), которые ущемляют достоинство подвергающегося ему работника. Они могут осуществляться в виде преследования, оскорбления, бойкота или иных

⁵ Апелляционное определение Московского городского суда от 28.08.2020 № 33-22936/2020 по делу № 2-2802/2019 // СПС «Консультант Плюс»; Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 22.04.2014 по делу № 33-3530\2014г. // СПС «Консультант Плюс»; Кассационное определение Пермского краевого суда от 23.05.2011 по делу № 33-4995 // СПС «Консультант Плюс».

⁶ Апелляционное определение Московского городского суда от 20.08.2018 по делу № 33-29915/2018 // СПС «Консультант Плюс».

негативных действий, влияющих на выполнение работником его трудовых обязанностей. Данные действия должны причинять ущерб или создавать реальную угрозу причинения ущерба правам, свободам, законным интересам работника».

Отдельного внимания заслуживает так называемый вертикальный моббинг, или боссинг. Действующее законодательство, очевидно, не предусматривает каких-то способов борьбы с этим явлением. Однако есть ряд инструментов, позволяющих работникам защитить свои права.

Во-первых, это предусмотренная статьёй 195 ТК РФ обязанность работодателя рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников. В случае подтверждения факта нарушения работодатель обязан применить к провинившемуся работнику дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Следует отметить существенное различие в ответственности руководителей организации и руководителей отдельных подразделений. Если для «простых» работников допустимо только привлечение к дисциплинарной ответственности (при наличии полного состава дисциплинарного проступка), то для руководителей организации риски в данном случае существенно выше: они могут быть уволены по ряду дополнительных оснований. Причём увольнение возможно и не непосредственно на основании дисциплинарного проступка, а в результате принятия работодателем решения о прекращении трудового договора с руководителем организации (п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ).

Что касается виновных оснований увольнения руководителя организации, то они зафиксированы в пп. 9 и 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Мы не видим возможностей увольнения руководителя организации за моббинг по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшее за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации), однако считаем, что оно вполне возможно по п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ: однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей.

Определения грубого нарушения законодательство не содержит, оно является оценочным понятием. Пленум Верховного суда в п. 49 Постановления от 17 марта 2004 г. № 2 указал, что под грубым нарушением, в частности, понимается неисполнение возложенных на этих лиц трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба органи-

зации⁷. Суды, давая трактовку данного положения, обращают внимание на то, что причинение вреда здоровью работника либо имущественного ущерба не является обязательным. Оно возможно и в том случае, когда не повлекло негативных последствий для работодателя⁸.

Увольнение работника по данному основанию производится в порядке привлечения к дисциплинарной ответственности, при этом в судебной практике особо обращается внимание на то, что руководителем должно быть совершено нарушение должностных обязанностей, прописанных именно в трудовом договоре⁹.

Полагаем, что этот признак не является обязательным. Вполне допустимо увольнение руководителя организации и за нарушение обязанностей, прописанных в законе, локальном акте и иных источниках. О правильности такой трактовки свидетельствует и тот факт, что Пленум в п. 49 Постановления от 17 марта 2004 г. № 2 указал на нарушение обязанности, установленной трудовым договором, как на частный случай.

Что касается возможности увольнения руководителя организации по данному основанию за моббинг (боссинг) или за непринятие мер по противодействию данным явлениям, то полагаем, что оно вполне допустимо при условии наличия дисциплинарного проступка.

Однако в данном случае мы опять же упираемся в вопрос прямого запрета моббинга. В законодательстве он на настоящий момент отсутствует, и, соответственно, руководитель может быть уволен только в случае, если обязанность не допускать моббинг либо противодействовать ему прописана в социально-партнёрских, локальных актах либо в трудовом договоре. В то же время нами, например, не обнаружены какие-либо социально-партнёрские акты, в которых бы прописывалось противодействие моббингу.

Проведённый анализ подтверждает необходимость дефиницирования моббинга, а также установления его запрета на законодательном уровне.

Ещё одной областью, где в последние годы можно констатировать оживление в области борьбы с моббингом, является сфера образования. При этом среди актов федерального уровня, в которых говорится о борьбе с моббингом, можно с определёнными оговорками назвать лишь обсуждаемый сейчас Проект профессионального стандарта «Специалист в области воспитания». Сам термин «моббинг» при этом не используется, однако

⁷ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (с изм. и доп.) // Российская газета. 2006. 31 дек., № 297.

⁸ Апелляционное определение Иркутского областного суда от 18.10.2018 по делу № 33-9040/2018 // СПС «Консультант Плюс».

⁹ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 15.05.2017 № 47-КГ17-4 // СПС «Консультант Плюс»; Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 18.05.2016 по делу № 33-2392/2016 // СПС «Консультант Плюс».

противодействие ему подразумевается, что, в частности, вытекает из пояснительной записки к проекту. В ней указано, что профилактика таких явлений, как моббинг, буллинг, троллинг, включается в состав трудового действия: «Выявление предпосылок и ранняя профилактика негативных явлений в детско-юношеской среде образовательной организации» [4].

Показательно, что моббингу начинают противодействовать в образовательной среде на региональном и местном уровнях. Например, Положение о деятельности педагога-психолога в государственных образовательных учреждениях Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга в составе деятельности по психолого-педагогическому сопровождению образовательного процесса, предусматривает, во-первых, профилактику насилия в образовательной среде, включая буллинг, моббинг, троллинг; во-вторых, создание условий совместно с педагогами образовательных учреждений и специалистами службы сопровождения по противодействию ему [5].

В Постановлении администрации г. Дзержинска Нижегородской области говорится о реализации программы формирования в школах города служб медиации, направленных на разрешение острых конфликтов между учащимися. Констатируется эффективность этих служб в реализации таких социально опасных явлений, как моббинг и буллинг. При этом под буллингом в Постановлении понимается психологический террор, избиение, травля одного человека другим, а под моббингом – обзывание, унижение, непристойные шутки, сплетни [6].

В то же время, как видно из проанализированных документов, борьба с моббингом и буллингом ведётся не в рамках трудовых отношений, а в рамках отношений между учащимися и администрацией образовательных учреждений. Что же касается борьбы с моббингом в рамках трудовых отношений в сфере образования, то трудовое законодательство предоставляет достаточно возможностей для увольнения педагогического работника, допускающего такое поведение.

Так, в п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ зафиксировано специальное основание увольнения, касающееся исключительно работников, выполняющих воспитательные функции, – совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. Очевидно, что моббинг относится к подобного рода аморальным проступкам.

Кроме того, в ст. 336 ТК РФ зафиксированы два дополнительных основания прекращения работы с педагогическим работником: повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность и применение (п. 1 ч. 1 ст. 336 ТК РФ), в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ч. 1 ст. 336 ТК РФ).

При этом судебная практика к случаям грубого нарушения устава образовательной организации относит в том числе и действия работника, подпадающие под определение моббинга. Примером может послужить Апелляционное определение Московского городского суда от 12.02.2013 по делу № 11-3590, которым было признано законным увольнение по п. 1 ч. 1 ст. 336 ТК РФ мастера производственного обучения, неоднократно высказывавшего угрозы и оскорбления в адрес учащихся по причине их национальной принадлежности¹⁰.

Что касается такого основания увольнения, как применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, то данное поведение виновного лица тоже с полным основанием может быть отнесено к моббингу с той лишь разницей, что объект моббинга – не другой работник, а учащийся.

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

1. Проблематика борьбы с моббингом является достаточно актуальной, что выражается в том числе и в исковых заявлениях работников, притом что сам моббинг никак действующим законодательством не урегулирован;

2. Предлагаем включить в ТК РФ прямой запрет на моббинг и ввести следующую его дефиницию: «Моббинг (психологическое насилие) – повторяющиеся (систематические) действия со стороны работодателя и других работников (включая руководителя организации), которые ущемляют достоинство подвергающегося ему работника. Они могут осуществляться в виде преследования, оскорбления, бойкота или иных негативных действий, влияющих на выполнение работником его трудовых обязанностей. Данные действия должны причинять ущерб или создавать реальную угрозу причинения ущерба правам, свободам, законным интересам работника»;

3. Действующее законодательство не представляет достаточных инструментов по борьбе с вертикальным моббингом. Согласно ТК РФ руководитель организации может быть привлечён к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения. И даже есть ряд виновных оснований увольнения, которые могут быть использованы как санкция в ответ на моббинг (например, п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Однако эти основания носят ярко выраженный дисциплинарный характер, а это значит, что для привлечения руководителя к ответственности за вертикальный моббинг его запрет должен быть прописан в каких-то источниках трудового права либо в трудовом договоре. Сказанное ещё раз подчёркивает необходимость введения законодательного запрета на моббинг;

4. Достаточно часто категория «моббинг» используется в подзаконных актах применительно к отношениям между учащимися. И надо отметить, что государство и некоторые муниципальные образования предпринима-

¹⁰ Апелляционное определение Московского городского суда от 12.02.2013 по делу № 11-3590 // СПС «Консультант Плюс».

ют меры по борьбе с моббингом в учебных заведениях. В то же время о вертикальном моббинге со стороны педагогического работника по отношению к учащемуся в документах об образовании не упоминается. Полагаем, что это обоснованно. Действующее трудовое законодательство и судебная практика насчитывают три основания увольнения, под которые может подпасть педагог в случае моббинга по отношению к учащимся – этого достаточно для нормативно-правовой реакции на данную проблему.

Ссылки

1. Лушников А.М., Чуча С. Ю., Смирнов Д. А. Моббинг в трудовом праве и психологии: опыт междисциплинарного подхода // Государство и право. 2022. № 7. С. 155–161.
2. Лушников А. М. Природа и сущность личных неимущественных прав // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. №1. С. 13–16.
3. Рекош К. Х. Моббинг и проблемы его преодоления во Франции // Труд за рубежом. 2002. № 2. С. 97–105.
4. Проект Приказа Минтруда России «Об утверждении профессионального стандарта “Специалист в области воспитания”» (по состоянию на 22.09.2022) (подготовлен Минтрудом России, ID проекта 01/02/09-22/00131626). URL: <https://regulation.gov.ru/> (дата обращения: 20.10.2022).
5. Распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 01.07.2022 № 1342-р «Об утверждении Положения о деятельности педагога-психолога в государственных образовательных учреждениях Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга». URL: <http://www.gov.spb.ru>, 05.07.2022.
6. Постановление администрации г. Дзержинска Нижегородской области от 07.11.2017 № 4424 «Об утверждении муниципальной программы “Профилактика терроризма и экстремизма, минимизация и ликвидация последствий терроризма и экстремизма на территории городского округа город Дзержинск”» (с изм. и доп.) // Дзержинские ведомости. 2017. 16 ноябр., № 90 (568).