

**Ю. В. Губанова<sup>1</sup>, Ю. И. Сараева<sup>2</sup>, К. В. Воробьева<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Забайкальский институт железнодорожного транспорта – филиал ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет путей сообщения», г. Чита, Российской Федерации

<sup>2</sup> Читинский институт (филиал) ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет», г. Чита, Российской Федерации

## **ПРИМЕНЕНИЕ СДЕЛЬНОЙ ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ДЛЯ БУХГАЛТЕРОВ: ОСОБЕННОСТИ И РИСКИ**

**Аннотация.** Одним из важнейших участков работы бухгалтерии любого предприятия является начисление заработной платы работникам. Бухгалтер рассматривается как должностное лицо, на которое возлагаются обязанности по ведению учета финансово-хозяйственной деятельности организации, включая расчет заработной платы. В случае возникновения вопросов о правильности и своевременности начисления заработной платы работники организации обращаются именно к бухгалтеру. Одновременно с этим бухгалтер тоже является наемным работником и наряду с остальными интересуется порядком начисления своей заработной платы. В статье рассмотрены понятия и различия сдельной и повременной форм оплаты труда, их системы. Определены возможности установления натуральных показателей работы бухгалтеров с возможностью их денежной оценки при сдельной форме оплаты труда. Проведено анкетирование в бухгалтериях различных организаций (аутсорсинговой компании и бюджетных учреждений) по вопросам применения сдельной формы оплаты труда и перехода бухгалтеров с окладной системы повременной формы. Сформулированы предложения по сокращению рисков в связи с рассматриваемым переходом.

**Ключевые слова:** оплата труда, заработная плата, сдельная форма, сдельные расценки, повременная форма, оклад, бухгалтерия, бухгалтер.

**Y. V. Gubanova<sup>1</sup>, Y. I. Saraeva<sup>2</sup>, K. V. Vorobeva<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Zabaykalsky Institute of railway transport - branch of Irkutsk State Transport University, Chita, the Russian Federation

<sup>2</sup> Chita Institute (branch) of Baikal State University, Chita, the Russian Federation

## **APPLYING PIECE-RATE SYSTEM FOR ACCOUNTANTS: FEATURES AND RISKS**

**Abstract.** One of the most important areas of work for the accounting department of any company is the calculation of employees' salaries. The accountant is considered an official who is responsible for maintaining the financial and economic records of the company, including the calculation of salaries. If employees have any questions about the accuracy or timeliness of their salaries, they will turn to the accountant. However, the accountant is also an employee, and they may have concerns about the calculation of their own salary. The article discusses the concepts and differences between piece-rate and time-rate forms of remuneration, as well as their systems. It identifies the possibilities of determining the natural indicators of accountants' work and their monetary valuation in the case of piece-rate remuneration. The article also conducts a survey in the accounting departments of various organizations (outsourcing companies and public institutions) to assess the application of piece-rate remuneration and the transition of accountants from the salary system to the time-rate system. The article formulates suggestions for reducing the risks associated with this transition.

**Keywords:** labor payment, wages, piece-rate system, piece-rate rates, time-rate system, salary, accounting department, accountant.

### **Введение**

В соответствии с действующим законодательством экономические субъекты обязаны вести бухгалтерский учет и составлять бухгалтерскую финансовую отчетность [1]. Напрямую от качества бухгалтерских услуг зависит эффективность ведения деятельности организаций. Предприятия могут самостоятельно исполнять требование закона по ведению бухгалтерского учета, предусмотрев в организационной структуре и штатном расписании должности бухгалтеров с их распределением по выполняемому функционалу, либо передать эти обязанности специализированной бухгалтерской фирме, и находится на аутсорсинговом обслуживании. В обоих случаях бухгалтерскую работу будут выполнять специалисты,

которым за оказываемые услуги начисляется заработка плата.

### **Основная часть**

Организация труда и заработной платы на предприятиях определяется рядом взаимосвязанных между собой элементов, которые находят отражение в трудовом договоре работодателя с работниками. Стороны в договоре должны предусмотреть:

- должность, на которую принимается сотрудник, и, соответственно, к какой классификационной группе персонала он будет относиться;
- вид заработной платы (тарифный или бестарифный) в зависимости от должностных обязанностей работника;
- в случае начисления тарифной заработной платы – разряд работника, нормы труда, форму и систему оплаты труда.

Сдельная заработка плата основана на объеме выполненной работы. При начислении сдельной заработной платы учитываются количественно достигнутые работником результаты и расценка одной единицы изделия, работы, услуги, установленная в организации с учетом сложности труда и квалификации сотрудника.

Повременная форма оплаты труда предусматривает начисление заработной платы в зависимости от отработанного времени (дней, часов). На размер денежного вознаграждения влияют квалификация и стаж сотрудника при установлении ему тарифного разряда и часовой тарифной ставки [2].

В таблице 1 приведена характеристика сдельной и повременной форм оплаты труда, особенности начисления заработной платы при их системах [3, 4].

**Таблица 1**

**Формы и системы оплаты труда**

Форма оплаты труда	Система оплаты труда	Порядок начисления заработной платы
Сдельная	Прямая сдельная	Начисление заработной платы производится в зависимости от количества выполненной работы и установленной сдельной расценки
	Сдельно-премиальная	Кроме прямой сдельной заработной платы предусматривается начисление премии за количественные и качественные показатели
	Сдельно-прогрессивная	За работу, выполненную в пределах норм, заработка плата начисляется по установленным расценкам, сверх норм – по повышенным сдельным расценкам
	Сдельно-косвенная	Применяется для начисления заработной платы вспомогательному персоналу в зависимости от выработки основных производственных рабочих
	Аккордная	Система, при которой оценивается комплекс выполняемых работ
Повременная	Простая повременная	Начисление заработной платы производится в зависимости от количества отработанного времени и установленной часовой тарифной ставки
	Повременно-премиальная	К простой повременной заработной плате предусматривается начисление премии
	Окладная	Начисление заработной платы производится в зависимости от ежемесячного оклада и фактически отработанного времени

В настоящее время распространенной формой оплаты труда в отношении работников-бухгалтеров является повременная (окладная) форма. Руководители многих компаний не имеют представления о том, что работу бухгалтера можно оценивать по количественным (объемным) показателям, и рассчитывать денежное вознаграждение по сдельной форме.

Однако, бухгалтера можно принимать на работу без оклада, применив сдельную форму оплаты труда. Работодатель должен определить для него норму труда или норму выработки, исходя из объема выполняемой бухгалтерской работы [5]. Для коммерческих предприятий на законодательном и нормативном уровнях не предусмотрены документы, устанавливающие трудовые нормы по выполнению должностных обязанностей бухгалтеров. Бюджетные учреждения в этом вопросе могут ссылаться на документ, разработанный Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации «Типовые нормативы времени на работы по бухгалтерскому учету и финансовой деятельности в государственных и муниципальных учреждениях». При разработке типовых нормативов во внимание были приняты фотографии рабочего времени, хронометражные наблюдения, экспертная оценка, данные оперативного учета и отчетности и другие методы [6].

Например, факторами, влияющими на трудовые затраты бухгалтера по проведению расчетов с юридическими и физическими лицами являются:

- количество работников, получающих денежные авансы на командировочные, хозяйствственные и представительские расходы, и объем выдачи денежных средств в подотчет;
- количество контрагентов (поставщиков, подрядчиков, покупателей, заказчиков, иных дебиторов и кредиторов) и объем проведения с ними расчетных операций;
- проведение других расчетных операций, в том числе перечисление заработной платы работникам, уплата налоговых платежей в бюджет и страховых взносов во внебюджетные фонды.

В таблице 2 представлены нормативы, предусмотренные для бухгалтера, осуществляющего учет расчетных операций.

Таблица 2  
Временные нормы, отпущенные на выполнение операций бухгалтером по учету расчетных операций

Вид работы	Содержание работы	Единица измерения	Норматив времени, минуты
Учет расчетов с поставщиками, подрядчиками и заказами за выполненные работы и оказанные услуги	Обработка документов, служащих основанием для осуществления расчетных операций с поставщиками, подрядчиками, заказчиками за выполненные работы и оказанные услуги. Формирование оборотов по указанным счетам. Ведение учета расчетов с поставщиками, подрядчиками и заказами за выполненные работы и оказанные услуги в мемориальном ордере соответствующей формы	ведомость, мемориальный ордер	5,0
Учет расчетов с подотчетными лицами	Обработка авансовых отчетов, выписка кассовых ордеров. Формирование оборотов по счету, отражающему расчеты с подотчетными лицами в мемориальных ордерах соответствующей формы	мемориальный ордер 1 авансовый отчет	3,0
Учет расчетов с рабочими, служащими и стипендиатами	Составление ведомостей по начислению взносов, пособий, стипендий в установленном порядке, в установленные сроки. Учет расходов в мемориальных ордерах соответствующей формы	мемориальный ордер 1 позиция	3,0

Учитывая практический опыт бухгалтерских фирм, применяющих сдельную форму оплаты труда в отношении сотрудников бухгалтерии, нет единого мнения о том, что сдельная форма является безупречной. В трудовых договорах апробируются разные варианты денежной оценки бухгалтерских услуг, в том числе сочетание двух форм оплаты труда – сдельной с

элементами окладной системы [7].

При изучении данного вопроса авторы статьи решили узнать мнение бухгалтеров различных организаций и учреждений о возможностях применения и внедрения сдельной формы оплаты труда при начислении заработной платы за оказанные профессиональные бухгалтерские услуги. Опрос проводился в форме анонимного анкетирования, в котором приняли участие практикующие бухгалтеры одной коммерческой организации и двух бюджетных учреждений:

– Забайкальского регионального общего центра обслуживания (далее – Центр обслуживания), который оказывает аутсорсинговые услуги по ведению учета и составлению отчетности филиалу ОАО «Российские железные дороги» – Забайкальской железной дороге и его структурным подразделениям [8] – 19 человек;

– Забайкальского института железнодорожного транспорта – филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения» – 11 человек;

– Читинского института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Байкальский государственный университет» – 5 человек

На рисунке 1 представлены результаты опроса 35 квалифицированных бухгалтеров, принявших участие в анкетировании. Анкета предусматривала ответы на шесть вопросов.

Первым вопросом респонденты должны были ответить, считают ли они сдельную форму оплаты труда справедливой. Только 40% бухгалтеров согласились с данным утверждением, а остальные 60% разделились практически поровну с ответами «Нет» – 31,43%, и «Затрудняюсь ответить» – 28,57%. Возможно, при ответе на данный вопрос специалисты оценивали сдельную оплату, как традиционную форму начисления заработной платы работникам различных отраслей и сфер деятельности в зависимости от количества выполненной ими работы, и не рассматривали ее как способ оценки бухгалтерских услуг.

В следующем вопросе конкретно было обозначено о возможности применения сдельной формы оплаты труда в отношении работников бухгалтерии. И в данном случае наблюдается немного иная ситуация по сравнению с предыдущим вопросом. Подавляющее большинство бухгалтеров – 74,29%, дали отрицательный ответ, 14,29% ответили положительно. Интересным фактом является то, что положительный ответ выбрали 5 человек, являющиеся представителями бюджетных учреждений, а не аутсорсинговой компании.

Ответы на третий вопрос показали, что меньшая часть сотрудников, а именно 42,86%, осведомлена о применении сдельной формы оплаты труда для начисления заработной платы бухгалтерам в практике частных организаций. Следовательно, более половины опрашиваемых – 57,14%, не владеют данной информацией.

При правильном установлении сдельных расценок, учитывающих объемные параметры работы бухгалтера, не должно возникать значимой разницы в суммах начисленной заработной платы. Поэтому большой задачей для руководителя является определение таких критериев оценки. 60% респондентов не согласились с мнением, указанным в четвертом вопросе анкеты, что можно работу бухгалтера выразить в натуральных показателях, например, по количеству обработанных первичных документов, сведенных учетных регистров, заполненных форм бухгалтерской и статистической отчетности, предоставленных в налоговые органы деклараций. Четверть специалистов (25,71%) выразили возможность количественной оценки функций бухгалтера, и 14,29% задумались над вопросом и не смогли дать ответ.

На сегодняшний день практически всех специалистов, работающих в сфере оказания бухгалтерских услуг, устраивает привычная повременная (окладная) форма оплаты труда. При ответе на пятый вопрос такой выбор сделали 94,29% работников. Небольшая доля респондентов – 5,71%, сдельную форму оплаты труда для себя считают предпочтительнее.

Считаете ли Вы сдельную форму оплаты труда справедливой?



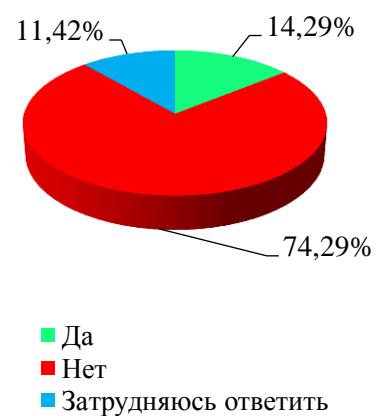
Знаете ли Вы, что в настоящее время некоторые частные организации применяют сдельную форму оплаты труда для начисления заработной платы своим бухгалтерам?



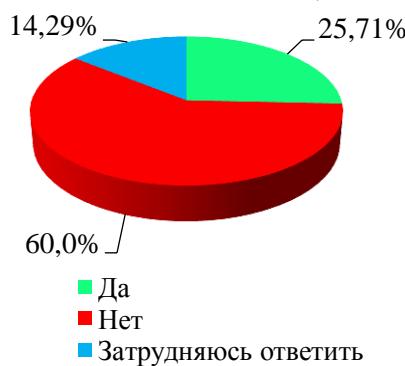
Какая форма оплаты труда в отношении Вас как работника устраивает больше?



Как Вы считаете, можно применить сдельную форму оплаты труда в отношении работников бухгалтерии?



Как Вы считаете, можно оценить работу бухгалтера в натуральных показателях (по объему оформленных документов, зарегистрированных фактов хозяйственной жизни, составленных отчетов, деклараций)?



Хотели бы Вы перейти на сдельную форму оплаты труда?



Рис. 1. Анализ результатов анкетирования практикующих бухгалтеров по вопросам оценки и оплаты бухгалтерских услуг по сдельной форме

Анализ ответов на последний шестой вопрос показал, что на практике к переходу на сдельную форму оплаты труда готовы большей людей, чем при ответе на предыдущий вопрос. 8,57% выразили желание осуществить такой переход. Оставаться на фиксированной повременной форме оплаты труда подтвердили 62,86%. Оставшиеся 28,57% работников не

определились с выбором и отметили, что ответ вызывает затруднения.

Подводя итоги проведенного анкетирования, можно сделать определенные выводы. Работники бухгалтерий наслышаны о применении сдельной заработной платы в практике частных фирм, и данный факт не является новшеством на рынке бухгалтерских услуг. Некоторые бухгалтеры бюджетных учреждений выразили желание перейти на сдельную форму оплаты своего труда, не смотря на то, что повременная система их вполне устраивает. Представители аусорсинговой компании полностью отрицают возможность применения сдельной формы оплаты труда для работников бухгалтерии. Все работники Центра обслуживания отметили, что их устраивает заработка плата по повременным тарифным ставкам, и ни один человек не хотел бы переходить на сдельные расчеты.

По результатам проведенной работы можно сформулировать следующие предложения по минимизации рисков и преодолению трудностей, связанных с переходом работников бухгалтерии на сдельную оплату труда [9, 10]:

1) *Разработка четких критерии оценки.* Установить ясные и измеримые показатели эффективности, на основе которых будет производиться расчет сдельной оплаты. Это может включать количество обработанных документов, точность отчетности и соблюдение сроков;

2) *Обучение и информирование сотрудников.* Провести обучение для сотрудников бухгалтерии, чтобы они понимали, как будет работать новая система оплаты, и какие от них ожидаются результаты. Это поможет снизить уровень стресса и неопределенности;

3) *Пилотное внедрение.* Запустить pilotный проект с ограниченным числом сотрудников или на определенный период, чтобы протестировать новую систему и выявить возможные недостатки до полного внедрения;

4) *Поддержка и мотивация.* Обеспечить поддержку сотрудников в переходный период, включая возможность получения консультаций и помощи. Также можно рассмотреть возможность сохранения фиксированной части заработной платы для снижения стресса;

5) *Мониторинг и оценка результатов.* Установить регулярный мониторинг результатов работы сотрудников после перехода на сдельную оплату труда. Это позволит оперативно выявить проблемы и вносить изменения в систему;

6) *Учет индивидуальных особенностей.* Принять во внимание индивидуальные особенности работы каждого сотрудника, чтобы избежать ситуации, когда одни работники будут получать значительно больше, чем другие из-за различий в сложности выполняемых задач;

7) *Создание системы поощрений.* В дополнение к сдельной оплате труда можно внедрить систему поощрений за достижения, что поможет поддерживать мотивацию и снизить риски недовольства среди сотрудников;

8) *Юридическая поддержка.* Обеспечить юридическую поддержку при разработке новых условий труда, чтобы избежать конфликтов и недопонимания с работниками.

## **Заключение**

Таким образом, применение сдельной формы оплаты труда в отношении работников бухгалтерии является сложным и противоречивым вопросом. Как показало исследование, не все организации и не все бухгалтеры, ведущие учет в этих организациях, готовы перейти на новую для них форму начисления заработной платы. Оценить величину выполненной работы можно в бухгалтерских фирмах, обслуживающих юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, в зависимости от количества клиентов, объема и сложности обрабатываемых первичных документов, регистрации фактов хозяйственной жизни, формирования учетных регистров и форм бухгалтерской и налоговой отчетности. Процесс перехода на начисление заработной платы исполняющим бухгалтерам должен быть согласованным, прозрачным и понятным, а самое главное, правильно оформленным с юридической точки зрения, удовлетворять требованиям трудового законодательства, не ущемлять их материальные интересы специалистов в области бухгалтерского учета по сравнению с повременной формой оплаты труда.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 №402-ФЗ // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_122855/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122855/) (дата обращения 29.09.2025)
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 19.12.2022, с изм. от 11.04.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2023) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (дата обращения 29.09.2025)
3. Виды и формы оплаты труда. Официальный сайт электронного журнала «Кадровое дело» (Акцион. Кадры и HR). URL: <https://www.kdelo.ru/art/385470-formy-oplaty-truda-personala-19-m7> (дата обращения 29.09.2025)
4. Системы оплаты труда и формы заработной платы. Официальный сайт электронного журнала «Главбух». URL: <https://www.glavbukh.ru/art/88184-formy-i-sistemy-oplaty-truda> (дата обращения 29.09.2025)
5. Лебедев А. Сдельная оплата труда: что это и как рассчитывается заработка плата. Официальный сайт сетевого издания «RBC RU». URL: <https://www.rbc.ru/industries/news/67f62d989a7947c415709516> (дата обращения 29.09.2025)
6. Типовые нормативы времени на работы по бухгалтерскому учету и финансовой деятельности в государственных (муниципальных) учреждениях (утверждено Федеральным государственным бюджетным учреждением «Научно-исследовательский институт труда и социального страхования» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации 07.03.20214 г. N 003) // Информационно-правовое обеспечение «Гарант». URL: <https://base.garant.ru/71501902/> (дата обращения 29.09.2025)
7. Жильцов А. Бухгалтерский бизнес: а нужна ли сдельная оплата труда для бухгалтеров? Официальный сайт сетевого издания «Клерк.Ру». URL: <https://www.klerk.ru/blogs/multibuhgalter/515786/> (дата обращения 29.09.2025)
8. Сикора, Д. И. Реформирование бухгалтерии на железнодорожном транспорте / Д. И. Сикора, Ю. В. Губанова // Образование - наука - производство: Материалы VII Всероссийской научно-практической конференции (с международным участием), Чита, 17 ноября 2023 года. – Чита: Иркутский университет путей сообщения, 2023. – С. 152-158. (дата обращения 29.09.2025)
9. Федоренко Я. Мотивируем работников бухгалтерии // Информационно-правовое обеспечение «Гарант». URL: <https://garant-krs.ru/articles/as111113/> (дата обращения 29.09.2025)
10. Щапова М. Самая распространенная система оплаты труда бухгалтеров – повременная. Официальный сайт электронного журнала «Российский налоговый курьер» (Акцион. Бухгалтерия). URL: <https://www.rnk.ru/article/210388-qearh-15-m10-samaya-rasprostrannennaya-sistema-oplaty-truda-buhgalterov-povremennaya> (дата обращения 29.09.2025)

## REFERENCES

1. Federal Law «On Accounting» No. 402-FZ of 06.12.2011 // Legal reference system «ConsultantPlus». URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_122855/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122855/) (accessed on 29.09.2025)
2. The Labor Code of the Russian Federation No. 197-FZ of 30.12.2001 (as amended on 19.12.2022, with amendments. from 11.04.2023) (with amendments and additions, intro. effective from 01.03.2023) // Legal reference system «ConsultantPlus». URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (accessed on 29.09.2025)
3. Types and forms of remuneration. Official website of the electronic journal «Personnel Affairs» (Action. Personnel and HR). URL: <https://www.kdelo.ru/art/385470-formy-oplaty-truda>

personal-a-19-m7 (accessed on 29.09.2025)

4. Wage systems and forms of remuneration. Official website of the electronic journal «Glavbukh». URL: <https://www.glavbukh.ru/art/88184-formy-i-sistemy-oplaty-truda> (accessed on 29.09.2025)

5. Standard time standards for accounting and financial activities in state (municipal) institutions (approved by the Federal State Budgetary Institution «Research Institute of Labor and Social Insurance» of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation on March 7, 2021, No. 003) // Information and Legal Support «Garant». URL: <https://base.garant.ru/71501902/> (accessed on 29.09.2025)

6. Lebedev A. Piecework payment: what it is and how wages are calculated. Official website of the online publication «RBC RU». URL: <https://www.rbc.ru/industries/news/67f62d989a7947c415709516> (accessed on 29.09.2025)

7. Zhiltsov, A. Accounting Business: Is Piece-Rate Pay Necessary for Accountants? Official website of the online publication «Klerk.Ru». URL: <https://www.klerk.ru/blogs/multibuhgalter/515786/> (accessed on 29.09.2025)

8. Sikora, D. I. Reforming Accounting in Railway Transport / D. I. Sikora, Yu. V. Gubanova // Education - Science - Production: Proceedings of the VII All-Russian Scientific and Practical Conference (with International Participation), Chita, November 17, 2023. – Chita: Irkutsk University of Railway Engineering, 2023. – Pp. 152-158. (accessed on 29.09.2025)

9. Fedorenko Ya. Motivating Accountants // Information and Legal Support «Garant». URL: <https://garant-krs.ru/articles/as111113/> (accessed on 29.09.2025)

10. Shchapova M. The most common system of remuneration for accountants is time-based. Official website of the electronic journal «Russian Tax Courier» (Action. Accounting). URL: <https://www.rnk.ru/article/210388-qearh-15-m10-samaya-rasprostranennaya-sistema-oplaty-truda-buhgalterov-povremennaya> (accessed on 29.09.2025)

## **Информация об авторах**

*Губанова Юлия Владимировна* – старший преподаватель кафедры «Экономика и управление», Забайкальский институт железнодорожного транспорта – филиал ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет путей сообщения», г. Чита, e-mail: gubanova-julia@mail.ru

*Сараева Юлия Игоревна* – к.э.н., начальник отдела бухгалтерии, Читинский институт (филиал) ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет», г. Чита, e-mail: druzh-yuliya@yandex.ru

*Воробьева Карина Вартановна* – обучающийся 3 курса группы Э.2-23-1, Забайкальский институт железнодорожного транспорта – филиал ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет путей сообщения», г. Чита e-mail: karina.vorobeva.2021@mail.ru

## **Authors**

*Gubanova Yuliya Vladimirovna* - Senior Lecturer of the Department of Economics and Management, Zabaykalsky Institute of railway transport - branch of Irkutsk State Transport University, Chita, e-mail: gubanova-julia@mail.ru

*Сараева Юлия Игоревна* – Candidate of Economics, Head of the Accounting Department, Chita Institute (branch) of Baikal State University, г. Чита, e-mail: druzh-yuliya@yandex.ru

*Vorobeva Karina Vartanovna* - student of group E.2-23-1, 3rd year, Zabaykalsky Institute of railway transport - branch of Irkutsk State Transport University, Chita e-mail: karina.vorobeva.2021@mail.ru