

КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К РЕШЕНИЮ ПРОБЛЕМ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА В ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ

Е.В. Дерябина¹, Т.Ю. Богданова²

¹ *Томский государственный архитектурно-строительный университет, г. Томск, Россия*

² *ООО «Инжиниринговый центр организации и нормирования труда», г. Томск, Россия*

В статье рассматриваются проблемы и результаты практической реализации на территории Томской области «Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы» в части нормирования труда. Поднят вопрос о влиянии системы нормирования труда на эффективное функционирование отдельных государственных и муниципальных учреждений. Выявлены причины торможения реформы по внедрению норм труда в учреждениях образования, здравоохранения и культуры региона. Представлены научно-аналитические и практические результаты деятельности Инжинирингового центра организации и нормирования труда. Предложен комплекс организационно-методических мероприятий для решения проблем в системах нормирования труда для учреждений Томской области.

Ключевые слова: стимулирование труда, оплата труда, нормирование труда, здравоохранение, образование, эффективный контракт.

Современная ситуация развития производственно-трудовых отношений в рыночных условиях констатирует факт усиления социально-экономического интереса работодателя и наемного работника к затратам, результатам и качеству труда не только в реальном секторе экономики (при производстве материальных благ), но и в секторе государственных и муниципальных услуг (здравоохранение, образование, культура и проч.) [5]. Причина видится в интеграции интересов государства, работодателя и наемного работника посредством нормирования труда в условиях рыночной экономики. С одной стороны, этот интерес обусловлен необходимостью обоснования регламентированных затрат времени и стоимости труда участников в совокупном трудовом процессе, развития долгосрочных трудовых отношений; с другой стороны, законодательным регулированием – главой 22 Трудового Кодекса РФ – нормирования труда в рамках трудовых отношений, в части которых работодатель обязан обеспечить разработку норм по труду, их утверждение, пересмотр и замену норм на новые с учетом изменений организационно-технических условий в трудовом процессе [4].

Из сказанного следует, что отсутствие системы нормирования труда в организации (учреждении, предприятии), независимо от организационно-правовой формы, рассматривается как нарушение трудового права работника [6]. Следовательно, главой 22 ТК РФ предъявляются идентичные требования к нормированию труда и к предприятиям реального сектора экономики, и к государственным (муниципальным) бюджетным (казенным, автономным) учреждениям.

Учитывая специфичность социальной сферы, основные цели нормирования труда для государственных и муниципальных учреждений должны определяться не только исключительно экономическими интересами, но и решением социальных задач в части обеспечения более благоприятных возможностей для повышения удовлетворенности работника содержанием и условиями труда, активизации его трудового и интеллектуального потенциала в воспроизводстве трудовых ресурсов региона и страны в целом [9]. Таким образом, качественно разработанная система нормирования труда является основой для эффективного функционирования отдельных государственных и муниципальных учреждений и способна оказать значительное влияние на институционализацию социально-трудовых и экономических отношений в регионе [3].

Проявленный интерес Правительства РФ к государственному и муниципальным учреждениям выражен Указом Президента РФ № 597 от 7 мая 2012 года в рамках мероприятий по реализации государственной социальной политики. Сегодня речь пойдет именно о результатах реализации «Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы» (далее Программа). Неотъемлемой частью «дорожных карт» Программы является внедрение работодателем системы нормирования труда (СНТ) в государственных и муниципальных учреждениях Томской области в соответствии с методическими рекомендациями по разработке систем нормирования труда, утвержденными приказом № 504 Министерства труда и социальной защиты РФ [10].

Следует напомнить, что в рамках реализации Программы во всех государственных и муниципальных учреждениях Томской области заключение трудовых договоров между работодателем и наемным работником должно осуществляться исключительно на условиях «эффективного контракта» [9]. Политикой Правительства РФ предусмотрена корреляция уровня заработной платы работника от качества и количества оказанных услуг, сложности выполняемых трудовых функций, квалификационного уровня и прочее. Учитывая сказанное, обязательным условием заключения трудового договора между работодателем и наемным работником в государственном (муниципальном) учреждении в условиях выполнения работы по «эффективному контракту» является конкретизация показателей и критериев эффективной деятельности работника в соответствии с его квалификационным уровнем для определения размера стимулирующих выплат по результатам его труда и качества оказываемых услуг [9].

Результатами научно-аналитической и практической деятельности ООО «Инжиниринговый центр организации и нормирования труда» (ООО «ИЦОиНТ») является системный подход к внедрению нормирования труда в государственных областных и муниципальных учреждениях Томской области, основанный на нормативном, правовом и методическом обеспечении эффективного функционирования системы [2]. Специалистами проведены научно-аналитические исследования организации труда в 85 учреждениях Томской области, по результатам которых разработаны локальные нормы труда и обоснована нормативная штатная численность по профессионально квалификационным группам и квалификационным уровням для осуществления трудового процесса. В совокупности было научно обосновано в соответствии с требованиями профессиональных стандартов, единым тарифно-квалификационным справочником, санитарно-эпидемиологическими нормами и требованиями, локальными организационно-техническими условиями более 270 номенклатурных должностей, однако в большинстве учреждений работа не завершена ввиду высокой трудоемкости аналитико-исследовательских работ по нормированию труда [10].

По результатам проведенных научно-аналитических исследований в учреждениях Томской области научно обоснованы локальные нормы труда, разработан и внедрен комплекс нормативно-методического и правового документационного обеспечения системы нормирования труда. Учитывая проделанную научно-исследовательскую работу, можно вести речь о едином комплексном подходе к обоснованию и регламентации затрат труда как в учреждениях социальной сферы по Томской области, так и на межрегиональном уровне [7–9].

Научно-обоснованные нормы труда и комплексы нормативно-методического и правового документационного обеспечения системы нормирования труда разработаны и внедрены в образовательных и медицинских учреждениях Парабельского, Верхнекетского, Кривошеинского, Колпашевского и Чаинского районов, в ряде учреждений г. Томска. Результаты по охвату нормированием труда в учреждениях этих районов на текущий момент составляют от 35 до 70 % сотрудников (в табл. 1, 2) [1, 7–10].

Однако в процессе проводимой работы в части нормирования труда в государственных областных и муниципальных бюджетных (казенных, автономных) учреждениях, наряду с положительными и продуктивными результатами реализации Программы, выявлены проблемы и систематизированы общие причины, на наш взгляд, ограничивающие эффективное внедрение систем нормирования труда в отраслях социальной сферы (здравоохранении, образовании, культуре) региона для разработки эффективных систем стимулирования работников на высоко производительный труд.

Анализ ситуации состояния нормирования труда в государственных областных и муниципальных бюджетных (казенных, автономных) учреждениях Томской области, а также результатов проведенных научно-исследовательских работ и внедрений специалистами ООО «ИЦОиНТ» выявил ряд управленческих проблем, локально влияющих на эффективность проводимой работы, а именно: консервативность, административный стиль, рутинизм четкого понимания взаимосвязи проблемы нормирования труда и заработной платы работников; неадекватное восприятие научно-обоснованного подхода к нормированию труда; некомпетентность руководителей учреждений в управлении трудом; традиционализм работников управлений в части научно обоснованной нормативной штатной численности; низкая степень ответственности уполномоченных лиц за качество установленных норм труда; отсутствие единого подхода и требований к документационному оформлению системы нормирования труда в учреждениях.

Ситуация на местах усугубляется наличием выявленных централизованных организационно-компетентностных и управленческих проблем, основными из которых являются:

- 1) теоретико-методическая и практическая профессиональная некомпетентность ответственных управленческих работников в нормировании труда;
- 2) отсутствие типовой рекомендательной и методической базы для нормирования труда в государственных и муниципальных учреждениях Томской области;
- 3) несовершенство законодательной основы регламентации и нормирования труда работников

Таблица 1

Фрагмент результатов аналитических исследований по внедрению комплексного подхода ООО «ИЦОиНТ» к системе нормирования труда в учреждениях здравоохранения г. Томска и Томской области (охват нормами труда работников учреждений здравоохранения)

№	Учреждения	Коэффициент охвата нормированием труда, %
Томская область, г.Томск		
1	Областное государственное автономное учреждение здравоохранения «Детская больница №1» (ОГАУЗ «Детская больница №1»)	5,0
2	Областное государственное автономное учреждение здравоохранения «Родильный дом №4» (ОГАУЗ «Роддом №4»)	50,0
3	Областное государственное автономное учреждение здравоохранения «Станция скорой медицинской помощи» (ОГАУЗ «ССМП»)	100,0
4	Областное государственное автономное учреждение здравоохранения «Больница скорой медицинской помощи» (ОГАУЗ «БСМП»)	22,0
	Итого по учреждениям здравоохранения г. Томска (в которых проводилось нормирование труда)	44,25
Томская область, Колпашевский район, г. Колпашево		
	Областное государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Колпашевская районная больница» (ОГАУЗ «Колпашевская РБ»)	15,0
5	Итого по учреждениям здравоохранения г. Колпашево, Колпашевского района (в которых проводилось нормирование труда)	15,0
Томская область, Асиновский район, г. Асино		
6	Областное государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Асиновская районная больница» (ОГАУЗ «Асиновская РБ»)	5
	Итого по учреждениям здравоохранения г. Асино, Асиновского района (в которых проводилось нормирование труда)	5
	Итого по районным учреждениям здравоохранения (в которых проводилось нормирование труда), %	10,0

Таблица 2

Фрагмент результатов аналитических исследований по внедрению комплексного подхода ООО «ИЦОиНТ» к системе нормирования труда в учреждениях образования и культуры г. Томска и Томской области (охват нормами труда работников учреждений образования и культуры)

№	Учреждения сферы образования (дошкольного, среднего общего, основного общего, начального)	Коэффициент охвата нормированием труда, %
1	Томская область, Верхнекетский район (в которых проводилось нормирование труда)	78,83
2	Томская область, Кривошеинский район (в которых проводилось нормирование труда):	80,5
3	г. Томск (в которых проводилось нормирование труда)	95,87
	Томская область, г. Северск (в которых проводилось нормирование труда):	30,0
4	Томская область, Парабельский район (в которых проводилось нормирование труда)	100,0
5	Томская область, Чаинский район (в которых проводилось нормирование труда), в том числе по:	43,41
6	Томская область, Бакчарский район (обслуживающий персонал ОП) (в которых проводилось нормирование труда)	56,6
	Итого средний коэффициент, %	80,87

государственных и муниципальных учреждений;

4) дефицит методического и правового просвещения по нормированию труда;

5) децентрализованный мониторинг и контроль правильного проведения и документационного оформления работ по нормированию труда в государственных и муниципальных учреждениях Томской области.

Неэффективность механизма управления по организации нормирования труда обуславливает низкое качество норм труда и неадекватность штатного расписания реальным затратам труда. Перечисленные причины формируют проблемы бюджетирования в части формирования средств на оплату труда, низкое качество государственных и муниципальных образовательных и медицинских услуг, сложности в привлечении и закреплении в учреждениях перспективных и квалифицированных специалистов.

Мы полагаем, что квинтэссенция причин торможения эффективного внедрения нормирования труда в государственных и муниципальных учреждениях Томской области состоит в выявленных, при проведении аналитических исследований сотрудниками ООО «Инжиниринговый центр организации и нормирования труда», общих и специфических внутрирегиональных проблем, влияющих на деятельность учреждений, а именно:

1) отсутствие профессиональной помощи и контроля для правильного проведения работ по нормированию труда в государственных (муниципальных) учреждениях региона;

2) отсутствие единых требований к оформлению документационного обеспечения системы нормирования труда в учреждениях;

3) недостаточный уровень компетенции, квалификации, профессиональной подготовки, инициативы, заинтересованности сотрудников в части нормирования труда для оценки правильности выполнения работ по нормированию труда сторонними организациями;

4) привлечение к выполнению работ по нормированию труда непрофильных организаций;

5) высокая трудоемкость работ по нормированию труда из-за специфичности организационно-технических условий;

6) отсутствие на местах целеполагания управленческих работников в части: организации нормирования, оплаты и стимулирования труда, идентификации норм и оценки затрат труда (меры для заработной платы), бюджетирования по нормам труда работника;

7) непонимание взаимосвязи нормативной трудоемкости работ с заработной платой работника.

Все указанные причины неэффективного нормирования труда усугубляются отсутствием финансирования на профессиональное проведение работ.

На наш взгляд, в настоящее время, учитывая результаты проведенной работы в части реализации «Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы», на территории Томской области для централизованного управления системой нормирования труда в государственной и муниципальной сферах сформировались достаточные условия для «включения» в отраслевом механизме управления централизованного мониторинга и контроля адекватности норм труда организационно-техническим условиям (являющихся основанием для бюджетирования) в учреждениях, а именно:

1) наличие возможностей для создания действенного контролирующего органа, в составе которого будут узкие специалисты по экономике труда (доктора и кандидаты наук, эксперты, экономисты по труду, нормировщики);

2) самоорганизовался сегмент несертифицированных организаций, осуществляющих нормирование труда;

3) сложился профессиональный рынок узких специалистов по труду.

В то же время реальных эффектов оптимизации систем нормирования труда пока не наблюдается.

Для решения выявленных проблем в государственных областных и муниципальных учреждениях Томской области нами предлагаются наиболее существенные направления для эффективного нормирования труда:

1) создание централизованного органа по мониторингу и контролю правильного проведения работ по нормированию труда в государственных (муниципальных) учреждениях региона;

2) формирование регионального стандарта типового документационного обеспечения СНТ в зависимости от масштаба агломерации с привлечением высококвалифицированных специалистов;

3) разработка образовательной программы по организации, нормированию, оценке и стимулированию труда для государственных (муниципальных) учреждений с целью непрерывного и обязательного повышения уровня квалификации и компетенции сотрудников в части рациональной организации, нормирования, оценки показателей эффективности и стимулирования труда;

4) сертификация организаций, осуществляющих выполнение работ по нормированию труда;

5) формирование профильной региональной экспертной комиссии по рационализации (оптимизации) организации и нормирования труда.

Реализация предложенных мер даст следующие результаты и перспективы:

1) повышение эффективности управления трудовыми ресурсами (включая стабилизацию кадрового состава) в социальной сфере;

2) оптимизация рабочей нагрузки и перераспределение ее между работниками (например между врачами и средним медицинским персоналом (апробировано ОГАУЗ «ССМП»)) [1];

3) сокращение потерь рабочего времени, выявление резервов и обоснование экономии бюджета на оплату труда персонала в социальной сфере;

4) централизованный мониторинг и контроль (с созданием электронной базы) качества работ по СНТ в государственных и муниципальных учреждениях Томской области;

5) повышение уровня необходимых компетенций лиц, ответственных за СНТ;

6) повышение качества и точности норм труда работников государственных и муниципальных учреждений Томской области;

7) обеспечение адекватности эффективных контрактов за счет взаимосвязи локальных нормативных актов (локальные нормы труда – эффективный контракт – трудовой договор – коллективный договор);

8) повышение информированности органов управления;

9) повышение управляемости всей социальной системы Томской области;

10) возможность тиражирования и распространения опыта применения системного, комплексного, практико-ориентированного научного подхода к нормированию труда в социальной сфере (Томская область может стать опытно-внедренческой площадкой для реализации пилотного проекта по нормированию труда).

Полагаем, что реализация предложенных нами организационных мероприятий позволит сориентировать систему управления трудом в департаментах (управлениях) на активизацию руководителей государственных и муниципальных учреждений Томской области и создать платформу для эффективного бюджетирования.

Литература

1. Дерябина Е.В., Ильина И.Г. Санация системы материального стимулирования и поощрения труда медицинских работников // *Наука Красноярья*. – 2015. – № 5 (22). – С. 73–87.

2. Дерябина Е.В., Фадеева Е.Д. Система «5S» как направление эффективной организации труда профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений России // *В мире научных*

открытий. – Красноярск: Изд-во ООО «Научно-инновационный центр». – 2015. – № 3.5 (63). – С. 2262–2271.

3. Дерябина Е.В., Порываева О.В. Значимость и необходимость нормирования труда в современных рыночных условиях // *Математическое моделирование и информационные технологии в организации производства*. – Ижевск: Изд-во ИжГТУ, 2009. – № 2 (19). – С. 133–139.

4. Дерябина Е.В., Абрашкин М.С. Обоснование совершенствования нормативных подходов с целью повышения производительности труда // *Социально-экономическое управление*. – Ижевск: Изд-во ИжГТУ, 2010. – № 1 (17). – С. 146–149.

5. Дерябина Е.В., Абрашкин М.С. Обоснование санации системы нормирования труда как фактора повышения производительности труда и устойчивого развития экономики // *Вестник ЮРГТУ (НПИ). Сер. Социально-экономические науки*. – 2011. – № 4 – С. 160–168.

6. Дерябина Е.В., Ревенко Н.Ф. Отечественный опыт применения гибких бестарифных систем вознаграждения труда при коллективной организации труда // *Математическое моделирование и информационные технологии в организации производства*. – Ижевск: Изд-во ИжГТУ, 2013. – № 1 (26). – С. 41–49.

7. Дерябина Е.В., Леонова К.В., Богданова Т.Ю. Проблемы внедрения системы нормирования труда в дошкольных образовательных учреждениях в рамках Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 20012–2018 годы // *Вестник научных конференций*. – 2016. – № 11–6(15). – С. 60–62.

8. Дерябина Е.В. Разработка локальных нормативных документов по труду в государственном учреждении здравоохранения // *Справочник экономиста*. – 2017. – № 9. – 120 с.

9. Дерябина Е.В., Богданова Т.Ю., Козлова Е.Н. Проблемы активизации персонала общеобразовательных учреждений при переходе на эффективные контракты // *Вестник научных конференций*. – 2016. – № 11–6(15). – С. 12–15.

10. Дерябина Е.В., Богданова Т.Ю., Чиннова М.И. Проблемы санации нормирования труда в государственных (муниципальных) бюджетных учреждениях // *Вестник научных конференций*. – 2016. – № 11–6(15). – С. 29–31.

Дерябина Елена Владимировна, доктор экономических наук, профессор кафедры экономики и управления городским хозяйством, Томский государственный архитектурно-строительный университет (г. Томск), e.v.deryabina@mail.ru.

Богданова Татьяна Юрьевна, главный экономист, ООО «Инжиниринговый центр организации и нормирования труда»; эксперт-аудитор СДС «Инжиниринг и управление трудом» (г. Томск), alex885@sibmail.com.

Поступила в редакцию 20 февраля 2018 г.

DOI: 10.14529/em180107

INTEGRATED APPROACH TO SOLVING OF PROBLEMS OF LABOR RATING IN STATE AND MUNICIPAL INSTITUTIONS OF THE TOMSK REGION

E.V. Deryabina¹, T.Yu. Bogdanova²

¹ Tomsk State University of Architecture and Building, Tomsk, Russian Federation

² Engineering and Labor Management Voluntary Certification System, Tomsk, Russian Federation

In article problems and results of implementation of the “Program for Gradual Improvement of the Wage System in State (Municipal) Institutions for 2012–2018” regarding labor rating in the territory of the Tomsk Region are considered. The issue of influence of the labor rating system on efficient functioning of certain state and municipal institutions is raised. The reasons of backpedalling on the reform on introducing of work norms in institutions of education, healthcare and culture of the region are revealed. Scientific-and-analytical and practical results of the activity of the Engineering Center for Labor Organization and Rating are presented. A complex of organizational and methodical measures for solving problems in the labor rating systems for institutions of the Tomsk Region is suggested.

Keywords: labor incentives, labor compensation, labor rating, healthcare, education, performance-based contract of employment.

References

1. Deryabina E.V., Il'ina I.G. [Improvement of system of material stimulation and material encouragement of work of health workers]. *Nauka Krasnoyar'ya* [Siberian Journal of Economics and Management], 2015, no. 5 (22), pp. 73–87. (in Russ.) DOI: 10.12731/2070-7568-2015-5-73-87
2. Deryabina E.V., Fadeeva E.D. [SS System as a Direction of Effective Work Organization of the Teaching Staff of Higher Educational Institutions of Russia]. *V mire nauchnykh otkrytiy* [In the World of Scientific Discoveries], 2015, no. 3.5 (63), pp. 2262–2271. (in Russ.)
3. Deryabina E.V., Poryvaeva O.V. [Significance and Necessity of Labor Standardization in Modern Market Conditions]. *Matematicheskoe modelirovanie i informatsionnye tekhnologii v organizatsii proizvodstva* [Mathematical Modeling and Information Technologies in Production Organization], 2009, no. 2 (19), pp. 133–139. (in Russ.)
4. Deryabina E.V., Abrashkin M.S. [Substantiation of Improvement of Regulatory Approaches to Boost Labor Productivity]. *Sotsial'no-ekonomicheskoe upravlenie* [Socio-economic Management], 2010, no. 1 (17), pp. 146–149. (in Russ.)
5. Deryabina E.V., Abrashkin M.S. [Substantiation of the Sanation of the System of Labor Rating as a Factor of Increasing Labor Productivity and Sustainable Economic Development]. *Vestnik YuRGU (NPI). Ser. Sotsial'no-ekonomicheskie nauki* [Herald of the SRSTU (NPI). Ser. Socio-economic Sciences], 2011, no. 4, pp. 160–168. (in Russ.)
6. Deryabina E.V., Revenko N.F. [Domestic Experience of Applying Flexible Non-tariff Systems of Labor Remuneration in the Collective Organization of Labor]. *Matematicheskoe modelirovanie i informatsionnye tekhnologii v organizatsii proizvodstva* [Mathematical Modeling and Information Technologies in the Organization of Production], 2013, no. 1 (26), pp. 41–49. (in Russ.)

7. Deryabina E.V., Leonova K.V., Bogdanova T.Yu. [Problems of Introducing a System of Labor Standards in Pre-school Educational Institutions in the Framework of the Program for Gradual Improvement of the Wage System in State (Municipal) Institutions for 2012–2018]. *Vestnik nauchnykh konferentsiy* [Bulletin of Scientific Conferences], 2016, no. 11–6(15), pp. 60–62. (in Russ.)

8. Deryabina E.V. Razrabotka lokal'nykh normativnykh dokumentov po trudu v gosudarstvennom uchrezhdenii zdravookhraneniya [Development of Local Regulatory Documents on Labor in a Public Health Institution]. *Spravochnik ekonomista* [Handbook of the Economist], 2017, no. 9. 120 p.

9. Deryabina E.V., Bogdanova T.Yu., Kozlova E.N. [Problems of Activation of Staff of General Education Institutions in the Transition to Performance-based Contracts of Employment]. *Vestnik nauchnykh konferentsiy* [Bulletin of Scientific Conferences], 2016, no. 11–6(15), pp. 12–15. (in Russ.)

10. Deryabina E.V., Bogdanova T.Yu., Chinnova M.I. [Problems of Sanation of Labor Rating in State (Municipal) Budgetary Institutions]. *Vestnik nauchnykh konferentsiy* [Bulletin of Scientific Conferences], 2016, no. 11–6(15), pp. 29–31. (in Russ.)

Elena V. Deryabina, Doctor of Science (Economics), Professor of the Department of Economy and Urban Governance, Tomsk State University of Architecture and Building (Tomsk), e.v.deryabina@mail.ru.

Tatyana Yu. Bogdanova, Chief Economist of Engineering Center for Labor Organization and Rating LLC, expert-auditor of the Engineering and Labor Management Voluntary Certification System (Tomsk), alex885@sibmail.com.

Received February 20, 2018

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Дерябина, Е.В. Комплексный подход к решению проблем нормирования труда в государственных и муниципальных учреждениях Томской области / Е.В. Дерябина, Т.Ю. Богданова // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2018. – Т. 12, № 1. – С. 51–57. DOI: 10.14529/em180107

FOR CITATION

Deryabina E.V., Bogdanova T.Yu. Integrated Approach to Solving of Problems of Labor Rating in State and Municipal Institutions of the Tomsk Region. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Economics and Management*, 2018, vol. 12, no. 1, pp. 51–57. (in Russ.). DOI: 10.14529/em180107
