

Научная статья

УДК 349.22

DOI: 10.25683/VOLBI.2023.65.845

Anton Valerievich Belkov

Candidate of History,
Associate Professor of the Department of Labor,
Environmental Law and Civil Procedure of the Law Institute,
Kemerovo State University;
Associate Professor of the Department of History,
Philosophy and Social Sciences
of the Construction Institute,
T. F. Gorbachev Kuzbass State Technical University
Kemerovo, Russian Federation
kemerovo_text@mail.ru

Natalya Valerievna Sedina

Candidate of Pedagogy,
Associate Professor of the Department of Labor,
Environmental Law and Civil Procedure of the Law Institute,
Kemerovo State University;
Associate Professor of the Department of History,
Philosophy and Social Sciences
of the Construction Institute,
T. F. Gorbachev Kuzbass State Technical University
Kemerovo, Russian Federation
n.sedina@rambler.ru

Антон Валерьевич Бельков

канд. ист. наук,
доцент кафедры трудового, экологического права
и гражданского процесса Юридического института,
Кемеровский государственный университет;
доцент кафедры истории, философии и социальных наук
Строительного института,
Кузбасский государственный технических университет
им. Т. Ф. Горбачева
Кемерово, Российская Федерация
kemerovo_text@mail.ru

Наталья Валерьевна Съедина

канд. пед. наук,
доцент кафедры трудового, экологического права
и гражданского процесса Юридического института,
Кемеровский государственный университет;
доцент кафедры истории, философии и социальных наук
Строительного института,
Кузбасский государственный технических университет
им. Т. Ф. Горбачева
Кемерово, Российская Федерация
n.sedina@rambler.ru

ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

5.1.2 — Публично-правовые науки

Аннотация. Статья посвящена анализу сущностной характеристики гарантийных и компенсационных выплат, трудовая концепция которых на сегодняшний день разработана не до конца, что создает серьезные проблемы в применении соответствующих норм трудового законодательства. Нормами трудового права Российской Федерации устанавливаются основные гарантии и компенсации работникам, которые представляют собой меру защиты их прав. Целью их закрепления нормами закона является создание благоприятных условий труда, соблюдение интересов и прав работников. На наш взгляд, гарантии и компенсации в трудовом праве должны рассматриваться исключительно как форма защиты прав работников и не могут быть ухудшены. Компенсации предполагают возмещение работникам понесенных затрат, гарантии предоставляют собой условия, способы и средства, при помощи которых обеспечиваются права работника. Также отметим, что порядок предоставления дополнительных гарантий и компенсаций предусматривает несколько обязательных условий — сначала на предприятии

должна быть проведена специальная оценка условий труда, что позволит определить вредные, опасные и другие факторы труда, за которые работнику положена компенсация. В представленном материале приведен пример гарантийно-компенсационной политики применительно к работникам Акционерного общества «Холдинговая Компания «Сибирский цемент» (АО «ХК «Сибцем»), одного из крупнейших предприятий Кемеровской области. Анализ предоставления гарантий и компенсаций АО «ХК «Сибцем», входящих в холдинг предприятий, позволил выделить определенные проблемы, решением которых может стать внесение условий в локальные нормативные акты компании, в частности в коллективный договор, и совершенствование законодательства путем внесения изменений в соответствующие нормативные правовые акты Российской Федерации.

Ключевые слова: гарантии, компенсации, выплаты, гарантийные выплаты, компенсационные выплаты, трудовое право, трудовое законодательство, трудовой договор, коллективный договор, работник, работодатель

Для цитирования: Бельков А. В., Съедина Н. В. Гарантийные и компенсационные выплаты в трудовом законодательстве Российской Федерации: теория и практика // Бизнес. Образование. Право. 2023. № 4(65). С. 220—224. DOI: 10.25683/VOLBI.2023.65.845.

Original article

GUARANTEE AND COMPENSATION PAYMENTS IN THE LABOR LEGISLATION OF THE RUSSIAN FEDERATION: THEORY AND PRACTICE

5.1.2 — Public law sciences

Abstract. The article is devoted to the analysis of the essential characteristics of guarantee and compensation payments, the labor law concept of which, to date, has not been fully

developed, which creates serious problems in the application of the relevant labor legislation. Labor law norms of the Russian Federation establish basic guarantees and compensation

for employees, which represent a measure of protection of their rights. The purpose of their consolidation by law is to create favorable working conditions and respect the interests and rights of workers. In our opinion, guarantees and compensation in labor law should be considered exclusively as a form of protecting the rights of workers and cannot be deteriorated. Compensation involves reimbursing employees for expenses incurred; guarantees are the conditions, methods and means by which the employee's rights are ensured. We also note that the procedure for granting additional guarantees and compensations stipulates several mandatory conditions — first, the enterprise must conduct a special assessment of working conditions, which will make it possible to determine harmful, dangerous and other labor factors for which the employee is entitled to

compensation. The presented material provides an example of a guarantee and compensation policy in relation to employees of the Joint Stock Company «Holding Company Sibcem», one of the largest enterprises in the Kemerovo region. An analysis of the provision of guarantees and compensation to JSC «Holding Company Sibcem», which is part of the holding of enterprises, made it possible to identify certain problems, the solution of which could be the introduction of conditions into the local regulations of the company, in particular, into the collective agreement and improvement of legislation by introducing changes to the relevant regulations acts of the Russian Federation.

Keywords: guarantees, compensation, payments, guarantee payments, compensation payments, labor law, labor legislation, employment contract, collective agreement, employee, employer

For citation: Belkov A. V., Sedina N. V. Guarantee and compensation payments in the labor legislation of the Russian Federation: theory and practice. *Biznes. Obrazovanie. Pravo = Business. Education. Law.* 2023;4(65):220—224. DOI: 10.25683/VOLBI.2023.65.845.

Введение

Актуальность темы исследования. Гарантийные и компенсационные выплаты являются безусловной обязанностью работодателя по отношению к работникам, в связи с чем возникает необходимость детального анализа сущностной характеристики заявленных выплат, их видов и порядка предоставления. Гарантии и компенсации в трудовом праве выполняют функцию защиты прав работников, позволяют улучшить условия труда, но при этом не обладают самостоятельностью.

Целесообразность разработки темы исследования. Основой любой трудовой деятельности является система гарантий и компенсаций в отношении работников, привлекаемых к осуществлению деятельности в обычных условиях и в условиях, отличающихся от нормальных. Следовательно, необходимо отличать сущностные характеристики изучаемых выплат и особый порядок их предоставления с учетом выполняемой трудовой деятельности.

Степень изученности темы исследования. Вопросы гарантий и компенсаций в трудовом праве разрабатывались многими исследователями: Н. Г. Александровым, Е. Е. АLEXИНЫМ, Е. Н. Бородиной, Д. В. Будановой, С. Ю. Головиной, А. В. Логиновым, П. Е. Морозовым, О. М. Медведевым, М. В. Молодцовым, В. И. Симоновым, М. Б. Тогузовой, И. С. Цыпкиной и др. Однако в указанных работах основное внимание было уделено исключительно отдельным аспектам предоставления гарантий и компенсаций, комплексного анализа данных категорий в работах исследователей не было представлено.

Научная новизна исследования. Выявление и обоснование особенностей трудовых прав работников путем предоставления им гарантийных и компенсационных выплат, а также изучение опыта гарантийно-компенсационной политики предприятия на примере Акционерного общества «Холдинговая Компания «Сибирский цемент» (далее — АО «ХК «Сибцем»).

Цель исследования — изучение существующих точек зрения относительно регулирования института гарантий и компенсаций в зависимости от специфики современного развития трудовых отношений в Российской Федерации.

Задачи исследования:

1. Изучить сущностную характеристику гарантийных и компенсационных выплат работникам в процессе трудовой деятельности.

2. Проанализировать гарантии и компенсации, предоставляемые работникам АО «ХК «Сибцем».

Методология исследования: сравнительный анализ, исторический анализ, институциональный анализ.

Теоретическая значимость исследования. Сформулированные выводы и в определенной мере позволяют обобщить и дополнить существующие теоретические разработки вопроса предоставления гарантий и компенсаций работникам и являются основой для дальнейшего изучения и решения задач их реального воплощения в трудовом праве.

Практическая значимость исследования. Комплексный анализ гарантийных и компенсационных выплат может служить основой для дальнейших разработок оптимизации законодательства в заявленном аспекте.

Основная часть

Теоретические аспекты. Гарантии и компенсации не являются равнозначными и тождественными категориями, поэтому их необходимо отграничивать друг от друга.

Первоначально обратимся к трактовке изучаемого аспекта применительно к современному трудовому законодательству. Согласно ст. 164 Трудового кодекса (далее — ТК) РФ гарантии — это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставляемых работникам прав в области социально-трудовых отношений, а компенсации — это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей [1].

На законодательном уровне понятия «гарантия» и «компенсация» разграничиваются, при этом многие ученые также не отождествляют их. В частности, В. Н. Скобелкин под гарантиями понимает средства и способы, закрепленные на законодательном уровне, целью которых является выполнение работником своих трудовых обязанностей и участие его во взаимоотношениях, связанных с этой целью [2]. В свою очередь, М. В. Молодцов рассматривает гарантии по аналогии с их нормативным закреплением и считает, что они представляют собой совокупность условий, средств и способов, которые позволяют работнику фактически пользоваться правами и обязанностями [3]. И. С. Цыпкина анализирует гарантии как средства, которые могут обеспечить беспрепятственную реализацию и всестороннюю охрану

трудовых прав на всех стадиях их осуществления [4; 5]. Также отметим, что Н. Г. Александров под компенсациями понимает обязанность работодателя возместить работнику его материальные затраты, возникшие в процессе выполнения профессиональных обязанностей (например, предприятие направляет работника в командировку), а под гарантиями подразумевает возмещение работнику затрат, если тот выполняет государственные и общественные обязанности (например, обучается параллельно с трудовой деятельностью). Гарантии следует отграничивать от компенсаций, несмотря на то, что они схожи между собой защитой интересов и прав работника, эти категории не идентичны и различаются по содержанию. Основным отличительным признаком компенсации является возмещение работнику понесенных им фактических или предстоящих затрат, если они связаны с выполнением работником его трудовой функции [6].

Также отметим, что отличительной чертой компенсаций и гарантий является необходимость их отграничения от права работника на оплату труда. Гарантии — это определенный способ обеспечения трудовых прав, а компенсация — это прежде всего возмещение затрат, которые были понесены работником в процессе выполнения его трудовых обязанностей. Поэтому в юридической практике и в научной среде заработная плата и компенсации разграничиваются, поскольку поддерживается идея исключительно возмещающего характера компенсаций. С. Ю. Головина считает, что компенсации являются инструментом возмещения затрат работника, при этом не важно носят они материальный или нематериальный характер, по мнению исследователя компенсация должна предполагать возмещение как материальных, так и нематериальных затрат работника, единственным условием является их возникновение в процессе трудовой деятельности [7; 8].

Важно учитывать, что нормы, устанавливающие гарантии трудовых прав работников, являются императивными и носят обязательный характер. Свобода сторон трудового договора ограничена исключительно в интересах работников [9]. Кроме того, А. Я. Петров подчеркивает, что обязательства в сфере трудового права, которыми являются гарантии и компенсации, — это способы реализации трудовых прав работников, использование которых происходит при наступлении условий, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах [10; 11].

Компенсация работнику понесенных затрат может быть прямо не указана по ряду случаев в законе, она также не зависит от того результата, который был достигнут работником, поэтому компенсироваться должны все затраты работника [12; 13]. Как мы уже отмечали ранее, компенсации и гарантии необходимо отграничивать от оплаты труда, т. е. оплата труда напрямую обусловлена ее результативностью, а компенсации должны быть предоставлены безусловно.

Гарантии и компенсации предоставляются работнику после заключения трудового договора, следовательно, обязательное условие их предоставления — это выполнение работником трудовых функций в соответствии с договором, нормами актов работодателя и закона.

Практические аспекты. В качестве примера гарантийной компенсационной политики применительно к выплатам работникам на предприятиях Кемеровской области возьмем АО «ХК «Сибцелм», общая численность сотрудников которого на всех активах составляет 12 837 чел. [14].

При этом необходимо отметить, что производство цемента характеризуется наличием вредных и опасных производственных факторов, неблагоприятно воздействующих на здоровье работников, к которым относятся шум, резкие колебания температуры воздуха, тепловое излучение, пыль, наличие вредных веществ в воздухе рабочей зоны, тяжелая физическая нагрузка, поэтому гарантийные и компенсационные выплаты на данном виде производства особо актуальны [15].

Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам активов АО «ХК «Сибцелм» отражены в коллективных договорах ввиду того, что упомянутые выше активы (предприятия, учрежденные холдингом и входящие в его состав) выполняют идентичные функции, коллективные договоры схожи между собой, поэтому рассмотрим их в совокупности.

Коллективные договоры активов АО «ХК «Сибцелм» содержат раздел «Гарантии и компенсации», в котором отражается порядок выплат, тезисно остановимся на некоторых из них:

Обучение сотрудников всегда являлось приоритетной задачей компании, поэтому все работники АО «ХК «Сибцелм» и активов компании регулярно проходят курсы повышения квалификации, курсы профессиональной подготовки и повышают уровень образования. Компания охотно принимает на работу молодых специалистов, поощряет предложения работников по оптимизации производства и улучшению условий труда. Следовательно, компания огромное внимание уделяет обучению сотрудников, поэтому обучающимся сотрудникам предоставляются отпуска. Особенностью гарантий обучения является предоставление отпусков вне зависимости от того, первое или последующее образование получает работник, обязательными требованиями являются наличие лицензии у образовательного учреждения и отсутствие просроченной задолженности по аттестации.

Всем сотрудникам предоставляется отпуск в размере, определенном законом: для работников без вредных условий труда — 28 календарных дней, для работников с воздействием вредных факторов предусмотрено предоставление дополнительных отпусков. Для всех работников без исключения при выходе в отпуск компания оплачивает дополнительно один оклад к сумме отпускных выплат в размере соответственно штатного расписания, что также отражено в коллективных договорах.

Осуществление отдельных видов добровольного страхования работников, в частности все сотрудники компании застрахованы от несчастного случая и имеют полис дополнительного медицинского страхования, в котором компания оплачивает 8 000 руб., при наличии расширенных категорий работники вправе дополнительно приобретать их за свой счет, т. е. компания оплачивает минимум 8 000 руб., остальное, в случае необходимости, оплачивает работник.

Отдельные гарантии и компенсации распространяются на работников, чей стаж работы в компании превышает 5 лет, им гарантируется предоставление льготного жилищного кредитования для улучшения жилищных условий, при этом в коллективном договоре в качестве обязательных требований для предоставления льготного жилищного кредитования предусмотрены: наличие необходимости улучшения жилищных условий (нет собственного жилья, собственное жилье не соответствует нормам, установленным законом), наличие заслуг перед предприятием

(благодарственные письма, почетные грамоты, объявление благодарности, внедрение предложений по оптимизации производства и т. д.), отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины.

При дистанционной работе предусмотрена компенсация за пользование оборудованием работника, работающего удаленно, в размере 2 000 руб. в месяц и отдельно компенсируются затраты на интернет и электроэнергию в размере 1 000 руб. ежемесячно. Также работникам гарантируется выплата заработной платы, вне зависимости от работы в дистанционном режиме. Данные пункты коллективного договора были введены при распространении Covid-19 и действуют до настоящего времени.

Отдельно предоставляются компанией гарантии и компенсации, направленные на материальную поддержку работников, пострадавших при несчастных случаях на производстве, а также семей работников, погибших на производстве. В частности, активы АО «ХК «Сибцем» оказывают единовременную материальную помощь работникам, пострадавшим в результате несчастных случаев на производстве или если они приобрели профессиональные заболевания:

- при смерти работника на производстве — в размере 1 млн руб.;
- при получении травм, профессиональных заболеваний компенсация составляет не более 100 000 руб.: при получении травм легкой степени тяжести — 30 000 руб., при получении травм средней степени тяжести — 50 000 руб., при получении травм тяжелой степени тяжести — 100 000 руб.;
- при получении инвалидности: при установлении 1-й группы инвалидности — не более 600 000 руб.; 2-й группы инвалидности — не более 400 000 руб.; 3-й группы инвалидности — 250 000 руб.

Дополнительными гарантиями являются — детям погибшего в результате несчастного случая на производстве, трудового увечья или профзаболевания работника оплачивается в полном объеме:

- содержание в государственных (муниципальных) детских дошкольных, в ведомственных детских дошкольных учреждениях;
- обучение при получении среднего профессионального или высшего профессионального образования впервые (в размере, не превышающем 250 000 и 500 000 руб. соответственно);
- оздоровительные путевки в учреждения на территории Российской Федерации (до 16-летнего возраста);
- проезд к месту отдыха и обратно с одним сопровождающим (на территории Российской Федерации, не чаще 1 раза в 3 года).

Таким образом, можно заключить, что компания предоставляет работникам увеличенный пакет социальных гарантий по сравнению с установленным законом.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
2. Скобелкин В. Н. Юридические гарантии трудовых прав. М. : Юридическая литература, 1969. 183 с.
3. Молодцов М. В. Гарантии и компенсации рабочим и служащим. М. : Юридическая литература, 1973. 72 с.
4. Цыпкина И. С. К вопросу о целесообразности совершенствования законодательства о гарантиях и компенсациях в трудовом праве // Законы России: опыт, анализ, практика. 2012. № 10. С. 19—23.
5. Цыпкина И. С. Трудовое право и право социального обеспечения // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 6(55). С. 139—144.
6. Александров Н. Г. Советское трудовое право. М. : Юридическая литература, 1972. 450 с.

Результаты исследования. Теоретические выкладки исследования: выплаты и компенсации отличны друг от друга, несмотря на схожесть, поэтому мы считаем целесообразным использовать четкое разграничение заявленных дефиниций, что позволит точно определить правовую норму и ее применение. Сегодня в практике трудовых правоотношений, компенсационные выплаты производятся в сочетании с гарантийными выплатами, потому в нормах ТК РФ они объединены в одну главу, но в содержательном плане отграничены друг от друга. Практические выкладки исследования: гарантии и компенсации, предоставляемые работникам АО «ХК «Сибцем» имеют расширенный характер, поскольку компания предоставляет работникам увеличенный пакет социальных обязательств по сравнению с установленным законом.

Заключение

Подводя итог, отметим, что предоставление гарантий и компенсаций обладает некоторыми проблемами, среди которых наиболее актуальными являются несовершенство законодательства, когда единый порядок действий в той или иной ситуации не закреплен и присутствует двойственность толкования норм права и т. д.

В частности, на федеральном законодательном уровне существует проблема разграничения понятий «гарантийные выплаты» и «компенсационные выплаты», что создает значительные трудности в их толковании. Необходимо четко дифференцировать обозначенные выше понятия, сделав акцент на том, что гарантии и гарантийные выплаты — это права, закрепляющие льготы и преимущества при выполнении работником своих трудовых обязанностей, а компенсации и компенсационные выплаты — это денежное возмещение, эквивалентное случаю, определенному законодательством при выполнении работником своих трудовых обязанностей.

Также отметим необходимость совершенствования локальных нормативных актов, в которых следует урегулировать, в частности, следующие аспекты: отсутствие закрепленного порядка предоставления учебного отпуска, если сотрудник работает по совместительству; отсутствие закрепленного порядка сохранения компенсационных доплат на момент отмены нормативного акта; отсутствие закрепленного порядка возмещения выплат по аренде жилья, если работник уволился из компании спустя небольшой промежуток времени после переезда.

Решением указанных проблем станет внесение по согласованию с представительным органом работников новых условий в локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, например в действующую у работодателя систему оплаты труда, а также соответствующее изменение трудового законодательства.

7. Головина С. Ю. Понятийный аппарат трудового права : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Екатеринбург, 1998. 53 с.
8. Головина С. Ю. Правовое регулирование труда отдельных работников. М. : Дело, 2003. 254 с.
9. Чиканова Л. А., Нуртдинова А. Ф. Основные направления развития российского трудового законодательства // Журнал российского права. 2010. № 5. С. 5—19.
10. Петров А. Я. Виды гарантий и компенсаций, их классификация // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2013. № 2. С. 32—38.
11. Петров А. Я. Гарантии и компенсации: вопросы теории российского трудового права // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2013. № 4. С. 62—76.
12. Мартынова Т. Н., Сгибнева О. В. Гарантийные и компенсационные выплаты работникам в трудовом праве Российской Федерации: проблемы терминологии // Вестник Костромского университета. 2016. Т. 22. № 3. С. 241—244.
13. Алиева З. А. Гарантии и компенсации работникам при расторжении трудового договора // Юридический вестник ДГУ. 2018. Т. 26. № 2. С. 128—133.
14. Сибирский цемент : офиц. сайт. URL: <https://www.sibcem.ru/> (дата обращения: 01.07.2023).
15. Чомаева М. Н. Цементное производство: вред для человека // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2019. № 1. С. 6—8.

REFERENCES

1. Labor code of the Russian Federation from December 30, 2001 No. 197-FZ. *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii*. 2002;1(1):3. (In Russ.)
2. Skobelkin V. N. Legal guarantees of labor rights. Moscow, Yuridicheskaya literatura, 1969. 183 p. (In Russ.)
3. Molodtsov M. V. Guarantees and compensation to workers and employees. Moscow, Yuridicheskaya literatura, 1973. 72 p. (In Russ.)
4. Tsyapkina I. S. On the issue of the feasibility of improving legislation on guarantees and compensation in labor law. *Zakony Rossii: opyt, analiz, praktika = Laws of Russia: experience, analysis, practice*. 2012;10:19—23. (In Russ.)
5. Tsyapkina I. S. Labor law and social security law. *Aktual'nye problemy rossiiskogo prava = Current problems of Russian law*. 2015;6(55):139—144. (In Russ.)
6. Aleksandrov N. G. Soviet labor law. Moscow, Yuridicheskaya literatura, 1972. 450 p. (In Russ.)
7. Golovina S. Yu. Conceptual apparatus of labor law. Abstract of diss. of the Doct. of Law. Ekaterinburg, 1998. 53 p. (In Russ.)
8. Golovina S. Yu. Legal regulation of the labor of individual workers. Moscow, Delo, 2003. 254 p. (In Russ.)
9. Chikanova L. A., Nurtidinova A. F. Main directions of development of Russian labor legislation. *Zhurnal rossiiskogo prava = Journal of Russian Law*. 2010;5:5—19. (In Russ.)
10. Petrov A. Ya. Types of guarantees and compensations, their classification. *Pravo. Zhurnal Vysshei shkoly ekonomiki = Law. Journal of Higher School of Economics*. 2013;2:32—38. (In Russ.)
11. Petrov A. Ya. Guarantees and compensation: questions of the theory of Russian labor law. *Pravo. Zhurnal Vysshei shkoly ekonomiki = Law. Journal of Higher School of Economics*. 2013;4:62—76. (In Russ.)
12. Martynova T. N., Sgibneva O. V. Guarantee and compensation payments to employees in the labor law of the Russian Federation: problems of terminology. *Vestnik Kostromskogo universiteta = Bulletin of Kostroma University*. 2016;22(3): 241—244. (In Russ.)
13. Alieva Z. A. Guarantees and compensation to employees upon termination of an employment contract. *Yuridicheskii vestnik DGU = Legal Bulletin of the DSU*. 2018;26(2):128—133. (In Russ.)
14. Siberian cement. Official website. (In Russ.) URL: <https://www.sibcem.ru/> (accessed: 01.07.2023).
15. Chomaeva M. N. Cement production: harm to humans. *Mezhdunarodnyi zhurnal gumanitarnykh i estestvennykh nauk = International Journal of Humanities and Natural Sciences*. 2019;1:6—8. (In Russ.)

Статья поступила в редакцию 12.07.2023; одобрена после рецензирования 16.08.2023; принята к публикации 13.09.2023.
The article was submitted 12.07.2023; approved after reviewing 16.08.2023; accepted for publication 13.09.2023.