

---

## **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНСТРУМЕНТАРИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО АНАЛИЗА В МЕТОДИКЕ ОТБОРА И АТТЕСТАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ КОНТРАКТНОЙ СЛУЖБЫ (НА ПРИМЕРЕ ВОРОНЕЖСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА)**

---

**Уривская Светлана Алексеевна**, преп. каф. экон. анализа и аудита

Воронежский государственный университет, Университетская пл., 1, Воронеж,  
Россия, 394006; e-mail: ur-svetlana@mail.ru

*Цель:* определить методы отбора специалистов контрактной службы заказчика, отразить востребованность методов отбора специалистов контрактной службы университета, определить инструментарий экономического анализа в методике отбора и аттестации специалистов контрактной службы. *Обсуждение:* проводя экономический анализ деятельности специалистов контрактной службы заказчика, прежде всего необходимо определить пригодность работника с помощью аттестации (соответствие профессиональным компетенциям), либо еще на этапах отбора кандидата на должность. Что подразумевает под собой профессиональная пригодность сотрудника сферы закупок? Если говорить в целом, то профессиональная пригодность – это соответствие между требованиями к выполняемым функциональным обязанностям и непосредственным их фактическим выполнением. Здесь мы обязательно учитываем профессиональный уровень работника, а также его способности. Однако существует очень много факторов, влияющих на успешность выполнения заданий, которые необходимо также учитывать при отборе кандидата на вакантную должность при аттестации. Например, со стороны экзаменуемого это может быть боязнь ошибиться, неуверенность в себе и т.д. Естественно, представители организации, осуществляющие процедуры отбора, обязательно должны учитывать данные факты и давать возможность сотруднику или претенденту проявить себя. *Результаты:* представлены методы отбора специалистов контрактной службы и их востребованность в университете, проведен анализ набора специалистов контрактной службы университета, представлена схема взаимосвязи элементов системы аттестации специалистов контрактной службы заказчика.

**Ключевые слова:** методы отбора специалистов контрактной службы, система аттестации, деловая оценка, инструментарий экономического анализа в методике отбора и аттестации.

**DOI:** 10.17308/meps.2019.4/2090

### **Введение**

Для выявления профессиональной пригодности сотрудника в организациях осуществляется деловая оценка. Деловая оценка персонала – это целенаправленный процесс, в результате которого происходит установление соответствия качественных характеристик работника должности в организации [6].

Деловая оценка служит основой различных управленческих и кадровых процедур, а именно:

- отбор кадров;
- проведение аттестации (промежуточных, регулярных, итоговых);
- внутриорганизационных перемещений (ротаций);
- зачисления в кадровый резерв;
- формирование системы переподготовки и повышения квалификации кадров;
- создания системы мотивации персонала [1].

Немаловажным является также сама должность, на которую объявлен конкурс среди новых для организации людей, либо лиц, которые являются сотрудниками организации и хотят поменять свою должность на вакантную. Уровень требований для каждой должности будет разным. В частности, для специалиста по закупкам, старшего специалиста, ведущего специалиста, руководителя, согласно профессиональному стандарту «Специалист в сфере закупок», утвержденному Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 сентября 2015 г. № 625н, это будут различия в образовании и опыте работы. Однако при отборе на должность необходимо учитывать не только обязательные по профессиональному стандарту требования, но и личные характеристика претендента. Очень важным будет обратить внимание на поведение испытуемого лица. Здесь уже помимо аналитических методов отбора должны использоваться медико-психологические. Если же сотрудник отдела кадров, или другое уполномоченное лицо не обладает специальными знаниями в психологии, то возможно принятие решения, основанное на собственном жизненном опыте [10].

Выделяют два основных подхода к отбору кадров:

- контактный;
- бесконтактный.

При контактном подходе происходит непосредственное личное общение с потенциальным работником (собеседование), при бесконтактном – такого взаимодействия не происходит. К бесконтактному методу относят тестирование. И.Б Дуракова и А.Я. Кибанов считают данный подход наиболее эффективным, так как он гарантирует объективность отбора. Однако лучше узнать претендента, принять более взвешенное решение помогает контактный подход [2]. Для сферы закупок можно использовать комбинирование

двух подходов, таким образом, мы сможем оценить уровень профессионализма претендента, благодаря тестированию и его личные качества, благодаря собеседованию. Если происходит отбор на должность самого низкого квалификационного уровня (специалист по закупкам), где не требуется опыт работы и наличие высшего образования, то вполне достаточным будет провести только собеседование, чтобы выявить, насколько обучаем и готов к профессиональному развитию претендент на должность.

#### **Методология исследования**

Существует много методов отбора персонала, причем многие из них похожи между собой, поэтому объединим их в группы:

1. Анкетирование;
2. Проверка документов, рекомендаций, характеристик;
3. Требования к образованию и опыту;
4. Интервьюирование;
5. Собеседование;
6. Квалификационное тестирование;
7. Психологическое тестирование;
8. Тесты способностей;
9. Биографические опросники;
10. Стресс-интервью;
11. Компетентностный метод;
12. Проверка отзывов;
13. Испытательный срок.

Для анализа деятельности специалистов контрактной службы заказчика, на наш взгляд, наиболее подходящими будут такие методы, как анкетирование, требования к опыту и образованию, проверка документов, характеристик, рекомендаций, собеседование, квалификационное тестирование, психологическое тестирование, компетентностный метод, проверка отзывов, испытательный срок. Многие из перечисленных методов можно использовать одновременно, например, проводить собеседование или анкетирование и проверять документы, отзывы, характеристики [3]. Для проверки качества работы кандидата на должность непосредственно в деле целесообразно будет дать ему испытательный срок. Далее мы бы хотели представить методы отбора специалистов контрактной службы заказчика, которые, на наш взгляд, помогут предоставить более полную информацию о претенденте на должность и принять правильное управленческое решение (табл. 1).

Таблица 1

## Методы отбора специалистов контрактной службы

№ п/п	Метод отбора	Информационная база для анализа претендентов на должность
1.	Оценка заявительных документов	– анализ автобиографии; – анализ характеристик и отзывов; – анализ дипломов об образовании, свидетельствах и удостоверений; – анализ рекомендаций; – анализ фотографий; – анализ результатов предыдущих трудовых испытаний.
2.	Анкетирование	– анализ медицинских справок; – анализ результатов анкетирования.
3.	Тестирование	– анализ результатов квалификационного тестирования; – анализ результатов психологического тестирования; – анализ результатов тестирования на соответствие профессиональным компетенциям.
4.	Собеседование (один-три представителя отдела кадров)	– анализ выразительности поведения; – анализ грамотности речи; – анализ рабочего поведения; – анализ социального поведения; – анализ соответствия поведения этическим нормам.
5.	Групповая дискуссия (более трех представителей отдела кадров)	– анализ выразительности поведения; – анализ грамотности речи; – анализ рабочего поведения; – анализ социального поведения; – анализ соответствия поведения этическим нормам.
6.	Графологическая экспертиза	– анализ личностного портрета; – анализ рабочего портрета.

Хотелось бы отметить, что собеседование и групповая дискуссия проводятся при помощи анализа, основанного на жизненном и профессиональном опыте сотрудников кадровой службы. Естественно, не каждая организация может себе позволить использование всех методов для отбора специалистов контрактной службы, так как некоторые из них требуют привлечения специалистов (например, графологов) и влекут за собой дополнительные затраты. Однако достичь наиболее эффективного результата при отборе специалистов по закупкам можно при использовании всей совокупности методов.

В своем исследовании мы выделили, какие методы отбора используются чаще в университете. За основу мы взяли 2017 и 2018 годы (табл. 2).

Таблица 2

Востребованность методов отбора специалистов контрактной службы  
университета

Метод отбора	2017 г.	2018 г.	Отклонение	
			шт.	%
Оценка заявительных документов (свидетельств об образовании и повышении квалификации)	6	7	+1	+16,7
Анкетирование	-	-	-	-
Тестирование	-	-	-	-
Собеседование (один-три представителя отдела кадров)	6	7	+1	+16,7
Групповая дискуссия (более трех представителей отдела кадров)	1	2	+1	+50,0
Графологическая экспертиза	-	-	-	-

Как мы видим из табл. 2, в университете невостребованными остались методы анкетирования, тестирования и графологической экспертизы. Это можно объяснить затратностью данных методов и небольшим количеством претендентов на должность, опросить которых не является сильно трудоемким процессом. Поэтому в университете упор делается на анализ заявительных документов, необходимых по профессиональному стандарту «специалист по закупкам» и собеседованию, редкогрупповой дискуссии.

Немаловажным остается вопрос, что оценивать, помимо уровня образования и квалификации. Особенно в тех случаях, когда у кандидатов на должность одинаковые профессиональные характеристики. Соответственно оценке подлежат еще и личные качества претендента, вплоть до его внешнего вида и манеры говорить. Таким образом, при поступлении на работу или вступлении в новую должность оценивают множество различных характеристик человека. Выделим наиболее значимые для сферы закупок (рис. 1).



Рис. 1. Содержание оцениваемых качеств претендента на должность специалиста по закупкам

Таким образом, чтобы сделать правильный выбор при принятии нового сотрудника, необходимо оценивать не только его профессиональную сторону, но и его состояние здоровья, его коммуникационные и организационные навыки, психологическую устойчивость, культуру поведения и, главное, мотивацию к труду, стремление развиваться и добиваться успеха в своей работе. Исходя из поставленных в организации требований в целом и к конкретной должности, можно составить модель желаемых качеств специалиста в сфере закупок (рис. 2) [11].

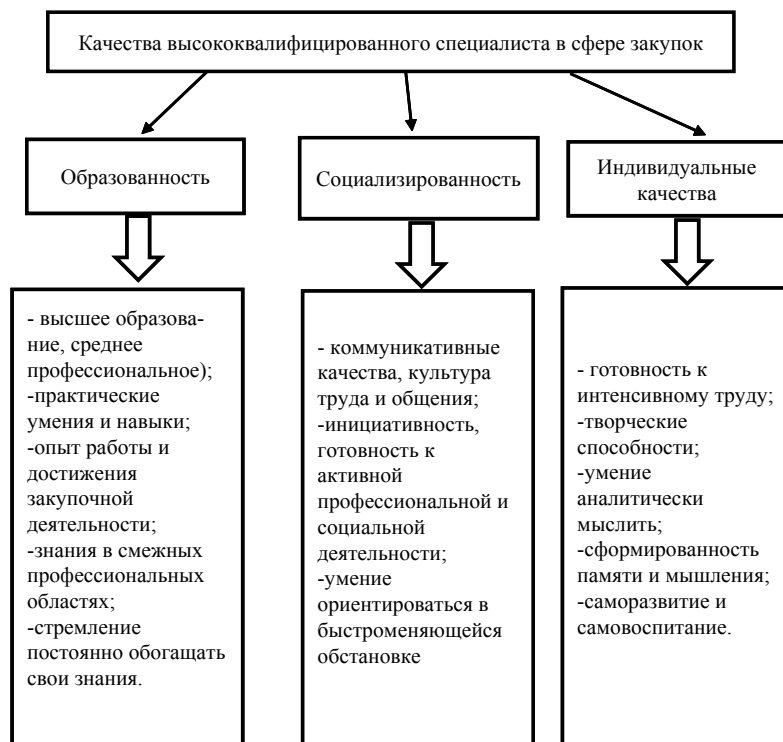


Рис. 2. Качества высококвалифицированного специалиста в сфере закупок

Таким образом, для специалиста в сфере закупок мы выделяем его профессиональную сторону (образование, опыт работы, достижения и т.д.), его социальные и индивидуальные качества, а именно насколько человек обладает самодисциплиной, аналитическими способностями, а также насколько он способен эффективно работать в коллективе.

Для проведения качественного отбора новых сотрудников необходимо, в первую очередь, высокий уровень профессионализма специалистов кадровой службы. Оценить их работу можно при помощи следующих коэффициентов:

I. Коэффициент востребованности специалистов КС ( $K_{\text{востр}}$ ) – показывает, насколько востребованы замещаемые должности. Он представляет собой отношение численности претендентов, подавших заявки к плановой потребности в специалистах по закупкам. Рассчитывается по формуле:

$$K_{\text{востр}} = \frac{T_{\text{заявл}}}{T_{\text{план}}}, \quad (1)$$

где  $T_{\text{заявл}}$  – число людей претендующих на должность и подавших заявки;  $T_{\text{план}}$  – плановое количество специалистов, требуемых в контрактную службу на определенную должность.

Коэффициент востребованности целесообразно рассчитывать для каждой должности, так как они имеют разные требования и уровень сложности. Коэффициент востребованности может принимать значения выше 1, если востребованность довольно высока.

II. Коэффициент выполнения плана набора специалистов КС ( $K_{\text{вып}}$ ) – показывает степень закрытия вакантной должности, рассчитывается как отношение принятых за период людей к плановому количеству требуемых специалистов. Расчет осуществляется по формуле:

$$K_{\text{вып}} = \frac{T_{\text{прин}}}{T_{\text{план}}}, \quad (2)$$

где  $T_{\text{прин}}$  – число принятых на вакантные должности людей.

Значение коэффициента выполнения плана может варьироваться в пределах единицы. Если количество принятых меньше плана, коэффициент будет ниже единицы, и набор необходимо продолжать.

III. Коэффициент набора специалистов КС.  $K_{\text{наб}}$  – показывает долю принятых сотрудников к числу претендентов, подавших заявки за отчетный период. То есть можно сделать вывод, сколько профессионально пригодных сотрудников было из числа всех претендентов. Коэффициент набора специалистов КС рассчитывается по формуле:

$$K_{\text{наб}} = \frac{T_{\text{прин}}}{T_{\text{заявл}}}. \quad (3)$$

Значение данного коэффициента может быть гораздо ниже единицы, если за исходный период набор на вакантную должность не был закрыт.

Далее рассчитаем перечисленные коэффициенты на основе данных университета за 2016-2017 году (табл. 3).

Таблица 3

Анализ набора специалистов контрактной службы университета

Показатели	2017 год	2018 год	Абсолютное отклонение
Плановая потребность в специалистах КС	4	6	+2
Число претендентов на должность	7	10	+3
Число принятых в КС	4	5	+2
Коэффициент востребованности специалистов КС	1,75	1,67	-0,08
Коэффициент выполнения плана набора специалистов КС	1,0	0,83	+0,17
Коэффициент набора специалистов КС	0,6	0,5	-0,1

Таким образом, коэффициент востребованности и в 2017 и в 2018 годах превышает значение, равное единице. Это говорит о том, что число претендентов на должность больше, чем заявлено по плану, чем больше коэффициент востребованности 1, тем больше претендентов на 1-е место. В 2017 году коэффициент выполнения плана набора равен 1, это говорит о том, что план был полностью выполнен (сколько заявлено людей, столько и принято). В 2018 году план по набору был выполнен на 83 % ( $K_{\text{вып}}=0,83$ ). Ну и наконец, соотношение принятых людей к количеству заявленных (Кнаб) в 2018 году уменьшилось на 0,1 и стало равно 0,5, то есть из общего числа претендентов прошли набор только 50%. В целом можно сказать, что в 2018 году возросла как плановая потребность, так и число претендентов на должность, что говорит о развитии контрактной службы университета и востребованности ее вакансий.

Государственные и муниципальные служащие, работники сферы образования должны обязательно проходить аттестацию, если они не попадают под критерии, указанные выше. Список должностей, которые нужно проверить, составляет руководитель организации, в контрактной службе закупок это может сделать контрактный управляющий [13].

Рекомендуют проводить аттестацию один раз в 3-5 лет. Длиться проверка может от трех до шести месяцев. Однако, помимо плановой аттестации, может быть проведена также и внеочередная проверка. Уведомить сотрудников о проведении аттестации необходимо за 1 месяц до ее начала. В организации должно быть создано Положение об аттестации, где будут прописаны сроки, порядок, длительность аттестации и другие условия [2].

Представим систему аттестации специалистов контрактной службы в виде схемы (рис. 3).

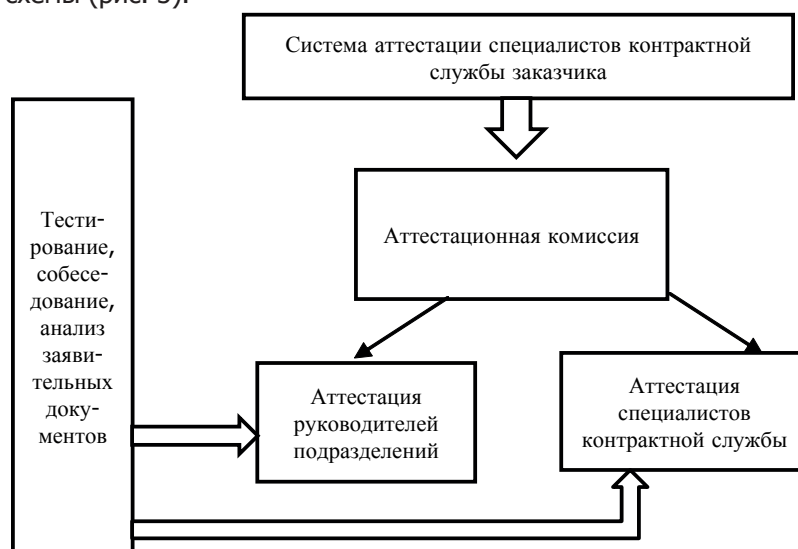


Рис. 3. Взаимосвязь элементов системы аттестации специалистов контрактной службы заказчика



Итак, система аттестации специалистов включает в себя аттестационную комиссию, которая проводит аттестацию руководителей подразделений, специалистов контрактной службы с помощью тестирования, собеседования и анализа заявительных документов. Мы выбрали основные методы аттестации, также мы считаем, что в сфере закупок проводить аттестацию, помимо анализа заявительных документов, нужно и посредством тестирования, и посредством собеседования, так как это два дополняющих друг друга метода аттестации, и если при оценке результатов тестирования будут неточности, их можно устранить, пообщавшись лично с аттестуемым.

При проведении аттестации очень важно избежать ошибок при ее организации, в противном случае ее результаты будут некорректны. Мы предлагаем несколько правил, соблюдение которых позволит провести аттестацию правильно и эффективно.

### **Заключение**

В заключение отметим, что оценка персонала очень важная для организации процедура. Для успешного развития организации необходимо знать уровень профессионализма сотрудников, их профессиональную пригодность должности [7]. Чтобы добиться эффективности деятельности специалистов контрактной службы заказчика, нужно, в первую очередь, грамотно выстроить процедуру отбора кадров и их аттестации. Мы в своем исследовании систематизировали наиболее эффективные методы отбора персонала, предложили критерии оценки, показатели эффективности, а также правила организации и проведения аттестации. Система проведения аттестации подвержена влиянию как внутренних, так и внешних факторов. К внутренним можно отнести организационную и корпоративную культуру, к внешним – уровень экономического развития организации [8]. Данный аспект нужно учитывать при постановке цели аттестации, выборе критериев и показателей эффективности. Таким образом, выполняя все перечисленные условия, руководитель организации и контрактный управляющий смогут сократить риск неправильных управленческих решений и добиться эффективности деятельности специалистов по закупкам.

Итак, мы рассмотрели сущность понятия «деловая оценка», оценили востребованность методов отбора специалистов контрактной службы университета, выделили наиболее значимые качества для специалиста в сфере закупок и также качества высококвалифицированного специалиста по закупкам, необходимым для проведения анализа качеств претендентов на должность. Нами были предложены коэффициенты для анализа деятельности сотрудников кадровой службы, проведен анализ работы кадровой службы. Также мы рассмотрели этапы аттестации сотрудников и представили систему аттестации специалистов контрактной службы закупок. В заключение были даны рекомендации (правила) эффективного проведения процедуры аттестации и критерии для оценки аттестуемых специалистов по закупкам.

### Список источников

1. Анисимов А.Л. *Трудовые отношения и материальная ответственность работодателей и работников*. Москва, Деловой двор, 2011.
2. Балашов А.И., Котляров И.Д., Санина А.Г. *Управление человеческими ресурсами: учебное пособие*. Стандарт третьего поколения. Санкт-Петербург, Питер, 2012.
3. Вострикова Л.А. *Экономический анализ вознаграждения персонала*: дис. канд. экон. наук: 08.00.12 Воронеж, 2005. РГБ ОД, 61:06-8/525
4. Гиляровская Л.Т., Лысенко Д.В., Ендовицкий Д.А. *Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности*: учебник. Москва, ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008.
5. Голованова Е.Н., Лочан С.А., Хавин Д.В. *Инвестиции в человеческий капитал предприятия: учебное пособие*. Под общ. ред. проф. д.э.н. А.М. Асалиева. Москва, ИНФРА-М, 2011.
6. Горелов Н.А. *Экономика трудовых ресурсов*. Москва, Высшая школа, 2013.
7. Ендовицкий Д.А. *Комплексный экономический анализ деятельности управленческого персонала*: научное издание. Москва, КНОРУС, 2011.
8. Коробейникова Л.С. Реализация принципа профессионализма в деятельности сотрудников контрактной службы заказчика // *Управление персоналом в программах подготовки менеджеров: сб. статей междунар. научн.-практ. семинара (двенадцатое ежегодное заседание)*, Воронеж, 13 ноября 2015. Воронеж, Изд-во ВГУ, 2015, с. 47-50.
9. Лозовский Л.Ш. *Размещение государственного и муниципального заказа* (сборник нормативных материалов). 18-е изд. Москва, Юриспруденция, 2013.
10. Охтырская М.В. Система информационного обеспечения в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд // *Государственная власть и местное самоуправление*, 2014, по. 7, с. 28-31.
11. Профессиональный стандарт «Специалист в сфере закупок» (утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 сентября 2015 г. № 625н).
12. Софинский Н.А. *Профессиональные стандарты*. Научно-исследовательский центр труда и социального страхования, 2015.
13. Федеральный закон от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» (в ред. от 31.12.2017 № 504-ФЗ).

---

## USE OF THE TOOL OF ECONOMIC ANALYSIS IN THE METHOD OF SELECTION AND CERTIFICATION OF SPECIALISTS OF CONTRACT SERVICE

---

**Uryvskaya Svetlana Alekseevna**, Lecturer, Department of Economic Analysis and Audit

Voronezh State University, University sq., 1, Voronezh, Russia, 394018; e-mail: ur-svetlana@mail.ru

*Purpose:* to determine the methods of selection of contractual service specialists, reflect the relevance of methods for selecting specialists of the University's contractual service, and determine the tools of economic analysis in the methods of selection and certification of contractual service specialists. *Discussion:* conducting an economic analysis of the activities of the contractual service specialists of the customer, first of all, it is necessary to determine the suitability of the employee, using certification (compliance with professional competencies), or else at the stages of selecting a candidate for the position. What does professional suitability of a procurement officer mean? Generally speaking, professional competence is the correspondence between the requirements for the performance of functional duties and their immediate fulfillment. Here we must take into account the professional level of the employee, as well as his abilities. However, there are many factors that influence the success of assignments, which must also be considered when selecting a candidate for a vacant position during certification. For example, on the part of the subject, this may be the fear of being wrong, self-doubt, etc. Naturally, representatives of the organization carrying out the selection procedures must necessarily take into account these facts and allow the employee or applicant to prove himself. *Results:* the methods of selection of contractual service specialists are presented, and their relevance at the University, an analysis of the recruitment of specialists of the contractual service of the university is carried out, a diagram of the relationship of the elements of the certification system of the contractual service specialists of the customer is presented.

**Keywords:** methods of selection of contract service personnel, certification system, business assessment, economic analysis tools in the selection and certification methodology.

### References

1. Anisimov A.L. *Trudovye otnosheniya i material'naya otvetstvennost' rabotodatelej i rabotnikov* [Labor relations and financial responsibility of employers and employees]. Moscow, Delovoj dvor, 2011. (In Russ.)
2. Balashov A.I., Kotlyarov I.D., Sanina A.G. *Upravlenie chelovecheskimi resursami: uchebnoe posobie* [Human

Resource Management: study guide. The standard of the third generation]. Standart tret'ego pokoleniya. Saint-Petersburg, Piter, 2012. (In Russ.)

3. Vostrikova L.A. *Ekonomicheskij analiz voznagrashdeniya personala* [Economic analysis of staff remuneration]: Dis. kand. ekon. nauk: 08.00.12 Voronezh, 2005. (In Russ.)

4. Gilyarovskaya L.T., Lysenko D.V., Endovitsky D.A. *Kompleksnyj ekonomicheskij analiz hozyajstvennoj deyatel'nosti*: uchebnik [Comprehensive economic analysis of economic activities: textbook]. Moscow, TK Velbi, Izd-vo Prospekt, 2008. (In Russ.)

5. Golovanova E.N., Lochan S.A., Havin D.V. *Investicii v chelovecheskij kapital predpriyatiya*: uchebnoe posobie. [Investments in the human capital of an enterprise: textbook]. Pod obshch. red. prof. d.e.n. A.M. Asaliev. Moscow, INFRA-M, 2011. (In Russ.)

6. Gorelov N.A. *Ekonomika trudovykh resursov* [Economics of labor resources]. Moscow, Vysshaya shkola, 2013. (In Russ.)

7. Endovitsky D.A. *Kompleksnyj ekonomicheskij analiz deyatel'nosti upravlencheskogo personala*: nauchnoe izdanie [Comprehensive economic analysis of the activities of management personnel: scientific publication]. Moscow: KNORUS, 2011. (In Russ.)

8. Korobeynikova L.S. *Realizaciya principa professionalizma v deyatel'nosti sotrudnikov kontraktnoj sluzhby zakazchika* [The implementation of the principle of professionalism in the activities of employees of the contract customer service]. *Upravlenie personalom v programmah podgotovki menedzherov: sb. statej mezhdunar. nauchn.-prakt. seminarov* (dvenad-

catoe ezhegodnoe zasedanie), Voronezh, 13 noyabrya 2015. Voronezh, Izd-vo VGU, 2015, pp. 47-50. (In Russ.)

9. Lozovsky L.Sh. *Razmeshchenie gosudarstvennogo i municipal'nogo zakaza* (sbornik normativnykh materialov). [Placement of state and municipal order (collection of regulatory materials).] 18-e izd. Moscow, Yurisprudenciya, 2013. (In Russ.)

10. Okhtyrskaya M.V. *Sistema informacionnogo obespecheniya v sfere zakupok tovarov, rabot, uslug dlya obespecheniya gosudarstvennykh i municipal'nykh nuzhd* The system of information support in the procurement of goods, works, services for state and municipal needs. *Gosudarstvennaya vlast' i mestnoe samoupravlenie*, 2014, no. 7, pp. 28-31. (In Russ.)

11. Professional'nyj standart «Specialist v sfere zakupok» (utverzhen Prikazom Ministerstva truda i social'noj zashchity RF ot 10 sentyabrya 2015 g. № 625n). [Professional standard «Procurement Specialist» (approved by the Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation of September 10, 2015 No. 625n)].

12. Sofinsky N.A. *Professional'nye standardy* [Professional standard]. Nauchno-issledovatel'skij centr truda i social'nogo strahovaniya, 2015. (In Russ.)

13. Federal'nyj zakon ot 05.04.2013 № 44-FZ «O kontraktnoj sisteme v sfere zakupok tovarov, rabot, uslug dlya obespecheniya gosudarstvennykh i municipal'nykh nuzhd» (v red. ot 31.12.2017 № 504-FZ). [Federal Law of 05.04.2013 No. 44-FZ «On the contractual system in the field of procurement of goods, works, services for the provision of state and municipal needs» (as amended on 31.12.2017 No. 504)].