

Для цитирования:

Кудрин А. С. К вопросу о некоторых особенностях института коллективного договора в России и государствах ЕАЭС: сравнительно-правовые аспекты // *European and Asian Law Review*. 2025. № 3. Т. 8. С. 19–27. DOI: 10.34076/27821668_2025_8_3_19.

Information for citation:

Kudrin, A. S. (2025) K voprosu o nekotorykh osobennostyakh instituta kollektivnogo dogovora v Rossii i gosudarstvakh EAES: sravnitel'no-pravovye aspekty [On Some Features of the Collective Bargaining Institution in Russia and the EAEU States: Comparative Legal Aspects]. *European and Asian Law Review*. 8(3), 19–27. DOI: 10.34076/27821668_2025_8_3_19.

УДК: 342.2

BISAC: 026000

DOI: 10.34076/27821668_2025_8_3_19

Научная статья

К ВОПРОСУ О НЕКОТОРЫХ ОСОБЕННОСТЯХ ИНСТИТУТА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА В РОССИИ И ГОСУДАРСТВАХ ЕАЭС: СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ

А. С. Кудрин

Пермский национальный
исследовательский политехнический университет,
Пермский филиал Российской академии народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации
ORCID ID: 0009-0007-0767-1623

В статье рассматривается процесс формирования системы коллективно-договорного регулирования в России и странах Евразийского экономического союза. Перечисляются особенности развития коллективных договоров в различные исторические периоды в государствах, ранее входивших в состав СССР. Делается вывод о том, что современные коллективные договоры в этих странах в целом соответствуют основным положениям Модельного закона о социальном партнерстве и Модельного Трудового кодекса СНГ. Согласно Модельному закону социальное партнерство рассматривается как взаимодействие работников и работодателей с участием государственных органов для достижения согласованных решений в сфере труда и социально-экономической политики.

Ключевые слова: коллективный договор, соглашение, трудовые отношения, государство, Евразийский экономический союз (ЕАЭС)

**ON SOME FEATURES
OF THE COLLECTIVE BARGAINING INSTITUTION
IN RUSSIA AND THE EAEU STATES: COMPARATIVE LEGAL ASPECTS**

Anton S. Kudrin

*Perm National Research Polytechnic University,
Perm Branch of the Russian Presidential Academy
of National Economy and Public Administration
ORCID ID: 0009-0007-0767-1623*

This article is examined the development of the collective bargaining system in Russia and the countries of the Eurasian Economic Union. It highlights some of the specific features of collective bargaining development in various historical periods in the states that were formerly part of the USSR. It is concluded that modern collective agreements in these countries generally comply with the key provisions of the Model Law on Social Partnership and the Model Labor Code of the CIS. According to the Model Law social partnership is defined as interaction between employees and employers, with the participation of government agencies, to achieve coordinated decisions in the sphere of labor and socio-economic policy.

Keywords: *collective bargaining, agreement, labor relations, state, Eurasian Economic Union (EAEU)*

Введение

Следует начать с того, что необходимость заключать коллективные договоры между нанимателями и наемными работниками возникла в целях урегулирования острых конфликтов [Волк, 2013: 11]. Исторический опыт многих стран показал, что прямой диалог между предпринимателями и работниками способен смягчить острые кризисные ситуации, возникшие в результате массовых забастовок, протестов и недовольства тяжелыми условиями труда. Развитие института коллективных договоров стало реакцией на усиливающуюся поляризацию интересов владельцев капитала и работников, занятых физическим трудом. Первые попытки заключить подобные соглашения произошли еще в XIX в., когда обострились классовые конфликты и усилилось давление рабочих движений на капиталистов, стремящихся минимизировать издержки производства за счет ухудшения условий труда.

Основная часть

После Октябрьской революции 1917 г. началось формирование отечественного трудового законодательства, которое привело к официальному признанию института коллективных договоров. Так, постановлением Народного комиссариата труда РСФСР от 7 декабря 1917 г. было утверждено соглашение между союзом дворников и швейцаров с одной стороны и центральными союзами домовых комитетов и домовладельцев – с другой, которое стало обязательным для всех домовладельцев Петрограда¹.

Для дальнейшего развития законодательства по рассматриваемому вопросу был принят Декрет Совета Народных Комиссаров от 2 июля 1918 г. Этот декрет регули-

¹ Собрание узаконений и распоряжений рабочего и крестьянского правительства. 1917. № 6. Ст. 101.

ровал заключение коллективных соглашений, определяющих размер заработной платы и условия труда².

Следует подчеркнуть, что в период «военного коммунизма» практика коллективного регулирования трудовых отношений была заменена централизованным государственным нормированием. Возврат к данной форме регулирования произошел лишь после утверждения Кодекса законов о труде РСФСР 1922 г.³ Положения о коллективных договорах получили дальнейшее развитие в Декрете СНК РСФСР от 23 августа 1922 г. «О коллективных договорах»⁴.

Интересно заметить, что коллективные договоры заключались не только в РСФСР, но и в других союзных республиках. В частности, в Белоруссии возобновилось заключение коллективных договоров в середине 1922 г. В них предусматривались размеры зарплаты (натуральной и денежной), продолжительность отпусков, правила приема на работу и увольнения, охраны труда [Ковалева, Ковалева, 2015: 59].

Коллективно-договорное регулирование закреплялось и в кодексах законов о труде других союзных республик, при этом КЗоТ РСФСР 1922 г. выступал для них правовой основой. В частности, «27 июля 1929 г. постановлением ЦИК и СНК принят первый в белорусской истории Кодекс о Труде Белорусской ССР»⁵. Статья 13 данного акта предусматривала, что коллективный договор в Белорусской ССР – это соглашение, заключаемое профессиональным союзом, представляющим интересы рабочих и служащих, с одной стороны и нанимателем – с другой, которое устанавливает условия труда и найма рабочих и служащих для отдельных предприятий, учреждений и хозяйств или их групп и определяет содержание будущих личных трудовых договоров.

Рассматривая коллективно-договорное регулирование трудовых отношений, П. Г. Давидюк отмечает, что «в Беларуси первый коллективный договор был заключен между профсоюзом химиков и групповым управлением стекольной промышленности в начале 1922 г. ...К октябрю 1922 г. коллективными договорами было охвачено уже свыше 22 тыс. рабочих и служащих» [Давидюк, 1999: 41].

В советской юридической литературе отмечалось, что «в частновладельческих предприятиях коллективные договоры призваны ставить жесткие рамки для эксплуатации рабочей силы занятых там работников... В государственных предприятиях коллективные договоры, повышая уровень правовых гарантий, призваны были содействовать росту производительности социалистического труда, развитию социалистического хозяйства» [Александров, 1949: 163].

Радикальные политические изменения конца 1920-х – начала 1930-х гг. привели к полной ликвидации частной собственности на средства производства, что способствовало установлению абсолютного доминирования государственной собственности во всех сферах народного хозяйства. Государство фактически стало единственным работодателем [Гончаров, 1966: 264–265].

Последняя довоенная коллективно-договорная кампания состоялась в СССР в 1933 г. В условиях сформировавшейся командно-административной экономики правовое регулирование труда стало централизованным. Монопольная государственная собственность на средства производства сделала рабочий класс, представленный профсоюзами, неотъемлемой частью системы государственной власти. В этих условиях отпала необходимость в коллективных договорах как инструмен-

² Известия Всероссийского Центрального Исполнительного Комитета Советов. 1918. 2 июля.

³ СУ РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

⁴ СУ РСФСР. 1922. № 54. Ст. 683.

⁵ Працоўнае заканадаўства СССР і БССР. Менск: Дзяржпрацвыдавецтва, Друкарня Беларускае Акадэміі Навук, 1931. С. 556–557.

те согласования интересов между сторонами трудовых отношений [Киселев, 2001: 198].

Возобновление коллективно-договорного регулирования происходило с 1947 г. [Александров, 1949: 223].

Следует заметить, что в советской юридической литературе рассматриваемого периода по вопросу о правовой природе коллективного договора говорилось о том, что «в условиях социалистического строя отсутствуют конфликты между руководством предприятий и рабочим классом, поскольку обе стороны принадлежат к единому классу и руководствуются общими целями. Их усилия направлены на увеличение производительности труда, улучшение материального благополучия и повышение культурного уровня трудящихся, что способствует созданию условий для дальнейшего продвижения к коммунистическим принципам общественной организации» [Кузнецов, 1947: 5].

Коллективный договор в условиях командно-административной экономики выступал в качестве ключевого инструмента согласования интересов участников производственных отношений социалистического государства. Это обуславливалось отсутствием антагонистических противоречий между руководителями предприятий («хозяйственниками») и наемными работниками, обусловленным принадлежностью обеих сторон к одному и тому же классу – пролетариату [Пашков, 1993: 82].

В дальнейшем отдельные главы, посвященные правовому регулированию коллективно-договорных отношений, были предусмотрены Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде от 15 июля 1970 г. (глава «Коллективный договор», ст. 6–7) и Кодексом законов о труде РСФСР 1971 г. (глава 2 «Коллективный договор», ст. 7–14)⁶, а также кодексами законов о труде союзных республик.

В рамках сложившегося нормативно-правового регулирования были определены субъекты социально-партнерских отношений, такие как профсоюзы, иные уполномоченные представители работников и работодатели, а также ответственность данных субъектов [Куренной, 2015: 147].

В настоящее время коллективным договорам посвящена ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации.

Понятие соглашения как еще одного акта социального партнерства закреплено в ст. 45 ТК РФ.

Следует заметить, что положения ТК РФ нашли отражение и в международных правовых актах. Так, в силу ст. 26 Модельного Трудового кодекса для государств-участников Содружества Независимых Государств (далее – Модельный Трудовой кодекс СНГ) в качестве коллективного договора рассматривается правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. При этом на работодателя возлагается обязанность ознакомить всех работников с действующим в организации коллективным договором.

Схожие нормы о коллективно-договорном регулировании труда предусмотрены в трудовом законодательстве государств бывшего СССР. Например, в ст. 361 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК РБ) закреплено, что «коллективный договор – локальный правовой акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками. Коллективные договоры могут заключаться в организациях любых организационно-правовых форм, их обособленных подразделениях (по вопросам, относящимся к компетенции этих подразделений)». При этом научный и практический интерес

⁶ Ведомости Верховного Совета СССР. 1970. № 29. Ст. 265.

вызывает положение ст. 362 ТК РБ, в которой подчеркивается особый статус генерального соглашения как акта социального партнерства, являющегося основой для тарифных и местных соглашений, коллективных договоров.

Следует заметить, что сторонами коллективного договора в Республике Беларусь выступают представитель нанимателя (руководитель организации или уполномоченное лицо). Интересы же работников защищает, как правило, первичная профсоюзная организация (далее – ППО) или иные уполномоченные работниками органы. Если ППО отсутствует, работники могут избрать своих представителей на общем собрании.

Примечательно, что белорусская модель коллективно-договорного регулирования отличается высокой степенью детализации обязательных положений. Так, на основании ст. 364 ТК РБ коллективный договор обязательно должен включать условия об организации труда и управления производством, обеспечения занятости, подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников; регулировать вопросы оплаты труда, нормирования, установления тарифных ставок и окладов, гарантий и компенсаций, а также иные вопросы регулирования социально-трудовых отношений.

Коллективный договор в Республике Беларусь распространяется на нанимателя и работников, от имени которых он заключен. При этом положения коллективного договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников организации (ст. 365 ТК РБ). Действие иных положений коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался, при условии, что они выразят согласие на это в письменной форме, если иные порядок и условия распространения действия таких положений коллективного договора на указанных работников не определены коллективным договором.

Следует подчеркнуть, что особенностью коллективно-договорного регулирования в Беларуси является наличие определенной иерархии правовых актов социального партнерства, т. е. положения коллективных договоров не могут противоречить соглашениям, которые заключаются на республиканском (генеральное соглашение), отраслевом (тарифное соглашение) и местном (местное соглашение) уровнях. Генеральное соглашение (национальный уровень) устанавливает минимальные гарантии, которые не могут быть снижены ни отраслевым, ни местными соглашениями [Василевич, 2008: 56].

Как и в России, коллективные договоры в Республике Беларусь подлежат уведомительной регистрации в местных исполнительных и распорядительных органах. Этот механизм обеспечивает государственный контроль за соответствием положений договора законодательству, хотя и не является обязательным условием вступления в силу, но выступает важной частью юридического оформления рассматриваемых актов.

Анализ белорусской модели коллективно-договорного регулирования позволяет сделать вывод о высокой степени ее нормативной упорядоченности и институциональной завершенности, что обеспечивает устойчивость трудовых отношений и предсказуемость социально-экономических процессов в организациях. Для России данный опыт подтверждает эффективность детализированного правового регулирования содержания коллективных договоров как инструмента согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственных связанных с ними отношений.

В ст. 1 Трудового кодекса Республики Казахстан (далее – ТК РК) коллективный договор определяется как правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемого между работниками в лице их представителей и работодателем, регулирующий социально-трудовые отношения в организации. При этом ст. 156 ТК РК предусматривает, что сторонами коллективного договора являются работодатель и работники в лице их представителей, уполномоченных в установленном порядке. Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами в соответствии с заключенными генеральным, отраслевыми и региональными соглашениями (ст. 157 ТК РК). Содержание данного рода правовых актов социального партнерства схоже с аналогичными положениями в России и Республике Беларусь.

Важно подчеркнуть, что, в отличие от Беларуси, ТК РК не содержит закрытого перечня обязательных пунктов для «всех» коллективных договоров, акцентируя внимание на добровольном согласовании интересов сторон.

Коллективные договоры и соглашения в Республике Казахстан подлежат регистрации в местных органах по труду. Регистрация придает им обязательную юридическую силу для всех работников организации, на которую они распространяются.

Анализируя казахстанский опыт коллективно-договорного регулирования, следует подчеркнуть, что отсутствие закрытого перечня обязательных условий коллективных договоров обеспечивает адаптивность этой модели к особенностям отраслей и регионов. Для России такой подход представляет интерес в управленческом и социально-экономическом аспектах: он может быть использован как инструмент децентрализации регулирования трудовых отношений, расширения полномочий субъектов социального партнерства и повышения эффективности управления персоналом на локальном и муниципальном уровнях [Томашевский, 2015: 185].

В ст. 201 Трудового кодекса Кыргызской Республики (далее – ТК КР), новая вариация которого вступает в силу с 1 января 2026 г., предусмотрено, что коллективные договоры могут заключаться в организациях любой формы собственности на срок не менее 1 года.

Коллективный договор также может заключаться в филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях организации. Представителем работодателя в этих случаях является руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный работодателем.

При этом содержание и структура коллективного договора, порядок введения его в действие, порядок внесения изменений и дополнений, а также ответственность за его неисполнение регламентируются Законом о коллективных договорах Кыргызской Республики⁷ (далее – Закон КР о коллективных договорах). Существование отдельного закона является особенностью кыргызстанской модели регулирования социально-трудовых отношений.

На основании ст. 10 Закона КР о коллективных договорах сторонами коллективного договора выступают профессиональный союз работников в лице профсоюзного комитета или иной представительный орган работников в случае отсутствия профессиональных союзов; работодатель в лице руководителя организации или уполномоченные им лица [Томашевский, 2015: 186–187].

Необходимо подчеркнуть, что, несмотря на некоторую архаичность такого подхода (осуществление коллективно-договорного регулирования и в Трудовом кодексе, и в специальном законе), кыргызстанская модель коллективно-договорного регу-

⁷ См. об этом: О коллективных договорах: Закон Кыргызской Республики от 30 июня 2004 г. // URL: <https://cbd.minjust.gov.kg/1564/edition/1206022/ru> (дата обращения: 23.09.2025).

лирования демонстрирует институциональную самостоятельность и нормативную полноту системы социального партнерства.

Несколько иные подходы закреплены в трудовом законодательстве Республики Армения. В ст. 45 Трудового кодекса Республики Армения (далее – ТК РА) коллективный договор определяется как правовой акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения в организации, заключаемый между работодателем и работниками в лице их представителей. При этом важно отметить, что ТК РА предусматривает повышенную роль отраслевых и территориальных соглашений, которые формируют основу для локальных коллективных договоров. Согласно ст. 46 ТК РА коллективный договор должен содержать положения об условиях труда, системе оплаты, социальных гарантиях, порядке разрешения коллективных трудовых споров, а также обязательства сторон по улучшению охраны труда и условий занятости.

Одним из значимых моментов трудового законодательства Республики Армения является использование уникальной классификации уровней коллективных договоров, которые отличаются от привычных понятий, используемых в российском, белорусском и казахском трудовом праве. В ст. 46 ТК РА выделяется три типа коллективных договоров, основанных на различных уровнях их заключения.

Высший уровень представляет коллективный договор, заключенный на республиканском уровне, регулируемый общегосударственными органами власти и профсоюзами. Такие договоры затрагивают общие вопросы трудовых отношений, применимы ко всей территории Республики и устанавливают базовые условия для дальнейших действий на региональном и корпоративном уровнях.

В свою очередь, коллективный договор, заключенный на отраслевом и территориальном уровне, разрабатывается профессиональными объединениями и местными властями совместно с представителями работодателей и работников конкретных отраслей промышленности или территорий. Такие правовые акты являются промежуточным звеном между общегосударственными правилами и внутренней политикой отдельных организаций и призваны решать специфические проблемы, возникающие в конкретных регионах или отраслях.

Низший уровень коллективных договоров регулирует социально-трудовые отношения в рамках одной организации или отдельного подразделения, т. е. конкретного работодателя.

Такое деление подчеркивает многоуровневый подход к организации коллективно-договорного процесса, при котором обеспечивается преемственность и взаимосвязанность положений. Каждый последующий уровень дополняет предыдущий, обеспечивая полный охват всех сфер регулирования трудовых отношений и учет интересов всех групп работников и работодателей.

Подобная классификация коллективных договоров отличает Армению от большинства государств Евразийского экономического союза, использующих понятие «соглашения» для обозначения аналогичных типов правовых актов социального партнерства.

Выводы

Подводя итог сказанному, следует сделать вывод о том, что национальное трудовое законодательство членов Евразийского экономического союза (Российской Федерации, Беларуси, Казахстана, Киргизии и Армении) демонстрирует разную степень имплементации положений Модельного Трудового кодекса СНГ и Модельного закона СНГ о социальном партнерстве. Каждая страна развивает собственную национальную модель коллективно-договорного регулирования.

Коллективные договоры в странах Евразийского экономического союза, включая Россию, Беларусь, Казахстан, Кыргызстан и Армению, представляют собой ключевой инструмент социального партнерства и регулирования трудовых отношений. Они выполняют функции локального нормативного акта, фиксирующего права и обязанности сторон (работников, их уполномоченных представителей и работодателей) и обеспечивают баланс интересов в трудовой сфере. Важной особенностью коллективно-договорного регулирования в странах ЕАЭС является наличие многоуровневой системы: договоры могут заключаться на уровне государства, отрасли, территории и отдельных организаций, что обеспечивает преемственность норм и их адаптацию к конкретным социально-экономическим условиям.

Современные коллективные договоры в этих странах в целом соответствуют основным положениям Модельного закона СНГ о социальном партнерстве и Модельного Трудового кодекса СНГ. Согласно Модельному закону социальное партнерство рассматривается как взаимодействие работников и работодателей с участием государственных органов для достижения согласованных решений в сфере труда и социально-экономической политики.

Библиографический список

Василевич Г. А. Правотворческий процесс: учеб. пособие. – Минск: ГИУСТ БГУ, 2008. – 303 с.

Волк Е. А. Нормативные соглашения в трудовом праве. – Минск: Амалфея, 2013. – 164 с.

Гончаров А. Ф. История государства и права СССР: в 2 ч. / отв. ред. Г. С. Калинин. – Ч. 2. – М.: Изд-во юрид. лит., 1966. – 512 с.

Давидюк П. Г. Профсоюзное движение: история, теория, практика. – Минск: МИТСО, 1999. – 269 с.

Киселев И. Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. – М.: ИНФРА-НОРМА, 2001. – 384 с.

Ковалева Е. А., Ковалева Т. В. Очерки по истории трудового права Беларуси. – Гомель: ГГУ им. Ф. Скорины, 2015. – 324 с.

Кузнецов В. В. О заключении коллективных договоров на 1947 г. – М.: Профиздат, 1947. – 14 с.

Советское трудовое право / под ред. Н. Г. Александрова. – М.: Гос. изд-во юрид. лит., 1949. – 432 с.

Томашевский К. Л. Трудовые кодексы государств-членов Евразийского экономического союза и их место в системах трудового законодательства // Вестник Санкт-Петербургского университета. – 2017. – Т. 8. – Вып. 2. – С. 183–197.

Трудовое право России / под ред. А. М. Куренного. – М.: Проспект, 2015. – 604 с.

Трудовое право России / под ред. А. С. Пашкова. – СПб.: Изд-во Санкт-Петербург. ун-та, 1993. – 288 с.

References

Aleksandrov, N. G. (ed.) (1949) *Sovetskoe trudovoe pravo* [Soviet labor law]. Moscow, Gos. izd-vo jurid. lit., 432.

Davidyuk, P. G. (1999) *Profsoyuznoe dvizhenie: istoriya, teoriya, praktika* [Trade union movement: history, theory, practice]. Minsk, MITSO, 269.

Goncharov, A. F. (1966) *Istoriya gosudarstva i prava SSSR: v 2 ch. Ch. 2* [History of the state and law of the USSR: in 2 parts. Part 2]. Moscow, Izd-vo jurid. lit., 512.

Kiselev, I. Ya. (2001) *Trudovoe pravo Rossii. Istoriko-pravovoe issledovanie* [Labor Law of Russia: A Historical and Legal Study]. Moscow, INFRA-NORMA, 384.

Kovaleva, E. A. & Kovaleva, T. V. (2015) *Ocherki po istorii trudovogo prava Belarusi* [Essays on the history of labor law in Belarus]. Gomel, GGU im. F. Skoriny, 324.

Kurennoi, A. M. (ed.) (2015) *Trudovoe pravo Rossii* [Labor law of Russia]. Moscow, Prospekt, 604.

Kuznetsov, V. V. (1947) *O zaklyuchenii kollektivnykh dogovorov na 1947 g.* [On the conclusion of collective agreements for 1947]. Moscow, Profizdat, 14.

Pashkov, A. S. (ed.) (1993) *Trudovoe pravo Rossii* [Labor law of Russia]. Saint-Petersburg, Izd-vo Sankt-Peterburgskogo universiteta, 288.

Tomashevskiy, K. L. (2017) *Trudovye kodeksy gosudarstv-chlenov Evraziyskogo ekonomicheskogo soyuza i ikh mesto v sistemakh trudovogo zakonodatelstva* [Labor Codes of the Member States of the Eurasian Economic Union and their Place in Labor Legislation Systems]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta*, 8 (2), 183–197.

Vasilevich, G. A. (2008) *Pravotvorcheskii protsess* [Law-making process]: textbook. Minsk, GIUST BGU, 303.

Volk, E. A. (2013) *Normativnye soglasheniya v trudovom prave* [Regulatory agreements in labor law]. Minsk, Amalfeya, 164.

Информация об авторе

Антон Сергеевич Кудрин – кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры «Государственное управление и история» Пермского национального исследовательского политехнического университета, доцент кафедры «Юридические дисциплины» Пермского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (e-mail: antoune@yandex.ru).

Information about the author

Anton S. Kudrin – candidate of legal sciences, associate professor, associate professor of the department of ‘Public Administration and History’ of Perm National Research Polytechnic University, associate professor of the department of ‘Civil Law Disciplines’ of the Perm Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (e-mail: antoune@yandex.ru).

© А. С. Кудрин, 2025

Дата поступления в редакцию / Received: 15.10.2025

Дата принятия решения об опубликовании / Accepted: 17.10.2025