

УДК 342.5

МОДЕЛИ РЕФОРМИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ И ИХ ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Соколов Н. Н.

Севастопольский государственный университет

Статья посвящена сравнительному анализу предлагаемых моделей реформирования государственной гражданской службы и особенностей их правового обеспечения. Рассмотрены теоретические и практические аспекты категории «реформирование государственной гражданской службы», разработаны теоретико-методологические подходы, позволяющие сформулировать концептуальные основы институционального реформирования государственной гражданской службы в современных условиях государственно-правового развития. Предложены авторские научно-практические выводы о необходимости рассмотрения вопроса о реформировании государственной гражданской службы в широком контексте построения конституционной модели социального государства в Российской Федерации. Классифицированы и систематизированы различные подходы к реформированию государственной гражданской службы, которые в совокупности позволяют сформировать целостное представление о приоритетах, задачах и дальнейших направлениях реализации исследуемого процесса. Обращается внимание на ключевое значение принципа единства системы органов публичной власти для эффективной постановки целей и задач реформирования государственной гражданской службы.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, реформирование государственной гражданской службы, публичная власть, система органов публичной власти, эффективность публичной власти, правовое обеспечение государственной гражданской службы.

Актуальность теоретико-методологического и научно-практического осмысления и сравнения различных существующих моделей реформирования государственной гражданской службы в современных условиях государственно-правового развития РФ и ее единой системы органов публичной власти объясняется с нескольких позиций.

Во-первых, существует необходимость формирования комплексной институциональной модели государственной гражданской службы, которая будет способна эффективно обеспечить реализацию конституционно-правовой модели социального государства, особенно развернуто сформулированной в российской Конституции после внесения изменений, принятых на Общероссийском голосовании 1.07.2020 г. [1]. Во-вторых, в российском законодательстве и практике государственного управления постоянно и достаточно интенсивно происходят изменения, направленные на модернизацию и усовершенствование профессиональной деятельности государственных гражданских служащих в рамках общего реформирования государственного управления как целенаправленной деятельности всей системы органов и должностных лиц публичной власти, телеологически направленной на как можно более полное удовлетворение законных интересов граждан по оперативному получению качественных государственных услуг.

Именно такая целевая доминанта находится в основании концепции сервисного государства [2], одним из показательных проявлений которого, равно как и иного важнейшего направления публично-правовой модернизации – цифровизации государственного управления, стало создание и динамичное развитие портала «Госуслуги».

В-третьих, эффективная интеграция новых субъектов РФ (ДНР, ЛНР, Запорожская область, Херсонская область) в российскую правовую систему требует научно обоснованного применения оптимальных управленческих практик и правовых моделей государственной гражданской службы, для чего необходимо детально и глубоко анализировать и сравнивать опыт законодательной и правоприменительной деятельности различных субъектов РФ, а особенно полезным в указанном смысле представляется позитивный опыт Республики Крым и города федерального значения Севастополя, прошедших успешную и полноценную интеграцию после своего воссоединения с Россией в 2014 г.

Как отмечается в научной литературе по вопросам реформирования публичного сектора, все состоявшиеся в разных странах и в различные конкретно-исторические периоды реформы в сфере государственного управления, как правило, имеют несколько общих характерных особенностей [3, с. 130].

Прежде всего, любая модель государственной гражданской службы подразумевает обязательное правовое обеспечение предлагаемых, либо уже проводимых изменений, т.к. одним из признаков публичного управления является высокая степень его формальной определенности, выраженной в положениях действующего законодательства, как законов, так и, зачастую, подзаконных актов, учитывая ярко выраженный подзаконный характер самого государственного управления.

Именно наличие законодательных основ государственного управления дает возможность обеспечивать единообразие действий и решений госслужащих, принимаемых в аналогичных ситуациях, а кроме того – обеспечить основополагающий для построения эффективной модели государственной службы принцип законности в профессиональной служебной деятельности. Правовое обеспечение реформы государственной гражданской службы, таким образом, представляет собой юридический механизм реформирования, обеспечивающий точность интерпретации, обязательность и неукоснительность реализации принятых стратегических документов в правоприменительной практике всего государственного аппарата.

Вторым признаком, присущим реформам государственной гражданской службы и государственного управления в целом, является реальность структурных и функциональных изменений, происходящих в системе публичной власти, их практическая применимость и конкретность. Например, новеллы в порядке проведения аттестации государственных гражданских служащих приводят к конкретным структурным изменениям порядка формирования, каталога полномочий, сроков деятельности, критериев принятия решений аттестационных комиссий; оптимизация структуры министерства приводит к конкретным кадровым изменениям; ликвидация излишней функции государственного органа влечет за собой фактическое прекращение ее выполнения государственными служащими такого органа, и т.п.

Третьей отличительной чертой можно считать совершенствование и модернизацию внутренних взаимоотношений между государственными служащими того или иного органа, при этом желаемыми целями реформирования, безусловно, должны быть повышение уровня общей и профессиональной культуры взаимоотношений, предотвращение возможных конфликтов интересов еще на этапе правотворчества, профилактика совершения коррупционных правонарушений, а также создание общего положительного микроклимата внутри коллектива, что непосредственно влия-

ет и на формирование позитивных взаимоотношений в системе координат «государственный гражданский служащий – гражданин».

Анализируя этимологию и общенаучное определение категорий «реформа», «реформирование», можно заметить, что зачастую указанные понятия используют в качестве весьма близких к категории «модернизация». В буквальном переводе с латыни термин «модернизация» означает «усовершенствование», «осовременивание», т.е. модернизация – это собирательное, комплексное понятие, касающиеся различных социальных, политических, экономических, психологических, культурных и других процессов, исторически сопровождавших процесс диалектического развития общественных отношений.

При этом термин «модернизация», как правило, охватывает большое количество одновременных изменений в разных областях социума. В контексте исследования реформирования института гражданской службы модернизацию данного института следует понимать, как процесс совершенствования предмета реформирования, которым выступает государственная гражданская служба [4, с. 201]. Безусловно, провести реформирование, способное усовершенствовать (модернизировать) государственную гражданскую службу возможно исключительно при условии формирования комплексной модели такого реформирования, включающей в себя целую совокупность элементов и факторов концептуального, структурного и функционального характера.

Иначе говоря, своевременная модернизация государственной гражданской службы представляет собой легальный способ преодоления потенциальных конфликтов интересов, коррупциогенных факторов, а также общего повышения внутренней и внешней (социальной) эффективности служебной деятельности.

Основной целью модернизации института государственной гражданской службы является создание ее оптимальной в существующих условиях государственно-правового развития и фактического состояния общественных отношений модели, отвечающей требованиям и вызовам, стоящим перед правовой системой, государством и социумом для надлежащего функционирования и адаптации к будущим изменениям системы органов публичной власти.

Итак, внутренняя суть любой общественной модернизации, включая модернизацию государственной гражданской службы, – это обновление или создание новых институций, создающих условия для преобразования межлических отношений в сфере политических, правовых, экономических, общественных отношений на современных началах признания принципов демократии, законности и приоритетного значения прав человека, социального государства.

В то же время, модернизацию нельзя рассматривать как простую совокупность определенных программ в различных сферах политической, экономической и общественной жизни страны, включая государственное управление и государственную службу. Модернизация является важным показателем развития государства, уровня жизнедеятельности граждан, а соответственно – и важной предпосылкой желаемой и заложенной конституционно-правовыми нормами в качестве результата осуществления качественного публичного управления социальной, политической и культурной организации общества. В свою очередь, под изменениями, без осуществления которых любая реформа невозможна и бессмысленна, в формально-юридическом значении следует понимать изъятие из нормативных правовых актов

устаревших норм, усовершенствование существующих положений, дополнение новыми правовыми нормами, уточнение названий разделов и т.д. Особое значение в процессе реформирования государственной гражданской службы имеет модернизация регламентов и других документов процедурного характера, которые собственно, и определяют практическое содержание и возможные пределы повседневной деятельности государственных служащих [5, с. 52].

Следовательно, если термин «модель реформирования государственной гражданской службы» справедливо ассоциируется с коренным обновлением ее структуры и функциональных направлений, то модернизация государственной гражданской службы – это, прежде всего, процесс социально-политической, экономической, правовой трансформации, обновление всех сфер функционирования единой системы публичной власти.

Таким образом, модернизация государственной гражданской службы предполагает не только усовершенствование норм действующего законодательства, но и его «осовременивание», то есть внедрение элементов современной управленческой практики, обоснованной научно и комплексно сформулированной в виде определенной типовой модели.

При этом государственная гражданская служба должна совершенствоваться и изменяться в соответствии с изменениями, происходящими в связи с развитием конкретного общества и государства, в соответствии с эволюционным развитием системы органов публичной власти, базовые основы которой регулируются на конституционно-правовом уровне.

Процесс структурных и функциональных изменений является объективным явлением, присущим каждому прогрессивно развивающемуся обществу и государству, ведь система государственного управления и государственной службы не может оставаться неизменной, поскольку изменения самого социума и общественных отношений необратимы, и этим изменениям должна корреспондировать служебная деятельность уполномоченных государством лиц, составляющих в своей совокупности государственный аппарат (аппарат государственного управления).

Более того, по возможности модель реформирования государственной гражданской службы должна предусматривать общественные запросы и потребности, находясь на шаг впереди будущих преобразований в государстве и обществе, т.е. закрепляя определенные задачи и программные распоряжения, исходя из целей и принципов государственного управления, что можно охарактеризовать как программно-прогностическую функцию реформирования государственной гражданской службы, причем реализацию указанной функции вполне обоснованно считать одним из дополнительных критериев общей эффективности той или иной предлагаемой модели реформирования.

Говоря о формировании эффективной модели реформирования государственной гражданской службы в РФ, целесообразным представляется определить теоретико-методологические основы такого моделирования, а также провести сравнительный анализ и обобщение действующих моделей, известных мировой практике.

По мнению Г.А. Борщевского, которое мы полностью разделяем, «необходимо создать целостную и непротиворечивую модель государственной службы, которая обусловит устойчивое развитие государства и общества [6, с. 49].

Исходя из обозначенных контурных ориентиров, можно выделить следующие критерии, которым должна соответствовать эффективная, действенная, целостная и непротиворечивая модель реформирования государственной гражданской службы.

Во-первых, модель реформирования государственной гражданской службы представляет собой динамичное, а не статичное явление, т.е. являющийся процесс, а не одномоментное событие. Иными словами, постоянно должно происходить оценивание эффективности ранее внесенных изменений (правовой мониторинг), для чего крайне важным обстоятельством представляется применение действенной методики оценивания, подробный компаративный анализ которых был проведен в исследованиях М.И. Росенко [7].

Во-вторых, модель реформирования государственной гражданской службы должна быть частью и составлять диалектическое единство с более широким процессом реформирования государственного управления и системы органов публичной власти, начиная с наивысшего конституционно-правового уровня юридической регламентации.

В-третьих, модель реформирования должна затрагивать как структурные, так и функциональные аспекты государственной гражданской службы, что детерминирует такие характеристики, как целостность и полнота.

В-четвертых, модель реформирования обязательно должна включать в себя такие направления, как противодействие коррупции и предупреждение конфликта интересов, т.е. воплощать в себе основополагающие принципы объективности и законности в государственном управлении.

В-пятых, модель реформирования государственной гражданской службы может быть результативной исключительно при условии ее опоры на законодательную модель, воплощающую в себе принципиальные концептуальные критерии и желаемые результаты проводимых изменений.

Некоторые авторы отмечают и другие критерии, присущие эффективным моделям реформирования государственной гражданской службы. Так, Д.С. Кононова выделяет т.н. «менеджеризацию» государственной гражданской службы [8, с. 75], под которой, очевидно, понимается ее ярко выраженный функциональный, деполитизированный, формально регламентированный характер, в чем-то уподобляющий формы и методы деятельности государственных гражданских служащих к формам и методам деятельности менеджеров в частном секторе экономики. Е.В. Пономаренко указывает на совершенствование культурных ценностей внутренних и внешних взаимоотношений в процессе административного реформирования [3, с. 130]. Можно встретить и упоминания о социальном партнерстве как критерии эффективности модели реформирования государственной гражданской службы [8, с. 75].

Если рассматривать и сравнивать между собой известные модели реформирования государственной гражданской службы, целесообразным представляется проанализировать несколько из них, которые оказали в научном и практическом смыслах наибольшее влияние на представление об эффективной госслужбе.

Во-первых, выделяется т.н. «рыночная» модель реформирования государственной гражданской службы, присущая публично-правовой системе США. Данная модель основана на представлениях о сервисном государстве, т.е. ключевым критерием оценивания служебной деятельности выступает качество предоставления госу-

дарственных услуг гражданам, а субъектом оценивания выступают сами граждане через методы социологических опросов, как очных, так и интерактивных.

Указанная модель частично применяется и в российской практике как одно из направлений перспективного движения и институциональной эволюции, но, безусловно, было бы неправильно, на наш взгляд, сводить задачи государственной гражданской службы исключительно к сервисному обслуживанию, хотя это, вне всяких сомнений, один из важнейших критериев, особенно учитывая конституционно-правовой принцип приоритета прав и свобод человека и гражданина, колоссальное количество которых реализуются как раз опосредованно через правоприменительную деятельность государственных служащих в пределах своих полномочий.

В целом, обобщая стратегические направления усовершенствования системы предоставления государственных услуг в РФ, реально способствующих комфорту и удобству граждан и входящих в качестве элемента в комплексную модель реформирования государственной гражданской службы, можно выделить следующие функциональные и организационные блоки: а) дальнейшее развитие межведомственного информационного взаимодействия при предоставлении государственных и муниципальных услуг, осуществлении государственных и муниципальных функций, в том числе по контролю и надзору, при взаимодействии с иными организациями; б) внедрение реестровой модели предоставления услуг, в соответствии с которой результатом предоставления услуги является запись в электронном реестре; в) закрепление и расширение экстерриториального принципа предоставления услуг; г) внедрение принципов проактивности; д) развитие альтернативных каналов предоставления услуг, внедрение принципов многоканальности и возможности использования различных каналов в ходе предоставления одной услуги; е) предоставление услуг в соответствии с индивидуально определенными характеристиками заявителя и иные направления совершенствования предоставления услуг [9].

Как справедливо отмечает А.В. Корепина в контексте реализации предыдущего этапа реформирования российской государственной гражданской службы именно в части построения основ сервисного государства, основная практическая работа, начиная с 2003 г. и по сегодня, была проделана в таком русле: 1) оптимизация функций органов исполнительной власти; 2) регламентация и стандартизация государственных и муниципальных услуг (функций); 3) предоставление информации о государственных услугах, оказываемых в электронной форме; 4) организация предоставления государственных и муниципальных услуг по принципу «одного окна» на базе многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг [10, с. 4].

В этой связи отметим и то обстоятельство, что полноценное внедрение межведомственного электронного взаимодействия совершило настоящую «бумажную революцию» в официальном документообороте, значительно упростив и удешевив его, а также освободив значительное количество времени, ресурсов и сил для решения других важнейших задач государственного управления.

Безусловно, все перечисленные направления отражают наличие т.н. «рыночного» (иначе – сервисного) начала в отечественной модели реформирования государственной гражданской службы, но не отражают всю ее полноту и всесторонность, без чего невозможно говорить о комплексности такой модели.

Второй применяемой в мировой практике моделью является т.н. «участвующая» (ФРГ, Франция), ключевыми особенностями которой является усиление связей с общественностью и повышение репутационной составляющей деятельности государственных гражданских служащих, что в чем-то приближает критерии оценивания деятельности служащих к критериям, которым стараются соответствовать лица, претендующие на замещение выборных должностей в органах государственной власти и местного самоуправления.

Элементы внедрения данной модели также можно найти в российском опыте. Например, государственному служащему запрещается допускать высказывания, подрывающие авторитет государственной власти, что подтверждено и соответствующей правовой позицией Конституционного Суда [11]. Наличие подобного запрета имеет ярко выраженный репутационный характер, что также представляется крайне важным для эффективного выполнения служащими государственных функций.

В-третьих, можно выделить т.н. «гибкую» модель реформирования государственной гражданской службы, особенность которой заключается в отмене каких-либо квалификационных требований для кандидатов на замещение государственных должностей и внедрении системы открытых конкурсов, при которых практически каждый дееспособный гражданин теоретически может претендовать на любую должность в системе государственной службы.

Указанная своеобразная модель на данный момент не реализуется в РФ, поскольку действующим законодательством установлена четкая система квалификационных требований, соответствие кандидата которым является определяющим условием как допуска к конкурсному отбору, так и оценивания при дальнейших прохождениях периодических аттестаций. Наконец, еще одной моделью реформирования, представляющей теоретический и практический интерес для российской практики, является т.н. «дерегулированная» модель, сущность которой состоит в том, что при наличии устойчивого гражданского общества целесообразной может быть признана система открытого кадрового обмена между публичным и частным векторами, т.е., иными словами, когда на руководящие должности в государственной гражданской службе назначается менеджер частного сектора, показавший свою эффективность на уровне компании и желающий принести пользу обществу и государству, и в силу собственного осознанного решения применив свои компетенции уже не в частных, а в публичных интересах.

Данный элемент, на наш взгляд, вполне заслуживает быть включенным в качестве одного из направлений при формировании уникальной российской модели реформирования государственной гражданской службы. В контексте предложенной идеи можно согласиться с утверждением А.Г. Барабашева о том, что процесс реформирования государственной гражданской службы должен идти параллельно с развитием российского гражданского общества [12, с. 23], что и станет необходимым условием для принятия компетентными управленцами частного сектора волевого решения о применении своих знаний, умений, навыков для достижения общественного блага, а со стороны законодателя – обеспечит включение такой возможности в действующее законодательство о публичном управлении, т.е. создаст законодательную модель управленческого реформирования как обязательное условие его эффективности и практической применимости.

В целом, в результате проведенного исследования теоретических и практических особенностей существующих и потенциальных моделей реформирования государственной гражданской службы можно сделать такие важнейшие выводы: а) в современных условиях государственно-правового развития в России должна быть разработана своя уникальная комплексная модель реформирования государственной гражданской службы, учитывающая различные положительные и негативные стороны существующих в мировой практике моделей, но в то же время, ориентированную, прежде всего, на российские конституционно-правовые основы построения социального государства; б) в качестве концептуальных ориентиров российской модели реформирования государственной гражданской службы должны быть установлены: динамичность и непрерывность; диалектическое единство с реформированием государственного управления и системы органов публичной власти; целостность и полнота, охватывающие как структурные, так и функциональные аспекты государственной гражданской службы; антикоррупционная направленность процесса реформирования; законодательное обеспечение изменений, составляющих внутреннее содержание модели реформирования; в) важным элементом российской модели реформирования государственной гражданской службы должна стать возможность открытого кадрового обмена между публичным и частным секторами, что при условии высокой правовой культуры и развитого гражданского общества может принести ощутимые результаты в части повышения эффективности и компетентности осуществления государственных функций с целью максимального достижения общественного блага.

Список литературы:

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. с изменениями, принятыми на Общероссийском голосовании 1 июля 2020 г. URL: pravo.gov.ru (дата обращения: 01.02.2024).
2. Паршин М.В. Качество государственных и муниципальных услуг: на пути к сервисному государству. М.: Статут, 2013. 272 с.
3. Пономаренко Е.В. Реформа общественного сектора в России. Вестник РУДН. 2011. № 5. С. 119-134.
4. Поцелуев С.П. Теория политической модернизации. Политическая концептология. 2022. № 3. С. 198-215.
5. Иода Ю.В. Политическая модернизация как результат взаимодействия коалиций в социально-экономической системе. Социально-экономические явления и процессы. 2013. № 12. С. 50-56.
6. Борщевский Г.А. Реформирование государственной службы в России: промежуточные итоги и перспективы. Вестник государственного и муниципального управления. 2014. № 5. С. 45-67.
7. Росенко М.И. Обзор существующих методик и методического инструментария определения критериев эффективности деятельности государственных служащих. Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского Юридические науки. 2023. Т. 9. № 1. С. 435-440.
8. Кононова Д.С. Особенности зарубежных моделей организации и реформирования институтов публичного управления. Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий: материалы IV Международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 23-24 апреля 2018 г.: в 2-х т. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2018. Т. 1. С. 75-78.
9. Портал «Совершенствование государственного управления». URL: <https://ar.gov.ru/ru-RU> (дата обращения: 01.02.2024).
10. Организация государственных и муниципальных услуг: учебное пособие/Корепина А.В., Васильева Я.В., Бойкова А.С.; Моск. гос. юрид. ун-т имени О.Е.Кутафина (МГЮА), Сев.Зап.институт (филиал) Ун-та имени О.Е. Кутафина (МГЮА). Вологда: Фонд развития филиала МГЮА в г. Вологде, 2016. 216 с.
11. Постановление Конституционного Суда РФ от 30.06.2011 № 14-П/ URL: pravo.gov.ru (дата обращения: 01.02.2024).
12. Барабашев А.Г. Теоретические ориентиры развития государственной службы Российской Федерации. Вопросы государственного и муниципального управления. 2007. № 1. С. 19-52.

Sokolov N.N. Reform models state civil service and their legal support // Scientific notes of V. I. Vernadsky crimean federal university. Juridical science. – 2024. – Т. 10 (76). № 4. - 94–102.

The article is devoted to a comparative analysis of the proposed models for reforming the state civil service and the features of their legal support. The theoretical and practical aspects of the category "reform of the state civil service" are considered, theoretical and methodological approaches are developed that make it possible to formulate the conceptual foundations of the institutional reform of the state civil service in modern conditions of state and legal development. The author's scientific and practical conclusions are proposed on the need to consider the issue of reforming the state civil service in the broad context of building a constitutional model of a social state in the Russian Federation. Various approaches to reforming the state civil service have been classified and systematized, which together allow us to form a holistic view of the priorities, objectives and further directions for the implementation of the process under study. Attention is drawn to the key importance of the principle of unity of the system of public authorities for the effective setting of goals and objectives for reforming the state civil service.

Keywords: state civil service, reform of the state civil service, public authority, system of public authorities, effectiveness of public authority, legal support of the state civil service.

Spisok literatury:

1. Konstituciya Rossijskoj Federacii: prinyata vsenarodnym golosovaniem 12 dekabrya 1993 g. s izmeneniyami, prinyatymi na Obshcherossijskom golosovanii 1 iyulya 2020 g. URL: pravo.gov.ru (data obrashcheniya: 01.02.2024).
2. Parshin M.V. Kachestvo gosudarstvennyh i municipal'nyh uslug: na puti k servisnomu gosudarstvu. M.: Statut, 2013. 272 s.
3. Ponomarenko E.V. Reforma obshchestvennogo sektora v Rossii. Vestnik RUDN. 2011. № 5. S. 119-134.
4. Poceluev S.P. Teoriya politicheskoy modernizacii. Politicheskaya konceptologiya. 2022. № 3. S. 198-215.
5. Ioda YU.V. Politicheskaya modernizaciya kak rezul'tat vzaimodejstviya koalitsij v social'no-ekonomicheskoy sisteme. Social'no-ekonomicheskie yavleniya i processy. 2013. № 12. S. 50-56.
6. Borshechskij G.A. Reformirovanie gosudarstvennoj sluzhby v Rossii: promezhutochnye itogi i perspektivy. Vestnik gosudarstvennogo i municipal'nogo upravleniya. 2014. № 5. S. 45-67.
7. Rosenko M.I. Obzor sushchestvuyushchih metodik i metodicheskogo instrumentariya opredeleniya kriteriev effektivnosti deyatel'nosti gosudarstvennyh sluzhashchih. Uchenye zapiski Krymskogo federal'nogo universiteta imeni V. I. Vernadskogo YUridicheskie nauki. 2023. T. 9. № 1. S. 435-440.
8. Kononova D.S. Osobennosti zarubezhnyh modelej organizacii i reformirovaniya institutov publicnogo upravleniya. Strategii razvitiya social'nyh obshchnostej, institutov i territorij: materialy IV Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii, Ekaterinburg, 23-24 aprelya 2018 g.: v 2-h t. Ekaterinburg: Izd-vo Ural-un-ta, 2018. T. 1. S. 75-78.
9. Portal «Sovershenstvovanie gosudarstvennogo upravleniya». URL: <https://ar.gov.ru/ru-RU> (data obrashcheniya: 01.02.2024).
10. Organizaciya gosudarstvennyh i municipal'nyh uslug: uchebnoe posobie / Korepina A.V., Vasil'eva YA.V., Bojkova A.S.; Mosk.gos.yurid.un-t imeni O.E.Kutafina (MGYUA), Sev.Zap.institut (filial) Un-ta imeni O.E. Kutafina (MGYUA). Vologda: Fond razvitiya filiala MGYUA v g. Vologde, 2016. 216 s.
11. Postanovlenie Konstitucionnogo Suda RF ot 30.06.2011 № 14-P/ URL: pravo.gov.ru (data obrashcheniya: 01.02.2024).
12. Barabashev A.G. Teoreticheskie orientiry razvitiya gosudarstvennoj sluzhby Rossijskoj Federacii. Voprosy gosudarstvennogo i municipal'nogo upravleniya. 2007. № 1. S. 19-52.