

УДК 349.222

Перевозова І. В.,*кандидат економічних наук, доцент кафедри обліку і аудиту Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу***Камінська І. Б.,***асистент кафедри обліку і аудиту Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу*

ПРОБЛЕМАТИКА ТА НЕВИЗНАЧЕНІСТЬ НОРМАТИВНИХ ДОКУМЕНТІВ З ОРГАНІЗАЦІЇ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ

У статті досліджено та проведено критичний аналіз нормативно-законодавчого регулювання питання розрахунків за виплатами працівникам. Визначено основні проблемні моменти та суперечності деяких положень нормативно-правових актів України і запропоновано шляхи їх вирішення.

Ключові слова: заробітна плата, колективний договір, відпустка, середньоденний заробіток, виплати працівникам.

В статье исследованы и проведен критический анализ нормативно-законодательного регулирования вопроса расчетов по выплатам работникам. Определены основные проблемные моменты и противоречия некоторых положений нормативно-правовых актов Украины и предложены пути их решения.

Ключевые слова: заработная плата, коллективный договор, отпуск, среднечасовой заработок, выплаты работникам.

In the article investigates and conducted a critical analysis of normative – legal regulated payments for employee benefits. The main bottlenecks and contradictions of certain provisions of normative – legal acts of Ukraine and proposed solutions.

Keywords: wage, collective bargaining, vacations, average daily earnings, employee benefits.

Вступ. Заробітна плата та інші виплати працівникам є одним із ключових питань діяльності будь-якого підприємства. Навколо поняття “заробітної плати” постійно велися дискусії щодо її сутності, робилися спроби дати найбільш вичерпне її визначення, обґрунтувати принципи організації, переглянути або уточнити складові механізму функціонування. Однак витoki таких дискусій беруть свій початок з нормативно-правової бази. Прописані в законах, положеннях, інструкціях основні засади організації розрахунків з працівниками створюють фундамент для економічного розвитку населення будь-якої країни.

Постановка проблеми. Ефективність державної політики в сфері регулювання питання оплати праці та інших виплат працівникам є одним з основних показників економічного розвитку держави. Однак неврегульованість нормативно-правової бази щодо цього питання створює певні труднощі у сфері трудових взаємин, зокрема щодо розрахунків виплат працівникам, їх обліку та порядку виплати.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема державного регулювання оплати праці завжди знаходилась в авангарді наукових інтересів теоретиків і практиків минулого та сучасності. Суттєвий доробок у розкритті цього питання внесено такими науковцями, як М. Т. Білуха, Д. П. Богиня, Ф. Ф. Бутинець, М. Д. Ведерніков, С. В. Голов, І. В. Жиглей, К. В. Безверхий, О. Ю. Єганов, О. В. Захарова, А. М. Колот, О. В. Лишиленко, В. Г. Лінник, В. М. Лібанова, В. М. Нижник, О. І. Пацула, Н. М. Ришняк, А. Т. Сафарова, К. В. Шиманська та інші. Однак лише деякі з науковців комплексно підходять до критичного аналізу чинної нормативно-правової бази. При цьому питання нормативно-правового забезпечення розрахунків з виплат працівникам потребують систематичного моніторингу через нестабільність законодавчої бази.

Мета і завдання дослідження. У контексті зазначеної проблематики основним завданням є аналіз нормативно-правових документів з організації обліку розрахунків з виплат працівникам з метою їх систематизації та виявлення проблемних питань і суперечностей для формування пропозицій щодо їх усунення.

Викладення основного матеріалу дослідження. Потреба в державному регулюванні розрахунків з оплати праці постала особливо гостро ще в часи першого суспільного розподілу праці (5 – 4 тисячоліття до н. е.). Відтоді питання державного забезпечення гарантій щодо права на гідну працю та її оплату стало одним з пріоритетних завдань будь-якої держави. З набуттям незалежності в Україні виникла потреба перегляду чинних нормативних актів і створення нових у сфері забезпечення розрахунків з працівниками, які б відповідали демократичним і суверенним принципам існування нової незалежної держави.

Процес регулювання оплати праці в Україні розпочався з 1991 року, коли було прийнято Закон України “Про підприємства в Україні” (на сьогодні припинив свою дію) і підприємствам було надано право самостійно встановлювати системи, форми оплати праці, визначати її розмір, а також інші види доходів працівників згідно з законодавством.

Цей процес триває ось уже більше 20 років і до цього часу не набув свого логічного завершення.

В Україні правове регулювання оплати праці працівників підприємств, установ та організацій всіх форм

власності й видів господарювання здійснюється на трьох рівнях: макрорівень – дія норм правової бази поширюється на усі без винятку види діяльності, мезорівень – нормативно-правова база встановлює правила розрахунків з працівниками конкретних галузей відповідно до їх особливостей, мікрорівень – нормативні документи формуються на самих підприємствах відповідно до чинного законодавства (рисунк 1).



Рис. 1. Нормативно-правове забезпечення розрахунків за виплатами працівникам

1. Відповідно до статті 43 Конституції від 28 червня 1996 року № 254к/96 – ВР (із змінами і доповненнями від 1 лютого 2011 року) кожному гарантується право на працю, яку людина вільно обирає і на яку вільно погоджується. Статті 44 – 46 гарантують працівникам права для захисту своїх економічних і соціальних інтересів, право на соціальний захист [10].

2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322 – VIII (із змінами та доповненнями від 17.05.2012) – главами II, VI, VII, VIII визначає правові засади і гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці [8].

3. Податковий кодекс України від 2 грудня 2010 року № 2755 – VI (із змінами і доповненнями від 05.07.2012) визначає податкове навантаження на учасників трудових взаємин [13].

4. Закон України “Про оплату праці” від 24 березня 1995 року № 108/95 – ВР (із змінами і доповненнями від 17.05.2012) визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових взаєминах [3].

5. Закон України “Про відпустки” від 15 листопада 1996 року № 504/96 – ВР (із змінами і доповненнями від 21.12.2010) встановлює державні гарантії права на відпустки, визначає умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності [4].

6. Закон України “Про колективні договори і угоди” від 1 липня 1993 року № 3356 – XII (із змінами і доповненнями від 15.04.2008) визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і власників [2].

7. Закон України “Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати” від 12 жовтня 2010 року № 1646 – VI встановлює розмір прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати, що забезпечить належний соціальний захист кожного громадянина України у період фінансово-економічної кризи [5].

8. Закон України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування” від 8 липня 2010 року № 2464 – VII (із змінами і доповненнями від 22.05.2012) визначає правові та організаційні засади забезпечення збору та обліку єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування, умови та порядок його нарахування і сплати [6].

9. Закон України “Про охорону праці” від 14 жовтня 1992 року № 2694 – XII (із змінами і доповненнями від 02.06.2011) визначає основні положення щодо реалізації конституційного права громадян на

охорону їх життя і здоров'я в процесі трудової діяльності, регулює за участю відповідних державних органів взаємини між власником підприємства, установи й організації або уповноваженим ним органом і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні [7].

10. П(С)БО 26 "Виплати працівникам" від 28 жовтня 2003 року № 601 (із змінами внесеними згідно з Наказом Мінфіну № 1591 від 09.12.2011) визначає методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати (у грошовій і не грошовій формах) за роботи, виконані працівниками, та її розкриття у фінансовій звітності [12].

11. Постанова Кабінету Міністрів України № 100 від 8 лютого 1995 р. "Про затвердження порядку обчислення середньої заробітної плати" (із змінами, внесеними згідно з Постановами КМУ від 25.01.2012) визначає механізм розрахунку середньої заробітної плати, яка необхідна для розрахунку різних виплат працівникам [14].

12. Постанова КМУ № 1078 від 17.07.03 "Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення" (із змінами, внесеними згідно з Постановами КМУ від 13.06.2012) визначає правила обчислення індексу споживчих цін для проведення індексації та сум індексації грошових доходів населення [15].

Зазначені вище законодавчі акти сприяли позитивним змінам в організації оплати праці, адже було здійснено перехід від централізованої системи організації оплати праці до колективно-договірних принципів її регулювання та встановлення державних гарантій в оплаті праці.

Проте саме в сфері правового регулювання праці існує низка проблем, які не дозволяють повною мірою реалізувати закріплені Конституцією України права, свободи та законні інтереси громадян, створити всі необхідні умови для творчого використання працівником своїх здібностей та особистісного потенціалу. Ці проблеми зумовлені суперечливістю та чисельними прогалинами у нормах трудового законодавства України; розширенням локального регулювання трудових взаємин, що не лише сприяє більш повному врахуванню інтересів сторін трудового договору, а й створює небезпеку перекручувань (довільного тлумачення) вимог трудового законодавства та погіршення правового статусу працівника [9].

На основі всебічного аналізу чинної нормативно-правової бази нами було виділено чимало проблем і суперечностей, що стосуються регулювання розрахунків з працівниками (таблиця 1).

Таблиця 1
Проблематика та невизначеність нормативних документів з організації обліку розрахунків за виплатами працівникам

№ з/п	Документ	Пункт	Питання, що розглядається	Примітки
1	2	3	4	5
1	Кодекс законів про працю України. Кодекс введено в дію з 1 червня 1972 року Законом Української РСР від 10 грудня 1971 року № 322-VIII	стаття 94	Визначення поняття "заробітна плата". Структура заробітної плати	Відсутня повна правова визначеність поняття "заробітна плата". Її визначення, подане в зазначених статтях, дещо обмежено тлумачить зміст цієї правової категорії. Воно не охоплює всіх тих виплат, правовий режим яких визначається главою VII КЗпП, що названа "Оплата праці". На практиці після видання наказу про виплату винагороди власник не позбавляється права скасувати його, оскільки у працівника не виникло суб'єктивного права на таку винагороду на основі юридичного факту, встановленого законодавством, угодою, колективним чи трудовим договором. У статті 2 визначено, що заробітна плата складається з трьох частин: основна, додаткова, інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Такий поділ не відповідає статті 94 КЗпП, оскільки вона не передбачає включення до заробітної плати компенсаційних виплат, а також наданих підприємствами працівникам додаткових соціально-побутових пільг. Крім того, це практично важливо для визначення правових підстав окремих видів виплат, здійснюваних на користь працівників [1].
2	Закон України "Про оплату праці" від 24 березня 1995 року (із змінами і доповненнями)	стаття 1; стаття 2		
3	Закон України "Про відпустки" від 15 листопада 1996 року		Звуження змісту наявних прав та свобод (ст. 22 Конституції України)	Встановлено тривалість відпустки громадянам України – у календарних днях, а не в робочих, що звужує зміст наявних прав (відповідно – порушення статті 22 Конституції України).

4	Закон України “Про колективні договори і угоди” від 1 липня 1993 року	стаття 2	Обов’язковість укладення колективного договору	У частині 7 статті 65 Господарського кодексу України зазначено, що на всіх підприємствах, які використовують найману працю, між власником або уповноваженим ним органом і трудовим колективом або уповноваженим ним органом повинен укладатися колективний договір. Тобто за Господарським кодексом укладення колективного договору є обов’язковим. Але стаття 2 Закону України від 01.07.1993 р. №3356-ХІІ “Про колективні договори і угоди” передбачає, що колективний договір просто укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи. Тобто без ознак обов’язковості. Крім того, законодавство не передбачає відповідальності підприємства або його посадових осіб за неукладання колективного договору [11].
5	Закон України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування”	ст. 1 абзац 7	Пенсійному фонду України надано повноваження щодо збору та ведення обліку страхових коштів, контролю, повноти та своєчасності їх сплати та інші функції. ЄСВ не відповідає за своєю суттю назві “єдиний”.	Передача таких функцій Пенсійному фонду означає відсутність контролю за його діяльністю з боку прадавця і профспілкових органів. Крім того, запровадження ЄСВ не зменшило навантаження на ФОП, що прямо впливає на розмір оплати праці працівників. Існує суперечність між назвою “єдиний” соцвнесок і фактичним порядком його сплати, оскільки перерахування коштів здійснюється на різні банківські рахунки, і залишається ускладненим механізм розподілу сум ЄСВ між державними пенсійним і соціальними фондами. Крім цього, із заробітної плати працівників утримується ще й податок з доходів фізичних осіб, що знову підтверджує абсолютно неєдиність державної фінансової політики.
6	ПКУ	пп. 169.1.4, 169.1, 169.4.1	Податкова соціальна пільга	Згідно з підпунктом 169.1.4 пункту 169.1 Податкового кодексу, податкова соціальна пільга надається у розмірі, що дорівнює 200 відсоткам суми пільги, визначеної підпунктом 169.1.1 цього пункту для Героїв. Таким чином цим для цих осіб розмір податкової соціальної пільги дорівнює 200 відсоткам розміру прожиткового мінімуму для працездатної особи. Однак відповідно до підпункту 169.4.1 ПКУ податкова соціальна пільга застосовується до доходу, нарахованого на користь платника податку протягом звітного податкового місяця як заробітна плата (інші прирівняні до неї відповідно до законодавства виплати, компенсації та винагороди), якщо його розмір не перевищує суми, що дорівнює розміру місячного прожиткового мінімуму, діючого для працездатної особи на 1 січня звітного податкового року, помноженого на 1,4 та округленого до найближчих 10 гривень. Іншими словами, податкова соціальна пільга застосовується, якщо зарплата не перевищує 140% прожиткового мінімуму. Таким чином, Герої та інші особи, які підпадають під дію підпункту 169.1.4 ПКУ, ніколи не можуть скористатися повним розміром своєї податкової соціальної пільги, оскільки 140% межі застосування пільги менше за 200% прожиткового мінімуму суми пільги.

Отже, стосовно пунктів 1, 2, 4, то необхідні зміни у відповідні нормативні документи з метою їх взаємоузгодженості. Зокрема, визначення заробітної плати та її структури повинно бути єдиним як у Законі “Про оплату праці”, так і в Кодексі законів про працю. Аналогічно, зміни необхідно прописати в Законі “Про колективні договори і угоди” щодо обов’язковості укладання колективного договору з метою узгодженості такої норми із Господарським кодексом.

Щодо пункту 3, то тут необхідно детальніше розглянути це питання, оскільки його проблематика прямо стосується величини доходу кожного без винятку працівника у формі відпускних, а також зву-

жує права найманої особи відповідно до основного гаранта забезпечення прав громадян – Конституції України.

Відповідно до статті 22 Конституції України при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту наявних прав і свобод людини. Враховуючи цю норму Конституції, ми вважаємо порушенням деякі положення прийнятого Закону України "Про відпустки" від 15.11.1996 р. №504/96-ВР, який у повному обсязі набрав чинності з 1 січня 1998 р. Цей Закон встановлює державні гарантії права на відпустки, визначає умови, тривалість й порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності. Особливою зміною цього Закону України є звуження змісту наявних прав (відповідно – порушення статті 22 Конституції України), встановленням тривалості відпустки громадянам України у календарних днях, а не робочих днях. Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю, не менше ніж 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відраховується з дня укладання трудового договору (контракту).

При цьому оплата праці усім працівникам здійснюється за робочими днями, відпрацьованими годинами. Але згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 22 березня 1992 р. № 140 для розрахунку оплати за період відпустки, одержаний середньомісячний заробіток (тарифна ставка, або оклад у бюджетних організаціях з урахуванням доплат і надбавок) ділиться на 29,5 календарних днів (365 календарних днів – 11 святкових днів) : 12 місяців) і одержаний результат (оплата за один календарний день) перемножується на кількість календарних днів відпустки. Але відповідно до абзацу шостого пункту 2 Порядку обчислення середньої заробітної плати у розрахунках середньої заробітної плати враховується не 11 святкових і неробочих днів, а 10, оскільки 7 січня – Різдво Христове – законодавством враховано двічі: і як святковий, і як неробочий день (365 календарних днів – 10 днів): 12 місяців = 29,6 календарних днів на місяць. Ця методика вперше введена в Україні і була спрямована на зменшення суми виплат працюючим громадянам.

Для наочності проведемо умовний числовий розрахунок відпускних при різних варіантах дії Закону "Про відпустки". Нехай умовна заробітна плата однієї особи становить 36 тис. грн за 12 місяців. Розрахунки сум відпускних подані в таблиці 2.

Таблиця 2

Розрахунок відпускних при нарахуванні їх за календарними і робочими днями

До змін згідно з ЗУ "Про відпустки" від 15.11.1996 р. (нарахування за робочими днями)	Після змін ЗУ "Про відпустки" від 02.11.2000 р. (нарахування за календарними днями)	Різниця при різних способах нарахування відпускних (те, що недоотримує працівник)
Середньоденний заробіток = = 36000 грн : 12 місяців : 21 робочий день = 142, 86 грн; Відпускні за 24 робочі дні = = 142,86 грн * 24 дні = 3428,64 грн	Середньоденний заробіток = = 36000 грн : (365 днів – 10 святк. днів) = 101,41 грн; Відпускні за 24 календарні дні = 101,41 грн * 24 дні = 2433, 84 грн	2433,84 грн – 3428,64 грн = –994,80 грн або – 994,80 грн : 2433,84 грн * 100% = – 41%

Отже, з наведеного розрахунку очевидним є те, що працівник недоотримує значну частину відпускних при чинному способі їх нарахування за календарними днями. Тому пропонуємо переглянути відповідну законодавчу базу і внести зміни до порядку розрахунку відпускних у частині їх розрахунку не у календарних днях, а в робочих, що суттєво збільшить суму оплати днів відпустки (у наведеному прикладі на 41%).

Щодо запровадження Закону України "Про єдиний соціальний внесок" (пункт 5), то однозначно можна стверджувати про його недоопрацьованість і необхідність внесення певних поправок. Зокрема, необхідно зменшити навантаження на ФОП, оскільки діючі ставки ЄСВ (36,76% до 49,7% у 2012 році) змушують більшу частину працедавців встановлювати офіційний розмір заробітної плати для працівників на рівні мінімальної або близької до неї і, відповідно, лише з неї сплачувати ЄСВ, а решту доходу працівника виплачувати неофіційно.

Недоречними, вважаємо, сплату авансових платежів при здійсненні виплат, оскільки це збільшує трудомісткість розрахунку ЄСВ.

Потребує врегульованості питання "неєдності" єдиного соціального внеску. Для його вирішення, в першу чергу, необхідні запровадження єдиного рахунку для його сплати, оптимізація шкали його величини і розгляд питання щодо можливого об'єднання ЄСВ з ПДФО.

Питання податкових соціальних пільг (пункт 6) завжди було дискусійним у середовищі бухгалтерів – практиків та економістів. Суперечності норм законів, визначення кола осіб, що мають право на їх отримання, порядок розрахунку породжує багато питань і зауважень. Наведений приклад не є єдиною "прогалиною" чинного Податкового кодексу. З моменту його прийняття від 02.12.10 вже відбулося 30

редакцій, що свідчить про недоопрацьованість цього документа. Тому питання є відкритим і актуальним, потребує часу і фахового підходу до його вирішення.

Усунення невинуватених відмінностей в урегулюванні праці, вирівнювання правового стану окремих категорій працівників без зниження рівня правових гарантій є необхідною умовою реалізації конституційних прав, свобод та інтересів громадян. Це потребує чіткого визначення і подальшого нормативного закріплення особливостей у змісті й обсязі прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин на певних підставах. Така робота має комплексний характер, є клопіткою за своєю сутністю і потребує науково виваженого, аргументованого підходу [9].

Висновки. Ця стаття висвітлює лише частину недоліків чинного законодавства, яке регулює питання організації розрахунків за виплатами працівникам. Подані суперечності, їх обґрунтування та запропоновані шляхи їх вирішення – це ще один крок до врегулювання трудових взаємин між державою, роботодавцем і працівником, що в майбутньому дасть можливість говорити про Україну як державу із соціально орієнтованою економікою.

Література:

1. Єганов О. Ю., Ришняк Н. М. Законодавчо-нормативне регулювання трудових відносин як складова організаційного механізму матеріального стимулювання // Наукові праці. Економіка. Видання ЧДУ ім. П. Могили. – 2010. – № 120. – Том 133. – С. 125-129.
2. Закон України “Про колективні договори і угоди” від 1 липня 1993 року № 3356 – XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.
3. Закон України “Про оплату праці” від 24 березня 1995 року № 108/95 – ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.
4. Закон України “Про відпустки” від 15 листопада 1996 року № 504/96 – ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>.
5. Закон України “Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати” від 12 жовтня 2010 року № 1646 – VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1646-17>.
6. Закон України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування” від 8 липня 2010 року № 2464 – 17 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2464-17>.
7. Закон України “Про охорону праці” від 14 жовтня 1992 року № 2694 – XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.
8. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322 – VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
9. Коляда Т. А. Диференціація правового регулювання праці за трудовим законодавством України [текст] : автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. юрид. наук. 12.00.05 / Тетяна Анатоліївна. Коляда ; Т. А. Коляда ; Нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2004. – 21 с.
10. Конституція України від 28 червня 1996 року № 254к/96 – ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
11. Лосиця І. О. Правові засади укладання колективних договорів // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия “Юридические науки”. – 2008. – № 1. – Том 21 (60). – С. 99-108.
12. П(С)БО 26 “Виплати працівникам” від 28 жовтня 2003 року № 601 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03>.
13. Податковий кодекс України від 2 грудня 2010 року № 2755 – VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.
14. Постанова Кабінету Міністрів України № 100 від 8 лютого 1995 р. “Про затвердження порядку обчислення середньої заробітної плати” [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF>.
15. Постанова КМУ № 1078 від 17.07.03 “Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення” [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1078-2003-%D0%BF>.