

Научная статья

УДК 349.222:347.9 (476)

DOI 10.33184/vest-law-bsu-2025.26.11

Скобелев Владимир Петрович

Белорусский государственный университет, Минск, Республика Беларусь,
s_v_p@tut.by

**О МАТЕРИАЛЬНО-ПРАВОВЫХ И ПРОЦЕССУАЛЬНЫХ
ПОСЛЕДСТВИЯХ НАРУШЕНИЯ НАНИМАТЕЛЕМ
ОБЯЗАННОСТИ ПРОДЛИТЬ ПРЕЖНИЙ ИЛИ ЗАКЛЮЧИТЬ
НОВЫЙ КОНТРАКТ С РАБОТНИКОМ**

Аннотация. В статье анализируется вопрос о последствиях несоблюдения нанимателем обязанности продлить прежний или заключить с работником новый контракт в контексте разъяснений, содержащихся в постановлении Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 21 декабря 2023 г. № 9 «О применении судами законодательства при рассмотрении гражданских дел о прекращении трудовых договоров». Показано, что формулировки указанного постановления требуют уточнения для полного приведения их в соответствие с Трудовым кодексом Республики Беларусь, а также, что в данное постановление необходимо включить разъяснения относительно того, каким образом суд должен поступать, если будет установлено, что обязанность продлить прежний или заключить новый контракт нанимателем была нарушена. Показано, что редакция данного постановления нуждается в уточнении для полного соответствия всем требованиям Трудового кодекса Республики Беларусь, а также необходимо включить в него разъяснения о том, как должен действовать суд, если будет установлено, что нанимателем нарушена обязанность по продлению прежнего договора или заключению нового.

Ключевые слова: суд, наниматель, работник, контракт, продление контракта, заключение нового контракта, разрешение спора

Для цитирования: Скобелев В.П. О материально-правовых и процессуальных последствиях нарушения нанимателем обязанности продлить прежний или заключить новый контракт с работником / В.П. Скобелев. – DOI 10.33184/vest-law-bsu-2025.26.11 // Вестник Института права Башкирского государственного университета. – 2025. – № 2. – С. 127–136.

Skobelev Vladimir Petrovich

Belarusian State University, Minsk, Republic of Belarus, s_v_p@tut.by

**ON SUBSTANTIVE AND PROCEDURAL
RAMIFICATIONS OF THE EMPLOYER'S BREACH
OF THE DUTY TO EXTEND THE PREVIOUS OR CONCLUDE
A NEW CONTRACT WITH THE EMPLOYEE**

Abstract. The author analyses the ramifications of the employer's breach of the duty to extend the previous contract or to conclude a new contract with the employee in the context of the explanations contained in the Resolution of the Supreme Court Plenum of the Republic of Belarus No. 9 of 21 December 2023 'On Application of Legislation by the Courts when Considering Civil Cases on Termination of Employment Contracts'. It is shown that the drafting of this resolution needs to be clarified to full adoption to all requirements of the Labour Code of the Republic of Belarus, and that it is necessary to include there the clarifications how the court should proceed if it is established that the obligation to extend the previous contract or conclude a new one has been violated by the employer.

Keywords: court, employer, employee, contract, contract extension, new contract, dispute resolution

For citation: Skobelev V.P. On Substantive and Procedural Ramifications of the Employer's Breach of the Duty to Extend the Previous or Conclude a New Contract with the Employee. *Vestnik Instituta prava Bashkirskogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of the Institute of Law of the Bashkir State University*, 2025, no. 2, pp. 127–136 (In Russian). DOI 10.33184/vest-law-bsu-2025.26.11.

Введение. В Республике Беларусь очень широкое распространение получил такой вид срочного трудового договора, как контракт. Вопросам применения контрактной формы найма работников в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее – ТК) посвящена глава 18-1 «Особенности регулирования труда работников, с которыми заключаются контракты» (данная глава была введена в ТК Законом Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-3 «Об изменении законов» и вобрала в себя те положения, которые ранее содержались на уровне иных нормативных правовых актов и прежде всего декретов и указов Президента Республики Беларусь). Для работников, попавших в сферу контрактной формы найма, глава 18-1 ТК предусматривает ряд гарантий, в число которых входит и обязанность нанимателя в определенных случаях продлить или заключить с работником новый контракт. Данная обязанность нанимателями далеко не всегда соблюдается, что обуславливает потребность изучения

материально-правовых и процессуальных последствий нарушения нанимателями указанной особенности.

Определенные исследования на данный счет в белорусской юридической науке были проведены [1–4]. Однако принятие Пленумом Верховного Суда Республики Беларусь постановления от 21 декабря 2023 г. № 9 «О применении судами законодательства при рассмотрении гражданских дел о прекращении трудовых договоров» (далее – Постановление 2023 г. № 9), которое заменило собой постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» и постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26 июня 2008 г. № 4 «О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников» (далее – Постановление 2008 г. № 4), диктует потребность обращения к данной проблематике в очередной раз.

Основная часть. Общие вопросы продления или заключения нового контракта. В ч. 1 п. 9 Постановления 2023 г. № 9 предусмотрено, что «в целях разрешения вопроса о законности прекращения контракта по истечении срока его действия суду необходимо проверять, соблюдены ли нанимателем положения статей 261-3, 261-5 ТК и локальных правовых актов, содержащие гарантии для работника на продление (заключение нового) контракта». По поводу приведенного разъяснения хотелось бы сделать уточнения следующего плана.

Во-первых, фраза «по истечении срока его действия» дает повод считать, что в указанном разъяснении подразумевается прекращение контракта тогда, когда срок его действия уже истек. Но в этой связи возникает вопрос, о каком именно основании для прекращения контракта идет речь. Кроме того, можно ли в данном случае вообще говорить о прекращении трудовых отношений? Ведь если срок действия контракта истек, а работник не уволен, то в соответствии со ст. 39, ч. 2 ст. 261-4 ТК трудовые отношения будут считаться продолженными на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок. Лишь исходя из общего контекста ч. 1 п. 9 Постановления 2023 г. № 9 можно прийти к выводу, что здесь имеется в виду прекращение контракта по п. 2 ч. 2 ст. 35 ТК, а фраза «по истечении срока его действия» употреблена крайне неудачно в смысловом значении «в связи с истечением срока его действия».

Во-вторых, разрешение вопроса о законности прекращения контракта не является конечной целью деятельности судов при рассмотрении дел, которым посвящено Постановление 2023 г. № 9. Такой целью выступает правильное разрешение в целом дела о восстановлении на работе уволенного работника. Поэтому в ч. 1 п. 9 Постановления 2023 г. № 9 слова «в целях разрешения вопроса о законности прекращения контракта по истечении срока его действия» можно было бы заменить на «в целях правильного разрешения дела о восстановлении на работе работника, уволенного в связи с истечением срока действия контракта».

В-третьих, из буквального содержания ч. 1 п. 9 Постановления 2023 г. № 9 вытекает, что ст. 261-3, 261-5 ТК в полном объеме посвящены регулированию гарантий интересов работников в продлении, заключении новых контрактов. Между тем в действительности это не так. В ст. 261-3 ТК присутствуют нормы, касающиеся также срока действия контракта (ч. 1), порядка его прекращения (ч. 2, 6), а в ст. 261-5 ТК – нормы об условиях перевода отдельных категорий женщин с бессрочного трудового договора на контракт (ч. 1), порядке определения срока контракта при переводе некоторых категорий работников с бессрочного трудового договора на контрактную форму найма (ч. 4), последствиях досрочного расторжения контракта из-за нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, контракта (ч. 5). Значит, в ч. 1 п. 9 Постановления 2023 г. № 9 более точно бы написать про «положения частей второй-пятой статьи 261-3, частей второй, третьей статьи 261-5 ТК».

Первое предложение ч. 2 п. 9 Постановления 2023 г. № 9 подчеркивает: «При этом продление контракта в пределах пятилетнего срока его действия, по общему правилу, осуществляется по соглашению сторон». Тем самым здесь воспроизведено соответствующее предписание из ч. 3 ст. 261-3 ТК, но одновременно с этим добавлено уточнение «по общему правилу», которого нет в ч. 3 ст. 261-3 ТК. Такое уточнение является очень важным, потому что позволяет учесть те случаи, когда для продления действия контракта не требуется достижение его сторонами соглашения. Стоит также заметить, что в определенных случаях соглашение сторон не нужно и для заключения нового контракта, а потому указание на заключение нового контракта тоже стоило бы включить в первое предложение ч. 2 п. 9 Постановления 2023 г. № 9, тем более что во втором предложении ч. 2 и ч. 3 п. 9 Постановления 2023 г. № 9 упоминанию о продлении действия контракта всегда сопутствуют (в скобках) слова про заключение нового контракта.

Для продления срока действия (заключения нового) контракта соглашение сторон не требуется прежде всего тогда, когда законодательные акты возлагают на нанимателя обязанность продлить (заключить новый) с работником контракт. Примером тому могут служить положения ч. 2, 3 ст. 261-5 ТК. Кроме того, подобная обязанность может быть установлена действующими у нанимателя локальными правовыми актами (прежде всего коллективными договорами, соглашениями), т.к. по смыслу ч. 2 ст. 4, ч. 2, 4 ст. 7, ч. 1 ст. 362 ТК локальные правовые акты могут содержать условия, улучшающие положение работников по сравнению с законодательством о труде.

В связи со сказанным вполне закономерным видится второе предложение ч. 2 п. 9 Постановления 2023 г. № 9: «Наниматель по требованию работника обязан продлить срок действия контракта (заключить новый контракт) только в случаях, прямо установленных законодательством о труде (например, статья 261-5 ТК), либо действующим у нанимателя коллективным договором, согла-

шением». Возражения здесь вызывает только один момент. Из приведенного разъяснения следует, что в соответствующих случаях наниматель обязан продлить срок действия контракта (заключить новый контракт) лишь при наличии требования об этом со стороны работника, т.е. если требование от работника не поступило, то и обязанности продлить срок действия контракта (заключить новый контракт) у нанимателя как бы нет.

Однако на самом деле это не так. Обязанность нанимателя продлить (заключить новый) контракт возникает уже в силу одного только предписания правового акта (нормативного или локального), независимо от того, было заявлено работником требование о продлении (заключении нового) контракта или же нет. Причем поскольку принудительный труд запрещен, необходимым условием исполнения нанимателем данной обязанности является получение согласия работника (именно по этой причине в ч. 2, 3 ст. 261-5 ТК говорится про согласие работника).

Если в соответствующих случаях работник заявляет требование о продлении (заключении нового) контракта, то отдельно указанное согласие от работника получать не нужно, потому что заявленное работником требование – это и есть его согласие на продление (заключение нового) контракта. Но если требование о продлении (заключении нового) контракта работником не заявлено, то нанимателю следует самому предложить работнику продлить или заключить новый контракт и при условии получения на это согласия работника продолжить с ним трудовые отношения.

С учетом сделанных замечаний полагаем, что второе предложение ч. 2 п. 9 Постановления 2023 г. № 9 могло бы иметь такую редакцию: «Соглашение сторон о продлении (заключении контракта) не требуется, когда законодательством о труде (например, статьей 261-5 ТК) или действующими у нанимателя локальными правовыми актами предусмотрена обязанность нанимателя продлить (заключить новый) контракт. Необходимым условием исполнения нанимателем данной обязанности является получение от работника согласия на продление (заключение нового) контракта, которое может быть выражено в форме адресованного работником нанимателю требования продлить действующий или заключить новый контракт».

Продление или заключение нового контракта с добросовестным работником. В первом предложении ч. 3 п. 9 Постановления 2023 г. № 9 внимание судов обращено на то, что на основании п. 3 ч. 3 ст. 261-5 ТК продлить срок действия контракта (заключить новый контракт) наниматель обязан только с работником, добросовестно работающим и не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины. А далее разъяснено, кого можно относить к такого рода работникам: «К ним, в частности, могут быть отнесены работники, не имеющие не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания и не подвергавшиеся другим мерам, предусмотренным частью четвертой статьи 198 ТК

(например, лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска), выполняющие трудовые обязанности в соответствии с предъявляемыми к данной работе требованиями, соблюдающие должностные инструкции, а также не допускающие действий, препятствующих другим работникам выполнять их трудовые обязанности».

Нужно заметить, что в ТК тоже содержится предписание о том, кого следует считать работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, – работника, у которого на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания (ч. 5 ст. 261-3 ТК). Единственно, в п. 3 ч. 3 ст. 261-5 ТК написано, что работник должен быть не только «не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины», но и «добросовестно работающим». Но это дополнительное указание про добросовестность работы, на наш взгляд, не должно приводить к кардинальному различию в требованиях, предъявляемым к работникам, указанным в ч. 3-5 ст. 261-3 ТК и указанным в п. 3 ч. 3 ст. 261-5 ТК, потому что и ч. 3-5 ст. 261-3 ТК, и п. 3 ч. 3 ст. 261-5 ТК посвящены одному и тому же вопросу – гарантиям интересов работников при продлении (заключении новых) контрактов. Безусловно, гарантии, закрепленные в п. 3 ч. 3 ст. 261-5 ТК, является более высокими, нежели предусмотренные в ч. 3-5 ст. 261-3 ТК (п. 3 ч. 3 ст. 261-5 ТК устанавливает для нанимателя обязанность продлить или заключить новый контракт, а ч. 3-5 ст. 261-3 ТК – лишь обязанность руководствоваться определенным сроком при продлении или заключении нового контракта). Тем не менее, это не повод для того, чтобы кардинально ранжировать работников в плане предъявляемых к ним требований.

Однако второе предложение ч. 3 п. 9 Постановления 2023 г. № 9, по сравнению с ч. 5 ст. 261-3 ТК, предусматривает для работников крайне завышенные, а в определенной части и трудно доказуемые требования (в этом плане весьма показательным то, что подобного разъяснения не было в Постановлении 2008 г. № 4). Например, что может выступать критерием того, что работник выполняет трудовые обязанности в соответствии с предъявляемыми к данной работе требованиями, соблюдает должностные инструкции? Очевидно, что самый надежный критерий – это отсутствие примененных к работнику дисциплинарных взысканий и иных мер воздействия. Но про отсутствие дисциплинарных взысканий и иных мер воздействия отдельно говорится во втором предложении ч. 3 п. 9 Постановления 2023 г. № 9.

Получается, что соблюдение указанного требования (работник выполняет трудовые обязанности в соответствии с предъявляемыми к данной работе требованиями, соблюдает должностные инструкции) подразумевает нечто иное. Но такой подход дает нанимателям возможность использовать, по сути, ничем

не ограниченное усмотрение в решении вопросов о продлении (заключении новых) контрактов, а суды, равно как и участники судебных споров, ставит в затруднительное положение относительно того, какие именно факты следует включать в предмет доказывания по делу и с помощью каких средств доказывания их можно доказать.

Аналогичного рода проблемы способно создать и такое предъявляемое к работникам требование, упомянутое во втором предложении ч. 3 п. 9 Постановления 2023 г. № 9, как «не допускающие действий, препятствующих другим работникам выполнять их трудовые обязанности». Ведь под действиями, препятствующими другим работникам выполнять их трудовых обязанности, при желании можно подвести самый широкий спектр проявлений в поведении работника. Так, если преподаватель по ошибке зашел не в ту аудиторию, в которой у него должно проходить занятие, то можно сказать, что тем самым он создал препятствие для выполнения трудовых обязанностей тому преподавателю, у которого в данной аудитории по расписанию занятие должно быть. Аналогичное препятствие можно усмотреть и тогда, когда преподаватель, увлекшись проведением занятия, задержался в аудитории вместе с обучающимися дольше положенного времени.

Как суду надлежит разрешать спор? Однако самый главный вопрос, на который не дает ответа п. 9 Постановления 2023 г. № 9, заключается в том, как должен поступить суд, если в ходе рассмотрения дела будет установлено, что в нарушение законодательства о труде или локальных правовых актов наниматель не продлил (не заключил новый) контракт и уволил работника по п. 2 ч. 2 ст. 35 ТК. Для ответа на данный вопрос нужно обратить внимание на норму ч. 6 ст. 261-3 ТК: «Контракт прекращается в связи с истечением срока его действия, если ... настоящим Кодексом (статья 261-5) или иными законодательными актами не установлена обязанность нанимателя продлить срок действия контракта, заключить новый контракт». Отсюда следует, что если на нанимателе лежит обязанность продлить срок действия контракта или заключить новый контракт, то само по себе истечение срока первоначального контракта не ведет к прекращению трудовых отношений между работником и нанимателем. Если в такой ситуации работник был нанимателем все же уволен, то работник имеет право требовать восстановления на работе, а суд такое требование обязан удовлетворить.

Вместе с тем здесь надо учитывать один очень важный нюанс. Ведь выносить решение о восстановлении работника на работе имеет смысл только тогда, когда к моменту разрешения спора срок действия трудовых отношений не истек и имеется определенный «запас» этого действия. Но вся проблема заключается в том, что в анализируемой ситуации срок действия трудовых отношений (т.е. срок продления действия контракта или срок действия нового контракта) не известен (не определен), потому что продление контракта (заключение нового контракта) не состоялось.

Из какого же срока действия трудовых отношений тогда суду исходить, разрешая вопрос о целесообразности восстановления работника на работе? Думается, что суду следует ориентироваться на те минимально допустимые сроки продления контракта (сроки заключения нового контракта), которые оговорены в ч. 2, 3 ст. 261-5 ТК:

«Срок действия контракта с беременной женщиной с ее согласия продлевается на период беременности либо иной срок по соглашению сторон. Наниматель с согласия работника обязан продлить срок действия контракта либо заключить новый контракт:

1) с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, – на срок не менее чем до окончания указанных отпусков;

2) с работающей матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, – на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет;

3) с работником, добросовестно работающим и не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, которому до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более двух лет, – не менее чем до достижения указанного возраста».

Правда, при таком подходе может возникнуть новая проблема: при исчислении срока трудовых отношений с учетом положений ч. 2, 3 ст. 261-5 ТК может оказаться, что срок продления контракта (срок нового контракта) составляет менее одного года, в то время как согласно ч. 3, 4 ст. 261-3 ТК срок продления контракта (срок нового контракта) не может быть менее одного года, а в определенных случаях – менее трех лет. Какими тогда нормами суду руководствоваться – ч. 2, 3 ст. 261-5 ТК или ч. 3, 4 ст. 261-3 ТК?

Кроме того, обязанность нанимателя продлить (заключить новый) контракт может быть установлена локальным правовым актом, причем в такой форме, которая не позволяет суду точно определить тот минимально возможный срок, на который трудовые отношения между работником и нанимателем должны считаться продолженными (например, локальный правовой акт может гласить: «с работниками, проработавшими на предприятии не менее 15 лет, наниматель обязан продлить контракт или заключить новый контракт»). В подобной ситуации суду нужно исходить из максимального или минимального сроков продления (заключения нового) контракта, установленных ч. 1, 3, 4 ст. 261-3 ТК? Ответ на данный и поставленный выше вопросы относительно порядка исчисления судом срока, на который трудовые отношения должны считаться продолженными, хотелось видеть непосредственно в Постановлении 2023 г. № 9.

В результате разрешения судом вопроса о целесообразности восстановления работника на работе должны наступать следующие последствия. Так, если суд посчитает возможным восстановить работника на работе, то вместе с решением об удовлетворении иска суд также должен вынести частное определение, в котором нужно предписать нанимателю надлежащим образом оформить трудовые отношения с работником (продлить действие контракта или заключить новый контракт), но при этом без указания конкретного срока таких отношений (срок продления контракт или срок нового контракт будет определиться самими сторонами с учетом положений законодательства о труде и локальных правовых актов).

Если же восстановление работника на работе ввиду завершения срока трудовых отношений будет нецелесообразно, то суд тогда должен своим решением отказать работнику в восстановлении на работе, но одновременно с этим признать увольнение работника незаконным, признать, что работник считается восстановленным на работе до окончания срока трудовых отношений (т.е. до окончания того срока, на который должен был быть продлен контракт или заключен новый контракт), обязать нанимателя изменить дату увольнения работника на дату истечения срока трудовых отношений и обязать нанимателя выплатить работнику средний заработок за время его вынужденного прогула (за период со дня незаконного увольнения до дня окончания срока трудовых отношений).

Заключение. Проведенное исследование показывает, что положения Постановления 2023 г. № 9 необходимо уточнить и привести их в соответствие в предписаниями ТК, а также что в Постановление 2023 г. № 9 требуется включить разъяснения относительно того, каким образом суд должен поступить, если будет установлено, что обязанность продлить прежний или заключить новый контракт с работником нанимателем не была соблюдена, в частности, из какой продолжительности срока продления прежнего (срока действия вновь заключаемого) контракта суду следует исходить и в каких случаях суду нужно удовлетворять иск работника, а в каких – отказывать, но с одновременным возложением на нанимателя ряда обязанностей (изменить дату увольнения работника, выплатить работнику средний заработок за время вынужденного прогула и пр.).

Список источников

1. Томашевский К.Л. Научно-практический комментарий к законодательству о трудовых контрактах / К.Л. Томашевский, А.А. Войтик. – Минск : ООО «Дикта», 2003. – 670 с.
2. Томашевский К.Л. Трудовые контракты: заключение, продление, прекращение: с учетом Декрета Президента Республики Беларусь от 28 мая 2008 г. № 9 и Закона Республики Беларусь от 20 июля 2007 г. № 272-3: комментарии, образцы документов, нормативные правовые акты / К.Л. Томашевский, А.А. Войтик. – 4-е изд., перераб. и доп. – Минск : Дикта, 2009. – 142 с.

3. Томашевский К.Л. Срочные трудовые договоры (контракты) как одна из причин прекаризации рынка труда Беларуси / К.Л. Томашевский // Юстиция Беларуси. – 2019. – № 10. – С. 29–31.

4. Соколовская А. Рассмотрение трудовых споров о контрактной форме найма в свете дополнений, внесенных в Трудовой кодекс / А. Соколовская // Судовы веснік. – 2020. – № 3. – С. 4–9.

References

1. Tomashevsky K.L., Voytik A.A. Scientific and Practical Commentary to the Legislation on Labour Contracts. Minsk, Dikta, 2003. 670 p.

2. Tomashevsky K.L., Voytik A.A. Labour Contracts: Conclusion, Prolongation, Termination: Taking into Account the Decree of the President of the Republic of Belarus of 28 May 2008 No. 9 and the Law of the Republic of Belarus of 20 July 2007 No. 272-Z: Comments, Samples of Documents, Normative Legal Acts. 4th ed., Minsk, Dikta, 2009. 142 p.

3. Tomashevsky K.L. Fixed-Term Employment Agreements (Contracts) as One of the Causes of Precarization of the Labor Market of Belarus. *YUsticiya Belorussii = Justice of Belarus*, 2019, no. 10, pp. 29–31.

4. Sokolovskaya A. Consideration of Labour Disputes on the Contractual Form of Employment in the Light of Additions Made to the Labour Code. *Sudovy Vesnik = Судовы веснік*, 2020, no. 3, pp. 4–9.

Информация об авторе

Скобелев Владимир Петрович – кандидат юридических наук, доцент, заместитель декана по учебной работе и образовательным инновациям юридического факультета

Information about the Author

Skobelev Vladimir Petrovich – Candidate of Sciences (Law), Associate Professor, Deputy Dean for Academic Affairs and Educational Innovations of the Faculty of Law

Статья поступила в редакцию 31.05.2025; одобрена после рецензирования 11.06.2025; принята к публикации 18.06.2025.

The article was submitted 31.05.2025; approved after reviewing 11.06.2025; accepted for publication 18.06.2025