Особенности правового регулирования статуса руководителей территориальных органов федеральной власти в Соединенных Штатах Америки

Фирсов Максим Валерьевич
Заместитель директора по управлению федеральным имуществом, ФГБУ «Национальный исследовательский центр «Курчатовский институт», marshall85@yandex.ru

Данная статья посвящена исследованию административно-правовых аспектов прохождения руководителями региональных органов федеральной власти Соединенных Штатов Америки государственной службы. Актуальность проблем, рассмотренных в статье, обусловлена постоянно растущими требованиями к качеству государственного управления в России. Своевременный сравнительный и правовой анализ современных методов организации государственной службы США позволяет выявить наиболее успешные практики и приемы для совершенствования системы государственной службы России. Сформулированы конкретные предложения по интеграции отдельных механизмов мотивации и назначения руководителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти России.
Ключевые слова: государственная служба, федеральная служба, руководитель регионального органа, руководитель территориального органа, патронажная система, меритократическая система, система заслуг, федеральные органы исполнительной власти.

В научных исследованиях пяти-десятилетней давности считались бесспорными утверждения, что тенденции децентрализации и деконцентрации власти являются преобладающими в современном мире. Объяснялся этот фактор возрастанием значимости эффективной организации территориальных органов для социально-экономического развития регионов и обеспечения единства государства. В качестве подтверждений приводятся, как правило, опыт США, как пример «сбалансированной федеральной децентрализации»82 и Европейского Союза как «модели многоуровневой демократии»83.

Однако и в научной, и в экспертной литературе последних лет все настойчивее прослеживается подход, что и американская, и европейская модели все чаще дают сбои и демонстрируют примеры снижающейся эффективности. Достаточно привести ситуацию с введением президентом США Д.Трампом в 2025 г. войск в столицу Вашингтон (округ Колумбия), Чикаго, Лос-Анджелес, ряд других ведущих мегаполисов страны. В данном контексте наибольший интерес привлекает реакция властей штатов, которые пытались блокировать решения федеральных властей и противодействовать им84.

В это же время в России и Китае процессы децентрализации заменяются процессами деконцентрации. Именно деконцентрация становится преобладающим фактором во взаимодействии центральных и региональных властей. Так, Китай сочетает ограниченную децентрализацию с очень сильной деконцентрацией. При деконцентрации центральное руководство оставляет за собой полномочия контроля через прежде всего инструменты кадровой политики. В Китае преимущественно посредством возможностей Коммунистической партии Китая85. В России86 – через механизмы деятельности полномочных представителей Президента в федеральных округах, обеспечением централизованной кадровой политики. Это все более наглядно стало наблюдаться в последние годы при анализе выдвижения руководителей регионов с последующим их избранием, с ротацией региональных министров и иных должностных лиц регионального уровня.

---

[82] Pagano M., Leonardi R., The Dynamics of Federalism in National and Supranational Political Systems**,** Palgrave Macmillan. 2007. 346 p.; Inman R, Rubinfeld, D. Democratic Federalism: The Economics, Politics, and Law of Federal Governance**,** Princeton University Press, 2020.

[83] Evas, T.; Liebelt, U.; Lord, Ch. Multilayered Representation in the European Union: Parliaments, courts and the public sphere. 2012; The European Union as Exemplary But Imperfect Multilevel Democracy (*in* The Human Right to Democracy in Multilevel Systems at a Time of Democratic Backsliding. 2025; Романова Т.А. Методология оценки политической эволюции Европейского Союза // Политическая экспертиза: ПОЛИТЭКС, 2013. № 2. С. 80-100.

[84] Губернатор штата Иллинойс назвал решения президента США «отвлекающим маневром», направленным на «провоцирование страха» и подрыв доверия к местным властям. Власти Калифорнии обвинили в «показной демонстрации силы». Суть возражений сводится к законности введения федеральных войск в штаты без согласия местных властей. Это - споры о правовых пределах полномочий федеральной власти.

[85] См., напр.: Зуенко И.Ю. Трансформация региональной системы управления в КНР в 1977-1997 годах: на примере провинции Хэйлунцзян: автореф. дис. канд. ист. наук. Владивосток, 2021. 278 с.; Гончаров В.В. Современные проблемы и перспективы построения эффективной системы государственного управления в Китайской Народной Республике» // Современное право, 2011. № 3. С. 127-131; Андреева Е.Л, Лосева Е.Ю., Ратнер А.В. поисках концепции неосинтеза: опыт государственного управления Китая // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. 2011. № 5.

[86] См., напр.: Романовская О.В. Деконцентрация публичного управления: право и административная реформа // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2019. № 1. С.4-24. *Она же.* Принцип деконцентрации государственной власти в конституционном праве// Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2016. № 2. С. 85-93; Поборцев Е.И. Централизация и децентрализация государственного управления в России // Эпомен. 2021. № 57. С. 322-329; Басиев М.С. К вопросу о теории деконцентрации власти // Государственная власть и местное самоуправление. 2024. № 2.

Сами процессы деконцентрации и децентрализации находятся за пределами предмета настоящего исследования, но выше обозначенные позиции важны для характеристики процессов организации территориальных органов государственной власти. Совершенствование различных аспектов административно-правового регулирования порядка прохождения государственной службы, является актуальным объектом исследования российских и зарубежных ученых. При этом анализ международной юридической практики организации государственной службы в странах Северной и Южной Америки, Европы, СНГ и Азии демонстрирует многогранность правовых подходов и научных взглядов[87].

Применение «в чистом виде» той или иной модели кадровой политики, реализуемой в секторе государственного управления иностранных государств, в России невозможно в силу различных юридических, географических, исторических и национальных особенностей. В то же время всестороннее изучение этих моделей, их сравнительный анализ и исследование предоставляют возможность найти наиболее подходящие правовые инструменты для исправления существующих недостатков в системе государственной службы России, а также способы ее совершенствования.

Руководители территориальных органов ФОИВ в России, как и руководители государственных органов различного уровня в других странах, являются по своему административно-правовому статусу государственными служащими. Это обуславливает, с одной стороны, применение к ним общих правил и норм законодательства и положений о прохождении государственной службы, с другой стороны, имеет ряд особенностей.

В целях проведения объективного сравнительного анализа необходимо определить фокус группу иностранных госслужащих схожих в своем правовом статусе с руководителями территориальных органов ФОИВ России (руководитель ТО ФОИВ).

Стоит сразу оговориться, что термин «руководитель ТО ФОИВ» неприменим в отношении исследуемых зарубежных систем государственной службы в силу применения в них иных юридических терминов и понятий, иной административно-правовой структуры и иерархии государственных органов. Обозначим исследуемую категорию иностранных государственных служащих термином «руководитель регионального органа центральной государственной власти» (руководитель РО ЦГВ).

Для отнесения к этой группе руководителей целесообразно определить ключевые признаки, присущие и руководителям ТО ФОИВ России:

а) руководитель РО ЦГВ является государственным служащим;

б) руководитель РО ЦГВ возглавляет региональное структурное подразделение центрального органа государственной власти, его представительство или иной аналогичный орган;

в) руководитель РО ЦГВ назначается и подчиняется центральному органу государственной власти или иному высшему должностному лицу государства.

Для анализа современного состояния и перспектив развития российской модели целесообразно и необходимо исследовать особенности организации государственной службы в Соединенных Штатах Америки[88].

В Соединенных Штатах Америки (США) особую роль в регулировании правовых отношений играет Конгресс США. Это обусловлено тем, что Конгресс является в данном вопросе не только федеральным законодательным органом, но и высшим государственным органом, осуществляющим контрольные и финансовые функции в сфере государственной службы. На президента США как главу государства и высшее должностное лицо, возглавляющее исполнительную ветвь власти, возлагаются в числе прочих вопросы государственной кадровой политики.

В стране служащие отбираются по принципу конкурсной и патронажной систем. Патронажная система существует со времен президентства Джорджа Вашингтона, который на высшие должности руководителей РО ЦГВ назначал исключительно приближенных лиц. На текущий момент к данной системе относятся государственные служащие, которые были назначены на должность президентом, либо по рекомендации и с согласия Сената.

Принято считать, что конкурсная система назначения кадров на государственную службу появилась в связи с принятием в 1883 г. «Закона о регулировании и совершенствовании государственной службы Соединенных Штатов» (более известен как «*Pendleton Civil Service Reform Act*», в честь сенатора Ч. Пенделтона). При принятии нового законодательства процент служащих, попадающих под его требования, составлял 10 %, но впоследствии меритократические принципы вытесняли принципы патронажной системы.

В то же время в США восстановили действие Комиссии по государственной службе, а также установили предельное количество служащих и руководителей РО ЦГВ, которые принимаются на службу на основе их профессиональных способностей (меритократии), независимо от их социального положения и финансового благосостояния. Кроме того, было запрещено увольнять служащих из-за их политических убеждений или лояльности. Это позволило сформировать систему, в рамках которой органы власти получили на службе квалифицированных специалистов с политической нейтральностью.

С конца 1950-х годов в США началась масштабная реформа государственной службы, направленная на создание гибкой системы продвижения по карьерной лестнице. С 1959 года действует программа, законодательно закрепленная Сводом законов США, получившая название «Система заслуг» («Merit system»), основными принципами которой является координация и отбор кадров, основывающиеся на их компетентности и заслугах. В связи с принятием в 1978 году Закона о реформе гражданской службы США положения о работе с кадрами были уточнены и конкретизированы. Вышеупомянутая система изменила подход к продвижению государственных служащих.

---

[87] Атаманчук Г.В. Государственная служба в современном мире. М.: Русская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2003. 224 с.; Хабриева Т.Я., Чиркин В.Е. Публичная служба: мировой опыт и российская практика. М., Норма. 304 с.; Лунеев В.В., Кравец И.А. Государственная служба: зарубежные модели и российская практика. М.: Аспект-Пресс, 2011. 256 с.; Мамитова Н.В. Особенности правового регулирования института государственной службы в зарубежных странах //Общество и право. 2017. № 1; Керамова С.Н. Государственная служба России и зарубежных стран: сравнительно-правовой анализ. М.: Юрлитинформ, 2017. 272 с.; Гольтяпина И.Ю. О совершенствовании нормативно-правового регулирования порядка прохождения государственной службы // Право и государство: теория и практика, 2020. № 4 и др.

[88] Сравнительный анализ проведен в докладах *ОЭСР (*OECD. Public Service Leadership and Capability Review Framework, 2019*),* ряде работ ведущих российских и зарубежных исследователей: Ноздрачев А. Ф. Государственная служба зарубежных стран. *М.*: Норма, 2013. 512 с.; Watts, R. L. Comparing Federal Systems. McGill-Queen's University Press, 2008. 320 p.; Hood, C., Peters, B. G. Rewards at the Top: A Comparative Study of High-Level Public Officials, 2004.

Основными принципами такой системы являются прозрачность при отборе кандидатов на вакантные должности, равные возможности у всех кандидатов без дискриминации по какому-либо признаку, а также объективность оценки в соответствии со строгими критериями. При этом многие методы и принципы оценки деятельности основывались на административной практике предпринимателей.

В 1978 г. произошла крупнейшая реформа, которая определила, имеющийся в современном мире облик гражданской службы США, был принят Закона о реформе гражданской службы США (*«Civil Service Reform Act of 1978»*)89. Попытки реформирования происходили в большинстве случаев по вопросам, связанным с безопасностью страны и возможностями односторонней отмены коллективных соглашений со стороны руководства органов власти, что обусловлено событиями 11 сентября 2001 года. Однако в 2008 году данные инициативы были отменены.

Наличие действующих положений, регулирующих прием государственных служащих на должности, не предотвратило внесение изменений со стороны власти, что с течением временем значительно уменьшило процент служащих, которые занимали должности на основе конкурсной системы.

В 2018 году президентом Дональдом Трампом (2017-2021 гг. и с 2025 г.) были упрощены и узаконены основания для увольнения служащих по уважительной причине. А также было выведено из-под действия конкурсной системы большое количество должностей с дальнейшим применением к ним правил исключительной службы, что противоречило принципам, установленным законом в 1883 г.

К одной из первых особенностей прохождения государственной службы в качестве руководителей РО ЦГВ можно отнести классификацию претендентов по процедуре назначения:

– претенденты, продвигающиеся по государственной службе в порядке карьерного роста в соответствии с «системой заслуг»;

– претенденты, нанимаемые на государственную службу по срочному контракту на срок до трех лет;

– претенденты, нанимаемые на государственную службу ввиду чрезвычайных обстоятельств на срок до полутора лет;

– претенденты на замещение резервируемых должностей, перечень которых устанавливается Управлением по делам государственной службы;

– претенденты на замещение патронажных должностей («не карьерные» государственные служащие).

В системе государственной службы США существует классификация, применяемая ко всем уровням служащих, включая руководителей РО ЦГВ, благодаря которой устанавливается взаимосвязь между показателями эффективности и денежными вознаграждениями. Также установлена детальная классификация видов работ, осуществляемых руководителями РО ЦГВ, равно как и всем государственным служащим. В соответствии с данной классификацией строго коррелируются ставки денежного вознаграждения. Все должности государственной службы, замещаемые на конкурсной основе, делятся на 18 категорий, схожих по квалификационным признакам с системой деления на категории и группы должностей государственной службы в Российской Федерации. В соответствии с данной классификацией руководители РО ЦГВ занимают должности категорий с 15-й по 18-ю.

В США, как и в Российской Федерации, при федеральных органах власти существуют кадровые службы, однако, следует отметить существенные различия. В США высшую силу имеет Федеральное управление кадров, которое отвечает за вопросы отбора, приема и управления кадрами государственной службы, однако отдельное место в системе государственной службы отведено двум ведомствам: Управление по делам государственной службы и кадров и Совет по вопросам защиты системы заслуг.

К полномочиям Совета относится рассмотрение жалоб и трудовых споров, оценка дифференцированной системы заслуг, устанавливаемой в каждом государственном органе, его региональных органах (в первую очередь для руководителей) и организациях, в которых предусмотрена государственная служба. Важно отметить, что к государственным служащим США можно отнести всех сотрудников организаций и учреждений, чья заработная плата выплачивается их средств бюджета. Одним из важных направлений деятельности Совета является наблюдение за соблюдением всех требований положений законодательства в случае привлечения руководителей РО ЦГВ к дисциплинарной ответственности, либо в случаях их дискриминации

Федеральное управление кадров США играет ключевую роль в координации деятельности кадровых подразделений различных ведомств США, обеспечивая методологическую поддержку и осуществляя контроль за единым стандартом работы с персоналом по принципу меритократии. Деятельность управления позволяет обеспечить высокий уровень компетентности служащих и справедливость при назначении на должности.

Руководители РО ЦГВ принимаются на должности Федеральным управлением кадров. К кандидатам не предъявляются требования по возрасту, а также разрешено поступление на любую ступень, если служащий компетентен и обладает требуемым стажем работы. Определение уровня квалификации осуществляется Управлением путем проведения экзамена в письменной и/или устной форме, с помощью которого оценивается соответствие кандидата требованиям к должности. В случае успешной сдачи экзамена, кандидат назначается на должность условно с испытательным сроком, который не должен превышать одного года.

Одновременно стоит отметить, что компетентные сотрудники, полностью отвечающие требованиям, могут быть повышены на усмотрение руководителя ФОИВ без привязки к принципам «системы заслуг». Помимо этого, основания для повышения государственных служащих в системе заслуг различны. Экзамены не проводятся для замещения высших административных постов по перечню президента, поскольку решение по замещению должностей принимает специальная отборочная комиссия Федерального управления кадров, основываясь на наличии требуемых знаний и опыта у кандидата на должность.

Этот опыт организации государственной службы сыграл важную роль в развитии гражданской службы в России, где «система заслуг» была официально признана одним из принципов формирования кадров. Однако на данный момент механизм реализации этого принципа еще не утвержден и не закреплен законодательно.

Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» устанавливает перечень обязательных требований, предъявляемых к должностным регламентам государственных служащих в целом и руководителей территориальных органов в частности.

[89] https://www.congress.gov/95/statute/STATUTE-92/STATUTE

Помимо четко определенных прав, обязанностей и ответственности, подробным образом должны быть указаны вопросы, относящиеся к компетенции руководителя, и сроки выполнения стоящих перед ним задач. А в заключительных положениях регламента устанавливаются показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности руководителя территориального органа.

При этом указанный закон предусматривает, что утверждение примерных должностных регламентов возлагается на специальный орган по управлению государственной службой. Такой орган до настоящего времени не учрежден. Роль такого регулятора мог бы принять на себя Минтруд России, но он пока ограничивается выпуском различных методических рекомендаций по разработке показателей эффективности в различных сферах государственного и муниципального управления.

Отсутствие в базовых регламентах норм, прямо предусматривающих установление плановых и целевых показателей деятельности территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, приводит к тому, что оценка их результативности носит фрагментарный и производный характер и осуществляется преимущественно через показатели деятельности центральных аппаратов либо в рамках отдельных ведомственных методик.

В результате в системе прохождения государственной гражданской службы руководителями территориальных органов ФОИВ формируется специфическая управленческая логика, при которой активное использование предоставленных полномочий и проявление инициативы не всегда коррелируют с системой поощрений, тогда как риски ответственности за активные управленческие действия воспринимаются как значительно более высокие, чем риски, связанные с пассивным поведением.

Данный дисбаланс порождает феномен институциональной безынициативности, проявляющийся в ориентации руководителя территориального органа ФОИВ на стратегию минимизации персональных рисков. В рамках этой стратегии предпочтение отдается формальному соблюдению процедур, переносу ответственности на вышестоящий уровень, избеганию нестандартных управленческих решений и отказу от инициатив, потенциально способных вызвать проверочные либо дисциплинарные последствия.

Залог эффективного государственного управления зачастую зависит от своевременного анализа как положительного, так и отрицательного опыта организации и работы иностранного государственного аппарата, в различных отраслях публичного управления.

Интеграция успешных практик и методик, применяемых США в организации государственной службы руководителей региональных органов федеральной власти, дает реальные предпосылки для их всестороннего юридического исследования и внедрения в законодательство о государственной службе и нормативные правовые акты ФОИВ.

Создание федеральной кадровой службы, в ведении которой будет регулирование вопросов приема, прохождения, аттестации, ротации, проведения служебных проверок и увольнения с государственной службы руководителей территориальных органов ФОИВ, позволит обеспечить:

1. Объективный и беспристрастный подход к каждому субъекту служебных правоотношений, нивелировать «кумовство» (протежирование, патронаж) при назначениях и повышениях, минимизировать коррупционные составляющие открытостью и публичностью кадровых процедур.

2. Позволит выработать единую методологию решения вопросов, связанных с прохождением государственной службы, при этом обеспечить индивидуальный отраслевой подход при внутриведомственном регулировании ключевых показателей эффективности;

3. Путем привлечения независимых экспертов из научных и образовательных организаций, отраслевых практиков проводить и давать как объективную оценку профессиональным навыкам и компетенциям, так и давать рекомендации по их совершенствованию, в случае недостаточности квалификации претендентов для назначения или повышения по службе.

На рассмотренном примере нельзя однозначно утверждать, что практика организации системы прохождения государственной службы в США не имеет юридических и управленческих изъянов, лучше или хуже, чем в других передовых правовых государствах. Однако, именно всесторонний, взвешенный, объективный, правовой и сравнительный анализ различных аспектов организации всех административных процессов и процедур, связанных с прохождением государственной службы, позволяет нам учиться на чужих ошибках, используя только положительный опыт для выработки и внедрения эффективных методов государственного управления.

Литература

1. Андреева Е.Л, Лосева Е.Ю., Ратнер А.В. поисках концепции неосинтеза: опыт государственного управления Китая // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. 2011. № 5.
2. Атаманчук Г.В. Государственная служба в современном мире. М.: Русская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2003-224 с.
3. Басиев М.С. К вопросу о теории деконцентрации власти // Государственная власть и местное самоуправление. 2024. № 2.
4. Гольтяпина И.Ю. О совершенствовании нормативно-правового регулирования порядка прохождения государственной службы // Право и государство: теория и практика, 2020. № 4.
5. Гончаров В.В. Современные проблемы и перспективы построения эффективной системы государственного управления в Китайской Народной Республике» // Современное право, 2011. № 3. С. 127-131.
6. Зуенко И.Ю. Трансформация региональной системы управления в КНР в 1977-1997 годах: на примере провинции Хэйлунцзян: автореф. дис. канд. ист. наук. Владивосток, 2021-278 с.
7. Керамова С.Н. Государственная служба России и зарубежных стран: сравнительно-правовой анализ. М.: Юрлитинформ, 2017-272 с.
8. Лунеев В.В., Кравец И.А. Государственная служба: зарубежные модели и российская практика. М.: Аспект-Пресс, 2011-256 с.
9. Мамитова Н.В. Особенности правового регулирования института государственной службы в зарубежных странах //Общество и право. 2017. №1.
10. Ноздрачев А. Ф. Государственная служба зарубежных стран. М.: Норма, 2013- 512 с.; Watts, R. L. Comparing Federal Systems. McGill-Queen's University Press, 2008. 320 p.; Hood, C., Peters, B. G. Rewards at the Top: A Comparative Study of High-Level Public Officials, 2004.
11. Поборцев Е.И. Централизация и децентрализация государственного управления в России // Эпомен. 2021. № 57. С.322-329.
12. Романова Т.А. Методология оценки политической эволюции Европейского Союза // Политическая экспертиза: ПОЛИТЭКС, 2013. № 2. С. 80-100.
13. Романовская О.В. Деконцентрация публичного управления: право и административная реформа //

Право. Журнал Высшей школы экономики. 2019. № 1. С.4-24.

14. Романовская О.В. Принцип деконцентрации государственной власти в конституционном праве// Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2016. № 2. С. 85-93.

15. Хабриева Т.Я., Чиркин В.Е. Публичная служба: мировой опыт и российская практика. М., Норма-304 с.

16. Pagano M., Leonardi R., The Dynamics of Federalism in National and Supranational Political Systems, Palgrave Macmillan. 2007. 346 p.; Inman R, Rubinfeld, D. Democratic Federalism: The Economics, Politics, and Law of Federal Governance, Princeton University Press, 2020.

17. Evas, T.; Liebelt, U.; Lord, Ch. Multilayered Representation in the European Union: Parliaments, courts and the public sphere. 2012; The European Union as Exemplary But Imperfect Multilevel Democracy (in The Human Right to Democracy in Multilevel Systems at a Time of Democratic Backsliding. 2025;

18. https://www.congress.gov/95/statute/STATUTE-92/STATUTE

Features of the legal regulation of the status of heads of territorial federal authorities in the United States of America

Firsov M.V.

National Research Center Kurchatov Institute

This article examines the administrative and legal aspects of public service for heads of regional federal government bodies in the United States. The relevance of the issues discussed in the article stems from the ever-increasing demands on the quality of public administration in Russia. A timely comparative and legal analysis of modern methods of organizing the US civil service allows us to identify the most successful practices and techniques for improving the Russian civil service system. Specific proposals have been formulated for integrating specific incentive and appointment mechanisms for heads of territorial bodies of federal executive bodies in Russia.

Keywords: civil service, federal service, head of a regional body, head of a territorial body, patronage system, meritocratic system, merit system, federal executive bodies.

References

1. Andreeva E.L., Loseva E.Yu., Ratner A.V. The search for the concept of neosynthesis: the experience of public administration in China // Problem analysis and public management design. 2011. № 5.
2. Atamanchuk G.V. Public service in the modern world. Moscow: Russian Political Encyclopedia (ROSSPEN), 2003-224 p.
3. Basiev M.S. On the issue of the theory of deconcentration of power // State power and local self-government. 2024. № 2.
4. Goltyapina I.Yu. On improving the legal regulation of the procedure for public service // Law and the State: theory and practice, 2020. № 4.
5. Goncharov V.V. Modern problems and prospects of building an effective system of public administration in the People's Republic of China" // Modern Law, 2011. № 3. pp. 127-131.
6. Zuenko I.Y. Transformation of the regional management system in China in 1977-1997: on the example of Heilongjiang province: abstract of the dissertation of the Candidate of Historical Sciences. Vladivostok, 2021-278 p.
7. Keramova S.N. The State Service of Russia and foreign countries: a comparative legal analysis. Moscow: Yurlitinform, 2017-272 p.
8. Luneev V.V., Kravets I.A. Public service: foreign models and Russian practice. Moscow: Aspect-Press, 2011-256 p
. 9. Mamitova N.V. Features of legal regulation of the institute of public service in foreign countries //Society and law. 2017. №1.
10. Nozdrachev A. F. The State Service of foreign countries. Moscow: Norma, 2013- 512 p.; Watts, R. L. Comparing Federal Systems. McGill-Queen's University Press, 2008. 320 p.; Hood, C., Peters, B. G. Rewards at the Top: A Comparative Study of High-Level Public Officials, 2004.
11. Pobortsev E.I. Centralization and decentralization of public administration in Russia // The epoch. 2021. No. 57. pp.322-329.
12. Romanova T.A. Methodology for assessing the political evolution of the European Union // Political expertise: POLITEX, 2013. No. 2. pp. 80-100.
13. Romanovskaya O.V. Deconcentration of public administration: law and administrative reform. Journal of the Higher School of Economics. 2019. No. 1. pp.4-24.
14. Romanovskaya O.V. The principle of deconcentration of state power in constitutional law// News of higher educational institutions. The Volga region. Social sciences. 2016. No. 2. pp. 85-93.
15. Khabrieva T.Ya., Chirkin V.E. Public service: world experience and Russian practice. Moscow, Norm-304 p.
16. Pagano M., Leonardi R., The Dynamics of Federalism in National and Supranational Political Systems, Palgrave Macmillan. 2007. 346 p.; Inman R, Rubinfeld, D. Democratic Federalism: The Economics, Politics, and Law of Federal Governance, Princeton University Press, 2020.
17. Evas, T.; Liebelt, U.; Lord, Ch. Multilayered Representation in the European Union: Parliaments, courts and the public sphere. 2012; The European Union as Exemplary But Imperfect Multilevel Democracy (in The Human Right to Democracy in Multilevel Systems at a Time of Democratic Backsliding. 2025;
18. https://www.congress.gov/95/statute/STATUTE-92/STATUTE