

показателей деятельности инвестиционно-строительного комплекса // Проблемы экономики и управления строительством в условиях экологически ориентированного развития: материалы Второй Всерос. науч.-практической онлайн-конф. с междунар. участием и элементами научной школы для молодежи, 15-16 апр. 2015 г. Томск, 2015. С. 329-335.

6. Концепция развития строительной индустрии в Иркутской области на период до 2020 года [Электронный ресурс]: Строительная индустрия // Иркутская область: офиц. сайт. URL. [http://irkobl.ru/sites/irkstroy/working/stroyindustr/?print=y] (дата обращения: 01.04.2017).

УДК 331.101

## Оценка профессионально-квалификационных данных с целью кадрового проектирования в системе муниципального управления

Л.В. Клейменова

Братский государственный университет, ул. Макаренко 40, Братск, Россия  
klv369271@mail.ru

Статья поступила 14.04.2017, принята 28.05.2017

*В статье обобщается практический опыт проведения оценки профессионально-квалификационных данных муниципальных служащих с целью осуществления кадрового проектирования в системе муниципального управления. Автор апробировал проведение данной оценки в финансовом управлении администрации Усть-Кутского муниципального образования в 2014–2016 гг. Результаты исследований подтверждают необходимость внедрения аудита муниципальных служащих и актуальность формирования банка данных для построения персонализированного прогноза.*

**Ключевые слова:** оценка профессионально-квалификационных характеристик; кадровое проектирование; система муниципального управления.

## Assessment of vocational qualifications with the aim of staffing design in the system of municipal management

L.V. Kleymenova

Bratsk State University; 40, Makarenko St., Bratsk, Russia  
klv369271@mail.ru

Received 14.04.2017, accepted 28.05.2017

*The article summarizes the practical experience of assessing the professional and qualification data of municipal employees for the purpose of personnel design in the municipal government system. The author has tested the implementation of this assessment in the Financial Department of the Ust-Kut Administration of the Municipality in 2014-2016. The results of the studies confirm the necessity of introduction of audit of municipal employees and the relevance of accumulating information for the construction of a personalized forecast.*

**Key words:** evaluation of vocational qualifications; personnel design; municipal management system.

Кадры являются одним из главнейших ресурсов, обеспечивающих успешное развитие любой системы. Обеспечение муниципального образования методикой формирования комплексной системы управления персоналом на базе комплексного проектирования и оценки эффективности предложенных проектов системы управления персоналом — важнейшая задача науки управления, что делает теоретические разработки в этой области очень актуальными. Тем не менее, на сегодня недостаточно разработаны теоретические основы кадрового проектирования в системе муниципального управления. Кадровыми службами при отборе персонала успешно применяются оценка персонала и личностно-профессиональное тестирование, однако стоит заметить, что при проведении оценки потенциала муниципальных служащих практики сталкиваются с отсутствием универсальной методики, которая отвечала бы требованиям целесообразности и эффективности.

В данной статье автор остановит внимание только на оценке профессионально-квалификационных данных с целью совершенствования кадрового проектирования в системе муниципального управления. Ранее автором были опубликованы статьи, где рассматривались различные аспекты проведения кадрового аудита муниципальных служащих, однако практические исследования заставляют вновь вернуться к этой теме и более подробно остановиться на оценке профессионально-квалификационного уровня гражданских служащих [1].

Профессионально-квалификационные характеристики выявляют степень соответствия профессионального и квалификационного уровня работников. Если образование в значительной степени характеризует потенциальные возможности работника, то квалификация в большей степени позволяет оценить пригодность к работе определенной сложности.

На необходимость выделения профессионально-квалификационных характеристик в структуре кадрового потенциала указывает С. Апенько: «Переход к рыночной экономике обусловил улучшение качественного состава работников, омоложение кадровой структуры, повышение уровня образования, профес-

сионализма, соответственно изменились восприятие новых идей, методы работы с персоналом, возросла заинтересованность в результатах труда» [2, с. 86].

С позиции управления персоналом понятие «профессия» (лат. *professio* от *profiteor* — «объявляю своим делом»; основное занятие, специальность) рассматривается как разновидность деятельности, необходимой для общества и дающей человеку возможность существования и развития [3].

Очевидно, что основными признаками профессии выступают:

- специальные знания, умения и навыки, приобретаемые в результате специальной подготовки;
- длительная практическая деятельность, приобретенный опыт работы.

Таким образом, в качестве объектов измерения, которые позволяют проводить диагностику профессионально-квалификационного уровня как сотрудников муниципальной службы, так и кандидатов на замещение конкретных должностей, включенных в штатное расписание муниципального учреждения, могут рассматриваться признаки по уровню образования (коэффициенты) и по уровню стажа работы по специальности, профессии (соответствующие им условные коэффициенты).

Автором статьи апробировано проведение оценки профессионально-квалификационных данных муниципальных служащих в финансовом управлении администрации Усть-Кутского муниципального образования с 2014 по 2016 гг. В состав финансового управления входят бюджетный и сводный бюджетный отделы, а также отделы казначейского исполнения бюджета, исполнения бюджета и сметы, экономический и контрольно-ревизионный отделы. В 2014 и 2015 гг. в исследовании участвовали 24, в 2016 г. — 23 муниципальных служащих.

Основной целью исследования является обеспечение руководителей аналитической информацией, которая позволит определить стратегию кадрового проектирования, а также установить, обладает ли муниципальное образование необходимыми кадровыми ресурсами.

В процессе оценки кадрового потенциала следует обратить внимание на показатели,

отражающие уровень и профиль образования. Во-первых, структура персонала по уровню образования предполагает выделение лиц, имеющих ученую степень, высшее, среднее профессиональное образование и др. Во-вторых, нужно учитывать соответствие полученной специальности и выполняемой работы, а также остановиться на причинах, по которым люди соглашаются на выполнение трудовых функций, не соответствующих профилю полученного образования. В-третьих, важным направлением анализа профессионально-квалификационных данных является изучение соответствия уровня и объема знаний требованиям занимаемой должности.

Уточним, что муниципальным служащим является гражданин, исполняющий обязанности по должности муниципальной службы за денежное содержание, выплачиваемое за счет средств местного бюджета. Лица, исполняющие обязанности по техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления, избирательных комиссий муниципальных образований, не замещают должности муниципальной службы и не являются муниципальными служащими (водители, секретари, персонал по обслуживанию зданий и др.) [4].

Муниципальная служба как особый вид службы имеет свои специфические задачи [5]:

1) обеспечение самостоятельного и под свою ответственность решение населением вопросов местного значения;

2) обеспечение исполнения полномочий органа местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования или лица, замещающего муниципальную должность;

3) обеспечение прав и свобод человека и гражданина на территории муниципального образования.

Правовая регламентация муниципальной службы осуществляется на федеральном, региональном и муниципальном уровне. Базовым федеральным законом, регулирующим организацию муниципальной службы в Российской Федерации, является федеральный закон от 2.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» [5].

Учитывая все требования, предъявляемые законодательством к муниципальным служащим, наиболее целесообразно использовать такую методику проведения кадрового аудита, которая позволит обеспечить полную и всестороннюю оценку работников. Наиболее значимое влияние на достижение поставленных целей, на результаты деятельности службы оказывают такие характеристики персонала, как профессионально-квалификационная деятельность, особенности личностных качеств, а также исполнительность сотрудников при выполнении заданий. Должности федеральной государственной и муниципальной гражданской службы (далее — должности гражданской службы) учреждаются федеральным законом или указом президента Российской Федерации [5].

Квалификация должностей гражданской службы (подразделяются на категории и группы), а также квалификационные требования к должности гражданской службы (требования к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы или стажу (опыту работы) по специальности) определяются законодательством Российской Федерации о гражданской службе [5].

С позиции теории профессионализации под профессионально-квалификационными требованиями понимается содержание образа профессии или должности, выраженное в письменной или устной форме [6, с. 232].

В системе муниципальной гражданской службы в качестве такого образа (профессии, должности) выступает должностной регламент, в который включаются квалификационные требования к уровню и характеру знаний и навыков, предъявляемые к гражданскому служащему, замещающему соответствующую должность гражданской службы, а также квалификационные требования к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу (опыту) работы по специальности [4].

Основные профессионально-квалификационные качества, которые можно выделить при проведении аудита кадрового потенциала, представлены на рис. 1.

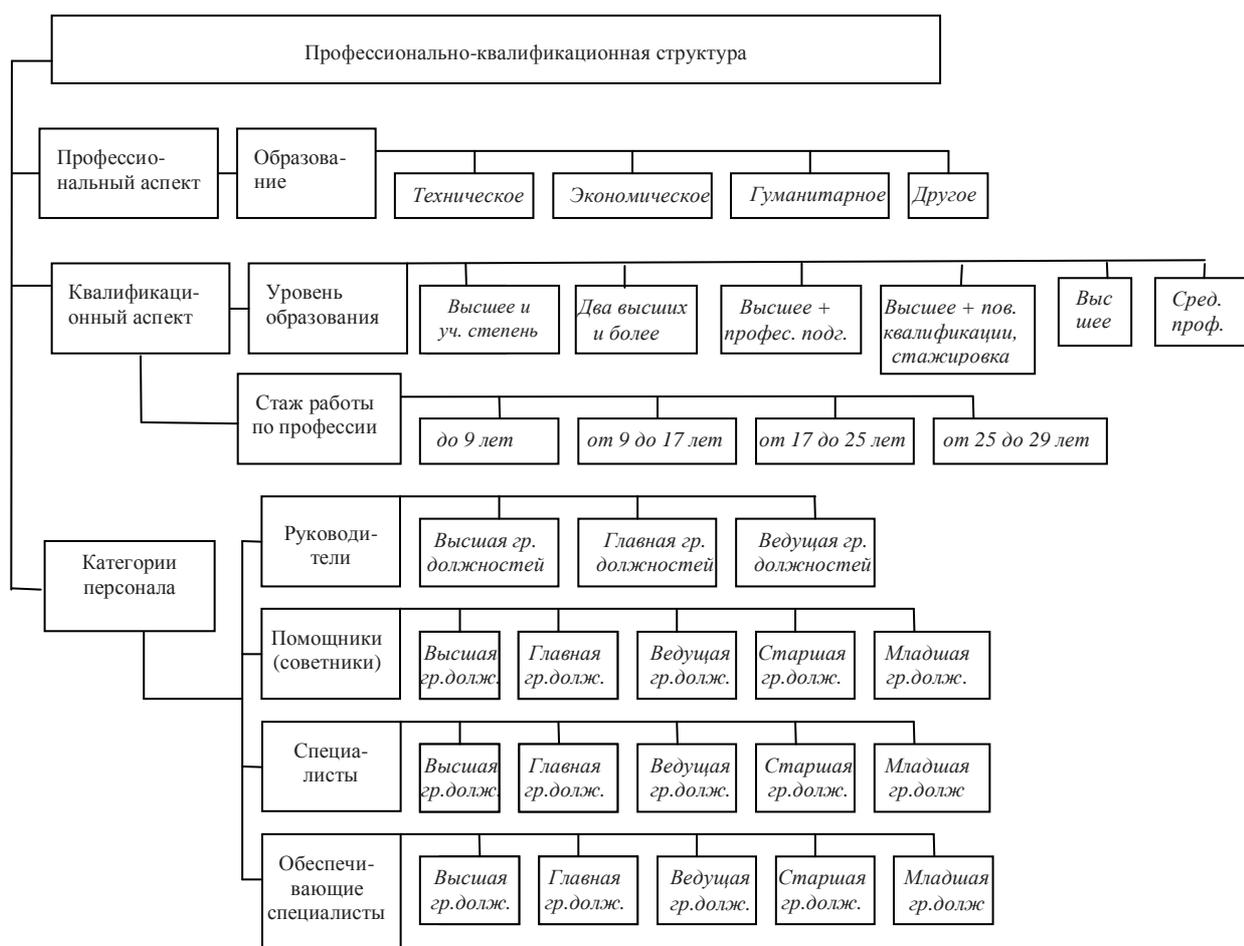


Рис. 1. Профессионально-квалификационная структура государственных и муниципальных служащих

П.А. Бакланов предлагает для расчета показателя профессионально-квалификационного уровня сотрудника применять набор признаков с неизменной для всех категорий удельной значимостью [7]:

- условные показатели индивидуальных характеристик профессиональных качеств сотрудника, зафиксированные в персонализированных документах об образовании, — уровень образования (УО);
- условные показатели индивидуального уровня профессионального опыта сотрудника, который определяется по стажу (опыту) работы по специальности, — стаж работы по специальности (СТ).

По уровню образования все сотрудники распределяются на шесть групп (среднее профессиональное образование; высшее профессиональное образование; высшее профессиональное образование и повышение

квалификации (стажировка) в последние три года; высшее профессиональное образование и профессиональная переподготовка; два высших профессиональных образования и более; высшее профессиональное образование и ученая степень).

На основании результатов исследований Института труда Министерства труда и социального развития Российской Федерации (1997) выявлены коэффициенты изменений уровня квалификации работников в зависимости от стажа работы по специальности (табл. 1–3) [8].

В соответствии с тем, в какую из групп включен сотрудник (на основании диплома, свидетельства, аттестата, сертификата и др.), ему присваивается условный коэффициент по соответствующему признаку.

Параметры значений коэффициента «УО» — от 0,5 до 2 усл. ед. (табл. 1).

Таблица 1

Условные значения признаков «УО» по уровням образования [6]

Признаки по уровню образования (величина измерения) «УО»					
Среднее профессиональное образование	Высшее профессиональное образование	Высшее профессиональное образование + повышение квалификации, стажировка (за последние три года)	Высшее профессиональное образование + профессиональная переподготовка	Два высших образования и более	Высшее профессиональное образование и наличие ученой степени
0,50	1,00	1,25	1,50	1,75	2,00

В зависимости от стажа работы по специальности сотрудники гражданской службы распределяются на две группы:

- сотрудники со средним профессиональным образованием;
- сотрудники с высшим профессиональным образованием.

Каждая из групп подразделяется на четыре подгруппы по временным интервалам (см. табл. 2 и 3).

В соответствии с тем, в какую из указанных групп (подгрупп) включен сотрудник, на основании временного интервала стажа работы по специальности сотруднику присваивается условный коэффициент по этому признаку.

Параметры значений условного коэффициента «СТ» — от 0,25 до 1 усл. ед. (см. табл. 2 и 3).

Таблица 2

Условные значения признаков стажа работы по специальности («СТ») для сотрудников со средним профессиональным образованием [6]

Стаж работы по специальности (профессии) «СТ»			
до 9 лет	от 9 до 13 лет, свыше 29 лет	от 13 до 17 лет, от 21 года до 29 лет	от 17 лет до 21 года
0,25	0,50	0,75	1,00

Таблица 3

Условные значения признаков стажа работы по специальности («СТ») для сотрудников с высшим профессиональным образованием [6]

Стаж работы по специальности (профессии) «СТ»			
до 9 лет	от 9 до 17 лет, свыше 29 лет	от 17 до 25 лет	от 25 до 29 лет
0,25	0,50	0,75	1,00

Результаты исследований свидетельствуют, что уровень квалификации повышается пропорционально стажу работы по специальности до определенного момента.

У работников со средним профессиональным образованием уровень квалификации повышается до 21 года стажа работы по специальности, а затем начинает снижаться.

У работников с высшим профессиональным образованием уровень квалификации повышается до 29 лет стажа работы по специальности, а затем начинает снижаться.

При этом влияние стажа работы примерно в четыре раза ниже влияния образования [6].

Расчет показателя индивидуального уровня профессиональной квалификации (Купк) определяется по формуле (1):

$$\text{Купк} = (\text{УО} + \text{СТ}) / 3, \quad (1)$$

где УО — уровень образования (УО = 0,5; 1,0; 1,25; 1,50; 1,75; 2,00); СТ — стаж работы по специальности, профессии (СТ = 0,25; 0,50; 0,75; 1,00); 3 — постоянная величина, соответствующая сумме максимальных оценок по образованию и стажу работы.

Степень причастности различных категорий гражданских служащих к принятию и реализации решений зависит от направлений профессиональной служебной деятельности в рамках их компетенции — обязанностей по замещаемой ими должности, а также от категории и группы, к которым относится должность гражданской службы.

Исходя из содержания и характера основных направлений деятельности, должностных функций, практическую реализацию которых осуществляют гражданские служащие, были сформированы характеристики труда гражданских служащих, а также раскрыты их особенности (табл. 4) [6].

Таблица 4

Характеристики труда гражданских служащих в государственном органе

Вид труда	Характер труда	Функции	Особенности
Труд руководителей	Административно-управленческий. Представляет собой комплекс систематических и целенаправленных действий по организации и координации деятельности подчиненных	Служебно-коммуникационные, распорядительные, координационные, контрольно-оценочные и др. Требуется высокая квалификация	Руководитель наделен определенными полномочиями в принятии решений, несет всю полноту ответственности за результаты работы возглавляемого им структурного подразделения
Труд специалистов	Связан с выполнением работ аналитического и конструктивного характера	Аналитические, служебно-коммуникационные. Работа с информацией и подготовка решений, которые исходят от руководителей	Требуется предоставления возможностей для творчества как при постановке целей и задач, так и при определении путей и методов их осуществления
Труд обеспечивающих специалистов	Состоит из относительно несложных, стереотипных, постоянно повторяющихся операций	В обобщенном виде — информационное и документационное обеспечение практической реализации управленческих функций. Операции: документационные, первично-счетные, учетные, коммуникационные, технические, вычислительные, формальнологические	Обеспечение реализации решений, которые исходят от руководства

В основе условных показателей содержания и сложности выполняемых гражданскими служащими работ — средние коэффициенты сложности работ, которые были установлены экспертным путем сотрудниками Института труда Министерства труда и социального развития Российской Федерации (1997) с учетом требований к уровню и характеру знаний [8].

Применительно к государственному и муниципальному органу условные показате-

ли, характеризующие содержание и сложность выполняемых гражданскими служащим работ, были скорректированы по результатам первоначальных исследований показателей уровня базовой профессиональной квалификации сотрудников гражданской службы [6].

Очевидно, для руководителей различного уровня вопрос диагностики профессиональной квалификации персонала весьма актуален.

Таблица 5

Перечень условных коэффициентов сложности работ  
по должностям гражданской службы [6]

Наименование должности	Коэффициент сложности работ
<i>Должности категории «руководители»</i>	
Высшая группа должностей	1,00
Главная группа должностей	0,89
<i>Должности категории «помощники (советники)»</i>	
Высшая группа должностей	1,00
Главная группа должностей	0,80
Ведущая группа должностей	0,50
<i>Должности категории «специалисты»</i>	
Высшая группа должностей	0,89
Главная группа должностей	0,80
Ведущая группа должностей	0,50
Старшая группа должностей	0,40
<i>Должности категории «обеспечивающие специалисты»</i>	
Высшая группа должностей	–
Главная группа должностей	0,89
Ведущая группа должностей	0,80
Старшая группа должностей	0,30
Младшая группа должностей	0,30
Должности, не являющиеся должностями гражданской службы	0,57

Результаты расчетов показателей индивидуального уровня профессиональной квалификации сотрудников (Кф) могут выступать в качестве эмпирической базы для анализа качественной составляющей уровня профессиональной квалификации сотрудников структурного подразделения и их квалификационного потенциала.

Соотношение показателя условного расчетного индивидуального уровня профессиональной квалификации (Купк) гражданского служащего и условного показателя коэффициента сложности работ (СР) по замещаемой им должности гражданской службы рассматривается нами как условный расчетный показатель индивидуального квалификационного потенциала гражданского служащего (2):

$$\text{Пинд} = \text{Купк} / \text{СР} * 100\% \text{ ,}(2)$$

где Пинд — индивидуальный квалификационный потенциал; Купк — индивидуальный уровень профессиональной квалификации; СР — коэффициент сложности работ.

Индивидуальный квалификационный потенциал гражданского служащего рассматривается нами как условное представление о совокупности общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, профессионального опыта, косвенно обуславливающей потенциальные возможности работника к труду определенного содержания и сложности.

Универсальность условного расчетного показателя индивидуального квалификационного потенциала гражданского служащего заключается в его интерпретации, позволяющей:

- определять соответствие уровня квалификации кандидата на замещение вакантной должности квалификационным требованиям, предъявляемым к должности;
- определять соответствие уровня квалификации конкретного гражданского служащего квалификационным требованиям, предъявляемым к замещаемой им должности;
- прогнозировать показатели эффективности и результативности исполнения гра-

жданским служащим своих должностных обязанностей;

– планировать перспективу профессионального карьерного роста (завершение карьеры) гражданского служащего;

– разрабатывать предложения по корректировке штатного расписания структурного подразделения.

Апробация оценки профессионально-квалификационных характеристик граждан-

ских служащих происходила с 2014 по 2016 гг. в финансовом управлении администрации Усть-Кутского муниципального образования. В результате изучения персонифицированных данных подразделения был произведен расчет индивидуального уровня профессиональной квалификации и индивидуального квалификационного потенциала гражданского служащего. Сводные результаты исследования представлены в табл. 6.

Таблица 6

Сводная информация по профессионально-квалификационным характеристикам финансового управления администрации Усть-Кутского муниципального образования с 2014 по 2016 гг.

Муниципальный служащий	Профессионально-квалификационные характеристики													
	Кэф. уров. образ. 2014-2015 гг. (%)	Кэф. уров. образ. 2016 г. (%)	Кэф. стажа работы 2014 г. (%)	Кэф. стажа работы 2015 г. (%)	Кэф. стажа работы 2016 г. (%)	К <sub>уик</sub> (уров. проф. квалиф.) (%) 2014 г.	К <sub>уик</sub> (уров. проф. квалиф.) (%) 2015 г.	К <sub>уик</sub> (уров. проф. квалиф.) (%) 2016 г.	Кэф. слож. работ (%) 2014 г.	Кэф. слож. работ (%) 2015 г.	Кэф. слож. работ (%) 2016 г.	П <sub>инд</sub> (инд. квал. потенц.) (%) 2014 г.	П <sub>инд</sub> (инд. квал. потенц.) (%) 2015 г.	П <sub>инд</sub> (инд. квал. потенц.) (%) 2016 г.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			11	12	13
1	1,00	1,00	0,75	0,75	0,75	0,58	0,58	0,58	0,89	0,89	0,89	65,54	65,54	65,54
2	1,00	1,00	0,25	0,25	0,25	0,42	0,42	0,42	0,8	0,8	0,8	52,08	52,08	52,08
3	0,50	1,00	0,50	0,50	0,50	0,33	0,33	0,50	0,57	0,57	0,57	58,48	58,48	87,72
4	1,00	1,00	0,25	0,25	0,25	0,42	0,42	0,42	0,8	0,8	0,8	52,08	52,08	52,08
5	0,50	1,00	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,42	0,5	0,5	0,8	50,00	50,00	52,50
6	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,67	0,67	0,67	0,8	0,8	0,8	83,33	83,33	83,33
7	1,00	1,00	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,8	0,8	0,8	62,50	62,50	62,50
8	1,00	1,00	0,25	0,25	0,25	0,42	0,42	0,42	0,8	0,8	0,8	52,08	52,08	52,08
9	1,00	1,00	0,75	0,75	0,75	0,58	0,58	0,58	0,8	0,8	0,8	72,92	72,92	72,92
10	1,00	1,00	0,25	0,25	0,25	0,42	0,42	0,42	0,8	0,8	0,8	52,08	52,08	52,08
11	1,00	1,00	0,25	0,25	0,25	0,42	0,42	0,42	0,5	0,5	0,5	83,33	83,33	83,33
12	1,00	1,00	0,25	0,25	0,25	0,42	0,42	0,42	0,5	0,5	0,5	83,33	83,33	83,33
13	1,00	1,00	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,5	0,5	0,5	100	100	100
14	1,75	1,75	0,25	0,25	0,25	0,67	0,67	0,67	0,8	0,8	0,8	83,33	83,33	83,33
15	1,00	1,00	0,50	0,50	0,75	0,50	0,50	0,58	0,8	0,8	0,8	62,50	62,50	72,92
16	1,00	1,00	0,25	0,25	0,50	0,42	0,42	0,50	0,5	0,5	0,5	83,33	83,33	100
17	1,00	1,00	0,25	0,50	0,50	0,42	0,50	0,50	0,5	0,5	0,8	83,33	100	65,50
18	1,00	1,00	0,75	0,75	0,75	0,58	0,58	0,58	0,8	0,8	0,8	72,92	72,92	72,92
19	1,00	1,00	0,25	0,50	0,50	0,42	0,50	0,50	0,8	0,8	0,8	52,08	62,50	62,50
20	1,00	–	1,00	1,00	–	0,67	0,67	–	0,8	0,8	0,8	83,33	83,33	–
21	1,00	1,00	0,25	0,25	0,50	0,42	0,42	0,50	0,57	0,57	0,57	73,10	73,10	87,72
22	1,00	1,00	0,25	0,25	0,25	0,42	0,42	0,42	0,57	0,57	0,57	73,10	73,10	73,10
23	0,50	0,50	0,25	0,25	0,50	0,25	0,25	0,33	0,57	0,57	0,57	43,86	43,86	58,48
24	0,50	0,50	0,75	1,00	1,00	0,42	0,50	0,50	0,57	0,57	0,57	73,10	87,72	87,72
Среднее значение	0,95	0,99	0,44	0,47	0,49	0,46	0,47	0,49	0,68	0,68	0,68	68,82	70,56	75,18

Результаты исследования свидетельствуют, что показатели имеют тенденцию к увеличению по годам. Стоит отметить, что в связи с переходом на электронный документооборот произошло сокращение одного штатного сотрудника в отделе исполнения бюджета и сметы (ранее сотрудник занимался доставкой выписок и другой документации в банк или казначейство). В начале 2016 г. произошла оптимизация расходов по оплате труда в финансовом управлении. Также заметим, что по истечении 2015 г. два сотрудника получили высшее профессиональное образование, что заметно отразилось на итоговом показателе индивидуального уровня профессиональной квалификации. Поменялся временной интервал стажа работы у сотрудников разных подразделений, в целом у пяти гражданских служащих. Сложность работ изменилась только у незначительной доли (13 %) гражданских служащих.

Проведенный анализ показателей свидетельствует о том, что оценка профессионально-квалификационных данных позволяет более эффективно проводить кадровое проектирование в системе муниципального управления. Результаты исследований за три года подтверждают необходимость внедрения аудита муниципальных служащих и актуальность накопления информационных данных для построения персонализированного прогноза.

### Литература

1. Клейменова Л.В. Аудит кадрового потенциала муниципальных служащих // Труды Братского государственного университета. Сер. Экономика и управление. 2015. Т. 1. С. 18-24.
2. Апенько С.Н. Оценка персонала в антикризисном управлении предприятием // Человек и труд. 2003. № 9. С. 86-87.
3. Ангеловский А. А. Анализ понятий профессия, профессиональное сознание, профессиональная деятельность, профессионализм // Изв. Самар. науч. центра Рос. акад. наук. 2010. Т. 12, № 5-2. С. 306-314.
4. О государственной гражданской службе Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ (ред. от 03.04.2017). Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».
5. О муниципальной службе в Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ. (ред. от 03.12.2012). Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».
6. Турчинов А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики. М.: Флинта, 1998.
7. Бакланов П.А. Диагностика профессиональной квалификации персонала (инструментально-символический подход) // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2013. № 3 (6). С. 80.
8. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утв. постановлением М-ва труда России от 21 авг.1998 г. N 37 (ред. от 12.02.2014) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».