

DOI: 10.26794/1999-849X-2025-18-6-150-156

УДК: 342(045)

JEL K19

Механизм ротации муниципальных служащих: отечественный и зарубежный опыт

М.В. Демченко, А.К. Тачкова

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Российская Федерация

АННОТАЦИЯ

Предмет исследования – институт ротации кадров в системе местного самоуправления на примере Российской Федерации, Соединенных Штатов Америки, Соединенного Королевства Великобритании и Северной Ирландии, Японии. **Цель** работы – сравнительный анализ правовых механизмов ротации муниципальных служащих, выявление их эффективности и возможностей адаптации зарубежного опыта в российской практике. В историческом аспекте рассмотрен процесс эволюции института ротации в истории Российской Федерации начиная от древней лестничной системы и заканчивая управленческим экспериментом в Ямало-Ненецком автономном округе. Установлены основные цели, основания, позитивные и негативные последствия ротации кадров, а также важность данного метода управления персоналом и закрепления его как отдельного правового института местного самоуправления. **Новизна** исследования заключается в современном анализе управленческих и правовых явлений ротации муниципальных служащих. В **результате** сравнения двух похожих, относящихся к англосаксонской модели систем муниципального публичного управления в США и Соединенном Королевстве Великобритании и Северной Ирландии выявлены тем не менее основные отличия и особенности каждой. Сделан **вывод**: каждое местное сообщество организует публичную власть в муниципальном образовании в соответствии с актуальными хозяйственными потребностями и политической целесообразностью, важной частью которых является регулярная смена служащих из управленческого звена. **Результаты** исследования могут быть использованы для совершенствования законодательства Российской Федерации в сфере муниципального управления. **Ключевые слова**: муниципальные служащие; зарубежный опыт; ротация кадров; муниципальные выборы; карьерный рост; публичное управление; сравнительный анализ; государственная гражданская служба; кадровая технология; модернизация управления

Для цитирования: Демченко М.В., Тачкова А.К. Механизм ротации муниципальных служащих: отечественный и зарубежный опыт. *Экономика. Налоги. Право.* 2025;18(6):150-156. DOI: 10.26794/1999-849X-2025-18-6-150-156

The Mechanism of Rotation of Municipal Employees: Domestic and Foreign Experience

M.V. Demchenko, A.K. Tachkova

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation

ABSTRACT

The subject of the research is the institute of personnel rotation in the local government system using the example of the Russian Federation, the United States of America, the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, and Japan. **The purpose of the work** is a comparative analysis of the legal mechanisms of rotation of municipal employees, to identify their effectiveness and the possibilities of adapting foreign experience in Russian practice. The historical aspect considers the process of evolution of the institute of rotation in the history of the Russian Federation, starting from the ancient ladder system and ending with the management experiment in the Yamalo-Nenets Autonomous District. The main goals, grounds, positive and negative consequences of personnel rotation, as well as the importance of this method of personnel management and its consolidation as a separate legal institution of local self-government are established. **The novelty of the research** lies in the modern analysis of the managerial and legal phenomena of the rotation of municipal employees. A comparison of two similar systems of municipal public administration related to the Anglo-Saxon model in the United States and the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland nevertheless revealed the main differences and features of each. **The conclusion is drawn**: each local community organizes public authority in a municipality in accordance with current economic needs and political expediency, an important part of which is the regular replacement of employees from the managerial level. **The results of the research** can be used to improve the legislation of the Russian Federation in the field of municipal administration.

© Демченко М.В., Тачкова А.К., 2025

Keywords: municipal employees; foreign experience; staff rotation; municipal elections; career growth; public administration; comparative analysis; state civil service; personnel technology; management modernization

For citation: Demchenko M.V., Tachkova A.K. The mechanism of rotation of municipal employees: Domestic and foreign experience. *Ekonomika. Nalogi. Pravo = Economics, taxes & law*. 2025;18(6):150-156. (In Russ.). DOI: 10.26794/1999-849X-2025-18-6-150-156

ВВЕДЕНИЕ

Ротация — это процесс обновления кадрового состава организации путем набора новых сотрудников либо перемещения действующих внутри организации. С латинского «rotatio» переводится как «круговращение, вращение». Вопросы ротации кадров, современные механизмы перемещения работников, благодаря которым компании своевременно развиваются, широко освещаются в научной литературе по эффективному менеджменту и качественному управлению бизнесом. Однако считать, что данный управленческий инструментарий применим лишь для предприятий и организаций, — большая ошибка.

Публичное управление, государственная служба также нуждаются в регулярном обновлении кадрового состава. Несмотря на всеобщую цифровизацию множества трудовых процессов важную роль в работе любой организации, будь то частная компания или государственный орган, занимает человеческий ресурс. Продуктивный механизм ротации способствует не только эффективному управлению, но и мотивирует молодых специалистов устраиваться на работу по выбранной профессии. Новоиспеченные работники, устраиваясь в государственный орган, желают стабильного карьерного роста, который должен быть обеспечен в том числе и современной системой перемещения кадров. Практика показывает, что ротация помогает снижать уровень коррупции, особенно у должностных лиц, выполняющих контрольно-надзорные функции. У ротации может быть множество целей, в том числе — «реабилитация» обстановки в коллективе и профессиональное развитие [1]. Что касается негативных последствий ротации, то к ним с большой натяжкой можно отнести увеличение материальных затрат в случае направления служащего в другой город или регион, а также снижение эффективности его работы в период адаптации [2].

ПРАКТИКА РОТАЦИИ РАБОТНИКОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В РОССИИ

Формирование института ротации в России уходит в глубь веков. Еще в Древней Руси ротация имела территориальный и кровнородственный характер. До XV в. в России существовала лестничная система престолонаследия, принципом которой являлась передача престола от брата к брату в порядке старшинства [3]. Пока старший в роду восседает на троне в Москов-

ском княжестве, другие князья-братья правят в других городах. Местная власть в тот период реализовывалась в пределах уездов и волостей. Князь управлял данными территориями через назначаемые лица — наместников, которые подчинялись только князю и жили за счет налогов с местного населения. Реформа Ивана IV Грозного отменила систему кормлений и ввела процесс выборов глав местных территориальных единиц. На протяжении истории в России местное самоуправление менялось в соответствии с политическим курсом конкретного правителя. Имперский период содержит несколько реформ, таких как: введение в 1699 г. должности бургомистра, издание указа Екатериной II в 1775 г. под названием «Учреждения для управления губерний Всероссийской империи», земская и городская реформа 1864–1870 гг. и т.д. [4].

В современной России статус правового института ротация обрела в федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Статья 60.1 закона была дополнена положениями, согласно которым ротация государственных служащих обеспечивает формирование кадрового состава государственной службы, а особенности, порядок её проведения и перечень должностей, по которым предусматривается ротация госслужащих, определяются федеральными законами о видах государственной службы. Однако данные положения касаются лишь федеральных гражданских служащих, служащих субъектов РФ и не затрагивают их муниципальных коллег.

Реформа Конституции 2020 г. возобновила обсуждение роли и позиции местного самоуправления в публичной власти. В настоящее время органы местного самоуправления формируются населением муниципального образования в соответствии с уставом. Занятие должностей местного самоуправления в России происходит в формате выборов и назначения на должность. Глава муниципального образования, как правило, замещает должность в результате выборов, а состав местной администрации формируется из кадров, поступивших на службу и назначенных на должность [5]. Формирование кадрового состава полностью входит в компетенцию самих органов местного самоуправления.

Однако формально механизм ротации муниципальных служащих не закреплен ни в одном федеральном нормативно-правовом акте. В юридической литературе существует множество мнений о значимо-

сти и эффективности существования муниципальных должностей. Довольно большая группа исследователей придерживается даже такого мнения: глава муниципального образования — должность символическая и не наделяет избранное лицо достаточным количеством полномочий, чтобы реально влиять и решать вопросы местного значения [6]. Однако далеко не все учёные разделяют эту точку зрения. Например, Бабошин О.А., анализируя в своей работе правовой статус главы муниципального образования, предлагает новую модель избирательного процесса [7], опираясь на результаты проведенного в 2019 г. эксперимента по ротации служащих в муниципальном образовании в Ямало-Ненецком автономном округе. План ротации здесь формирует орган соответствующего муниципального образования, в соответствии с которым служащие могут быть переведены на другую должность с их согласия.

Данный эксперимент в практике российского муниципального управления пока что один в своем роде, но это не мешает нам сделать вывод, что местное сообщество субъектов РФ готово к рассмотрению нововведений в сфере ротации муниципальных служащих.

ПРАКТИКА РОТАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАДРОВ В СОЕДИНЕННОМ КОРОЛЕВСТВЕ ВЕЛИКОБРИТАНИИ И СЕВЕРНОЙ ИРЛАНДИИ

В Соединенном Королевстве Великобритании и Северной Ирландии (далее — Великобритания) действует обособленная модель местного самоуправления, в науке часто называемой «англосаксонской». Управление осуществляется через избираемые населением советы, действующие независимо от вышестоящих органов. Большая роль в местном управлении принадлежит профильным комитетам и комиссиям, персональную основу которых составляют кадры из совета [8].

Местное самоуправление в Великобритании на разных уровнях регулируется с помощью десятков нормативно-правовых актов. Необходимо учитывать, что в каждой из стран королевства — Англии, Уэльсе, Северной Ирландии и Шотландии система местного самоуправления имеет свои особенности и территориальные единицы [9]. Графства и округа образуют первый уровень структуры муниципальной власти, а приходы — второй. Поскольку в Великобритании нет единой конституции, отсутствуют и универсальные принципы построения системы местного самоуправления.

Небезынтересен в этой связи шотландский опыт. Местное самоуправление в этой стране в настоящее время регулируется двумя законами: Local Government

(Scotland) Act 1973 (Закон о местном самоуправлении в Шотландии 1973 г.) и Local Government (Scotland) Act 1994 (Закон о местном самоуправлении в Шотландии 1994 г.) [10]. В соответствии с этими нормативными актами кадровое формирование органов местного самоуправления в Шотландии происходит посредством выборов, которые проводятся каждые 5 лет¹. Кандидатом на должность работника может быть физическое лицо, достигшее возраста 18 лет, являющееся подданным Великобритании или Ирландской Республики, или иностранный гражданин, соответствующий следующим требованиям:

- у лица есть статус постоянного жителя;
- у лица есть ограниченный вид на жительство в Соединенном Королевстве, предоставленный в соответствии с иммиграционными правилами;
- в течение всех двенадцати месяцев, предшествующих дню, когда лицо было выдвинуто кандидатом, оно владело или арендовало какую-либо землю или другое помещение в районе, где находится орган власти, куда лицо избирается;
- основное или единственное место работы лица в течение двенадцати месяцев, предшествующих дню, когда оно было выдвинуто кандидатом, находилось в регионе, подведомственном органу власти, куда лицо избирается;
- в течение всех двенадцати месяцев, предшествующих дню, когда лицо было выдвинуто кандидатом, оно проживало на территории, подведомственной органу власти.

В органы местного самоуправления Шотландии могут быть избраны также и физические лица, не являющиеся гражданами Великобритании, правда, при соблюдении следующих условий, предусмотренных Immigration act 1971 (Законом об иммиграции 1971 г.)²:

- лицо имеет ограниченный вид на жительство в Соединенном Королевстве, выданный в соответствии с иммиграционными правилами;
- лицо, которое может пребывать на территории Великобритании без предусмотренного данным законом разрешения.

У каждого работника местного самоуправления есть право на переизбрание, но его могут отозвать в случае конфискации имущества судом Шотландии, совершения кандидатом преступления в течение пяти лет до дня выдвижения кандидатуры или выборов или после избрания на территории Великобритании, Нормандских островов, острова Мэн или Ирландской

¹ Legislation.gov.uk. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1994/39/section/5> (дата обращения: 19.04.2025).

² Legislation.gov.uk. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1971/77/contents> (дата обращения: 19.04.2025).

Республики, которое наказывается тюремным сроком не менее трех месяцев и без возможности назначения штрафа. Член местного органа власти вправе, написав заявление и передав его должностному лицу органа власти, в любое время подать в отставку, которая вступает в силу по истечении трёх недель с даты передачи заявления или даже раньше, если в заявлении будет указана дата вступления отставки в силу.

Если работник не посещает собрания своего подразделения в течении шести месяцев без уважительной причины — он перестает быть служащим местного самоуправления. Исключением являются военнослужащие любого рода войск Её Величества, участвующие во время войны или в чрезвычайной ситуации в военно-морских или военно-воздушных операциях, а также лица, участвующие в военных действиях или в чрезвычайных ситуациях на службе Её Величества.

Что касается внеочередных, экстренных выборов в органы местного самоуправления в Шотландии, то они происходят в случае появления свободной вакансии по следующим причинам:

- смерть муниципального служащего;
- увольнение муниципального служащего;
- избрание кандидата, который не имел права быть избранным;
- лишение права муниципального служащего быть таковым;
- если на выборах не было избрано полное число членов местного органа власти.

Шотландский механизм смены кадров в местном самоуправлении — в формате выборов — в основном характерен и для других стран, входящих в Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии. Процесс выборов регламентирован, прописан подробно и включает в себя массу нормативно-правовых актов. Общим для всех является и отсутствие в системе местного самоуправления горизонтальной ротации муниципальных служащих.

АМЕРИКАНСКАЯ МОДЕЛЬ РОТАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Англосаксонская система организации местного самоуправления в определённой мере характерна и для Соединенных Штатов Америки [8]. Однако в американской модели есть свои особенные черты: органы местного самоуправления напоминают корпорации, действующие в режиме автономных субъектов хозяйственной деятельности. Отсутствующие в Конституции США основы и порядок правового регулирования местного самоуправления детально прописаны в нормативно-правовых актах каждого штата, уставах муниципальных образований [11], соответствующих

(не противоречащих законодательству штата) [12], нормативных документах муниципалитетов, решивших расширить свой круг полномочий.

Поскольку муниципальная служба в США децентрализована, в каждом из штатов есть свои правила ротации муниципальных служащих. Опыт США по-своему уникален в виду существования шести различных видов муниципальных образований: графства (county), города (city), района (borough), деревни (village), посёлка (township) и тауна (town) [13]. На практике данное деление несколько условно по причине отсутствия четких границ между территориальными единицами, а также из-за имеющихся возможностей у каждого штата самостоятельно выбирать форму организации местного самоуправления. Американские города делятся из графств и имеют свою организационную структуру. Так, например, Нью-Йорк состоит из пяти borough (районов) — Манхэттена, Бруклина, Куинса, Бронкса, Статен-Айленда, но всегда такое разграничение имеет формальный характер. В Лос-Анджелесе нет официальной дифференциации на районы, но термин «borough» используется в быту местными жителями.

Рассмотрим административный кодекс города Лос-Анджелеса, штат Калифорния³. В данном нормативно-правовом акте есть раздел о государственной службе, в который включены следующие должности муниципальных служащих: административные сотрудники городских департаментов и управлений, директора Бюро общественных работ по управлению контрактами, инженерному делу, санитарии, уличному освещению и уличным службам, должности в канцелярии мэра, а также учреждённые Советом для оказания помощи членам Совета в выполнении их обязанностей, за исключением канцелярского персонала, должностные лица по выборам и т.д. Процессом ротации муниципальных служащих управляет мэр города, в обязанности которого входит направление в Совет по государственной службе рекомендаций, связанных с освобождением должностного лица и отбором кандидатов на это место, с указанием требований к образованию, опыту и другим профессиональным качествам. Он также подробно описывает все обстоятельства, которые бы могли препятствовать назначению претендентов на эту должность. Например, служащий, занимающий в течение двух предыдущих лет оплачиваемую должность в администрации выборного должностного лица города, не может больше выдвигать свою кандидатуру. Это возможно только в исключительных случаях, когда данная персона обла-

³ American Legal Publishing. URL: https://codelibrary.amlegal.com/codes/los_angeles/latest/laac/0-0-3935 (дата обращения: 19.04.2025).

дает выдающимися профессиональными способностями и соответствует другим должностным критериям. В течение десяти рабочих дней после получения рекомендации Совет может двумя третями голосов отклонить рекомендацию мэра об освобождении от должности. Если Совет не примет меры по рекомендации в течение указанного срока, рекомендация считается одобренной. В отличие от государственной службы кандидаты на должность муниципального служащего не сдают профессиональных экзаменов.

Подбором персонала для различных департаментов администраций штатов и муниципалитетов в США занимается также федеральное агентство по национальной службе и волонтерству — «AmeriCorps», услугами которого часто пользуются губернаторы, законодатели штатов и мэры⁴.

ЯПОНСКАЯ МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ И РОТАЦИИ СЛУЖАЩИХ

Японская модель организации муниципальной службы отличается четкостью и унификацией, автономией муниципальных образований, неукоснительным соблюдением принципа выборности на руководящие должности. В стране существует «двухзвенная иерархическая система территориально-административных образований: верхнее звено образуют префектуры, нижнее — муниципалитеты, к которым относятся города, поселки, сельские общины» [14]. Местное самоуправление в Японии отличается децентрализованностью, муниципальные единицы не состоят в отношениях соподчинения друг другу. Реформа 1998–1999 гг. сильно расширила компетенции органов местного самоуправления, сведя роль государства к наблюдателю и советчику в местных вопросах [15]. Управление каждой муниципальной административно-территориальной единицей возлагается на

⁴ AmeriCorps. URL: <https://americorps.gov/newsroom/news/new-report-illuminates-how-local-governments-are-leveraging-americorps-service-year-0> (дата обращения: 19.04.2025).

избираемого главы местной исполнительной власти. Для префектур — губернатор, для городов — мэр, для сельских образований — староста. Выборы проходят по мажоритарной системе. Кандидаты могут избираться неограниченное число раз, срок пребывания на должности составляет 4 года [16]. Поучаствовать в выборах в качестве избирателя может «гражданин, достигший возраста 20 лет и проживающий на данной территории более 3-х месяцев» [17]. Для выдвижения кандидатуры на пост муниципального служащего существуют ограничения: для губернаторов возрастной ценз составляет 30 лет, а для мэров и старост — 25.

ВЫВОДЫ

Результаты исследования показали, что современные модели организации местного самоуправления допускают различные формы проведения ротации муниципальных служащих с учётом традиций, нужд и возможностей данного общества. Например, система ротации кадров в Великобритании основывается на консервативных началах, что в целом возмещается прозрачными выборами и строгим отбором кандидатов, обусловленным особым отношением общества к работе органов местного самоуправления, требующей от служащих максимально добросовестного отношения к своим обязанностям и четкого соблюдения предписаний. Модель США отличается минимальной централизованностью, свободой выбора форм организации местного самоуправления и механизма ротации кадров.

Что касается органов местного самоуправления России, то здесь идёт активная работа по модернизации ротационной системы, развитию современной кадровой технологии. Российские муниципальные служащие готовы вводить новшества в систему ротации, несмотря на отсутствие формального закрепления данного института в законодательстве. Полагаем, что данная работа будет более эффективной, если будут приняты соответствующие поправки к законодательству о местном самоуправлении, а институт ротации получит нормативно-правовой статус.

БЛАГОДАРНОСТИ

Статья подготовлена по результатам исследований, выполненных в 2025 г. за счет бюджетных средств по государственному заданию Финансовому университету при Правительстве Российской Федерации. Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Российская Федерация.

ACKNOWLEDGEMENTS

The article is based on the results of research carried out in 2025 at the expense of budgetary funds under the state assignment to the Financial University under the Government of the Russian Federation. Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кутузова Е.С., Трифонов Ю.Н. О соотношении целей ротации кадров на государственной службе и средств на ее проведение. *Развитие территорий*. 2019;(1):39–43.
2. Горшков Н.Н. Ротация руководящих кадров в зарубежных странах. *Вестник Московского университета МВД России*. 2013;(8):161–164.
3. Мурашкина А.С. Институт ротации государственных гражданских служащих. Дисс. ...канд. юрид. наук. Нижний Новгород: Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского; 2021. 249 с.
4. Иваненко И.Н. Государственное и местное управление в Российской империи. *Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки*. 2019;(11):180–185. DOI: 10.23672/SAE.2019.11.41540
5. Белевич А.А. Особенности ротации кадров государственной гражданской службы. *Социология*. 2020;(2):190–196.
6. Рахманов О.С. Местное самоуправление в Российской Федерации: развитие коммуникации. *Коммуникология: электронный научный журнал*. 2019. № 1.
7. Бабошин О.А. Глава муниципального образования в структуре органов местного самоуправления. *Вопросы управления*. 2018;(5):38–44.
8. Буйкин А.Ю. Исторический опыт и актуальные вопросы организации местного самоуправления в России. *Вестник Московской международной академии*. 2017;(2):86–96.
9. Пешин Л.Н. Особенности организации муниципальной власти и местного государственного управления в странах Западной Европы. *Местное право*. 2019;(1):10.
10. Агеев С.С. Правовое регулирование законодательного процесса в Великобритании. *Трибуна молодого ученого*. 2017;(4):167. DOI: 10.17803/2311-5998.2017.32.4.166-175
11. Латыпова Н.С. Особенности организации местного самоуправления в США и Германии: возможности рецепции. *Вестник Тверского государственного университета. Серия «Право»*. 2021;4(68):53–59.
12. Романова Е.О., Коломиец А.С. Актуальные вопросы местного самоуправления в Российской Федерации. Стерлитамак: Стерлитамакский филиал БашГУ; 2018:103–107.
13. Шамхалов М.А., Магомедов М.М. Особенности муниципального управления в США. *Образование. Наука. Научные кадры*. 2019;(1):25. DOI: 10.24411/2073-3305-2019-10003
14. Дуйшеналиева А.Д. Организация и пути развития муниципальной службы за рубежом и в Кыргызской Республике. *Политологические науки*. 2016:71–74.
15. Осавельюк А.М. Проблема наделения отдельными государственными полномочиями органов местного самоуправления в России и Японии: сравнительный анализ. *Вестник Академии экономической безопасности МВД России*. 2014;(1):25–27.
16. Богачева В.И. Анализ системы и структуры органов местного самоуправления Японии. *Гуманитарные научные исследования*. 2019;(6).
17. Кармаева Т.Н., Опарин В.Н. Система местного самоуправления в Японии. *Синергия наук*. 2019;(42):1069–1072.

REFERENCES

1. Kutuzova E.S., Trifonov Yu.N. On the correlation between the goals of personnel rotation in public service and the means for its implementation. *Razvitie territoriy = Territory Development*. 2019;(1):39–43. (In Russ.).
2. Gorshkov N.N. Rotation of managerial personnel in foreign countries. *Vestnik Moskovskogo universiteta MVD Rossii = Bulletin of Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia*. 2013;(8):161–164. (In Russ.).
3. Murashkina A.S. The Institute of Rotation of Civil Servants. PhD Thesis in Law. Nizhny Novgorod: Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod; 2021. 249 p. (In Russ.).
4. Ivanenko I.N. State and local government in the Russian Empire. *Vestnik Gumanitarnye, social'no-ekonomicheskie i obshchestvennye nauki = Humanities, Social-Economic and Social Sciences*. 2019;(11):180–185. (In Russ.). DOI: 10.23672/SAE.2019.11.41540
5. Belevich A.A. Features of personnel rotation in the civil service. *Sociologiya = Sociology*. 2020;(2):190–196. (In Russ.).
6. Rakhmanov O.S. Local self-government in the Russian Federation: Development of communication. *Kommunikologiya: elektronnyj nauchnyj zhurnal = Communicology: Electronic Scientific Journal*. 2019;(1). (In Russ.).
7. Baboshin O.A. The head of municipal formation in the structure of local self-government bodies. *Voprosy upravleniya = Management Issues*. 2018;(5):38–44. (In Russ.).

8. Buikin A. Yu. Historical experience and current issues of local self-government organization in Russia. *Vestnik Moskovskoj mezhdunarodnoj akademii = Bulletin of Moscow International Academy*. 2017;(2):86–96. UDC 342.25. (In Russ.).
9. Peshin L.N. Features of municipal power organization and local state administration in Western European countries. *Mestnoe pravo = Local Law*. 2019;(1):10. (In Russ.).
10. Ageev S.S. Legal regulation of the legislative process in the UK. *Tribuna mladogo uchenogo = Tribune of Young Scientist*. 2017;(4):167. (In Russ.). DOI: 10.17803/2311-5998.2017.32.4.166-175
11. Latypova N.S. Features of local self-government organization in the USA and Germany: Reception possibilities. *Vestnik Tverskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya «Pravo» = Tver State University Bulletin. Series "Law"*. 2021;4(68):53–59. (In Russ.).
12. Romanova E. O., Kolomiets A.S. Current issues of local self-government in the Russian Federation. Sterlitamak: Sterlitamak Branch of BashSU; 2018:103–107. (In Russ.).
13. Shamkhalov M.A., Magomedov M.M. Features of municipal management in the USA. *Obrazovanie. Nauka. Nauchnye kadry = Education. Science. Scientific Personnel*. 2019;(1):25. (In Russ.) DOI: 10.24411/2073–3305–2019–10003
14. Duishenalieva A.D. Organization and ways of development of municipal service abroad and in the Kyrgyz Republic. *Politologicheskie nauki = Political Sciences*. 2016:71–74. (In Russ.).
15. Osaveluk A.M. The problem of endowing local self-government bodies with separate state powers in Russia and Japan: A comparative analysis. *Vestnik Akademii ekonomicheskoy bezopasnosti MVD Rossii = Bulletin of the Academy of Economic Security of the Ministry of Internal Affairs of Russia*. 2014;(1):25–27. (In Russ.).
16. Bogacheva V.I. Analysis of the system and structure of local self-government bodies in Japan. *Gumanitarnye nauchnye issledovaniya = Humanitarian Scientific Research*. 2019;(6). (In Russ.).
17. Karmaeva T.N., Oparin V.N. The system of local government in Japan. *Sinergiya nauk = Synergy of Sciences*. 2019;(42):106. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS

Максим Владимирович Демченко — кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой правового регулирования экономической деятельности, старший научный сотрудник Центра исследований и экспертиз, юридический факультет, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Российская Федерация

Maxim V. Demchenko — Cand. Sci. (Law), Assoc. Prof., Head of the Department of Legal Regulation of Economic Activity, Senior Researcher at the Center for Research and Expertise, Faculty of Law, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation
<https://orcid.org/0000-0001-7010-8445>

Автор для корреспонденции / Corresponding author:
MVDemchenko@fa.ru

Алена Константиновна Тачкова — стажер-исследователь Центра исследований и экспертиз, юридический факультет, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Российская Федерация
Alyona K. Tachkova — Intern Researcher at the Center for Research and Expertise, Faculty of Law, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation
aimenaaa9115@mail.ru

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.
Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.

Статья поступила 09.09.2025; принята к публикации 28.10.2025.
Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.
The article was received 09.09.2025; accepted for publication 28.10.2025
The authors read and approved the final version of the manuscript.