

На правах рукописи



Мурашкина Анастасия Сергеевна

**ИНСТИТУТ РОТАЦИИ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ**

12.00.14 – Административное право; административный процесс

Автореферат

диссертации на соискание ученой степени

кандидата юридических наук

Нижний Новгород – 2021

Работа выполнена в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»

Научный руководитель: кандидат юридических наук, доцент
Малеванова Юлия Викторовна

Официальные оппоненты: **Добробаба Марина Борисовна,**
доктор юридических наук, доцент, ФГБОУ
ВО «Кубанский государственный
университет» / кафедра административного
и финансового права юридического
факультета имени А.А. Хмырова, профессор
кафедры

Бобров Артем Михайлович,
кандидат юридических наук, доцент, ФКОУ
ВО «Пермский институт Федеральной
службы исполнения наказаний» / кафедра
государственно-правовых дисциплин,
начальник кафедры

Ведущая организация: федеральное государственное бюджетное
учреждение науки «Институт государства и
права Российской академии наук»

Защита состоится 17 сентября 2021 г. в 14:00 на заседании объединенного диссертационного совета Д 999.125.02, созданного на базе ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского», ФГКОУ ВО «Санкт-Петербургский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации», по адресу: 603950, г. Нижний Новгород, пр. Гагарина, 23.

С диссертацией можно ознакомиться в фундаментальной библиотеке и на сайте ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского» (www.diss.unn.ru).

Автореферат разослан «__» _____ 2021 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета
кандидат юридических наук



Прилуков Максим Дмитриевич

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. В последние годы федеральный законодатель уделяет большое внимание вопросам реализации на государственной гражданской службе Российской Федерации механизма ротации.

Нормы о ротации государственных гражданских служащих Российской Федерации закреплены в Федеральном законе от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»¹ (далее – Федеральный закон № 79-ФЗ, Закон о государственной гражданской службе).

При этом основой внедрения на государственной гражданской службе института ротации послужило принятие Федерального закона от 06.12.2011 № 395-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с введением ротации на государственной гражданской службе»² (далее – Федеральный закон от 06.12.2011 № 395-ФЗ).

22.12.2018 вступил в силу Федеральный закон от 11.12.2018 № 461-ФЗ «О внесении изменений в статью 23 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и статьи 52 и 60.1 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в связи с совершенствованием механизма ротации государственных гражданских служащих»³ (далее – Федеральный закон от 11.12.2018 № 461-ФЗ), направленный на совершенствование механизма ротации; в 2012 году Минтрудом России подготовлены методические рекомендации по организации и проведению ротации федеральных государственных гражданских служащих, которые регулярно обновляются.

В настоящее время механизм ротации применяется также в отношении военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, сотрудников уголовно-исполнительной системы, сотрудников органов принудительного исполнения.

¹ Собрание законодательства Российской Федерации. – 2004. – № 31. – Ст. 3215.

² Собрание законодательства Российской Федерации. – 2011. – № 50. – Ст. 7337.

³ Собрание законодательства Российской Федерации. – 2018. – № 51. – Ст. 7858.

Нормы о ротации вводятся законодателем исключительно с благими намерениями: это и предотвращение профессионального выгорания, и способ построить карьеру, и служебная необходимость, и, конечно же, противодействие коррупции.

В то же время невозможно не отметить, что в своем стремлении усовершенствовать систему государственной службы, очистить ее от потенциальных коррупционеров и лиц, не заинтересованных в службе Отечеству, не «горящих» ею, федеральный законодатель не отличается системностью и последовательностью. Нормы о ротации государственных служащих на государственной службе различных видов, несмотря на то, что преследуют схожие цели, различаются, причем порой существенно. Отличия проявляются в категориях должностей, по которым проводится ротация, в порядке, условиях и сроках ее проведения. В связи с этим требуют дополнительного анализа особенности правового регулирования вопросов ротации на государственной службе различных видов.

Наряду с этим актуальность темы настоящего исследования обусловлена следующим.

1) Существующей в настоящее время потребностью в создании эффективной государственной системы борьбы с коррупцией в органах власти. Наряду с регулярным мониторингом эффективности и совершенствованием мер юридической ответственности за совершение коррупционных правонарушений, организацией антикоррупционной пропаганды и проведением мероприятий по антикоррупционному просвещению граждан, в том числе в среде государственных служащих, перспективным направлением противодействия коррупции является также использование в кадровой работе органов государственной власти новых технологий, в том числе применение механизма ротации государственных гражданских служащих. Кроме того, проработка ряда правовых и организационных вопросов проведения ротации гражданских служащих предусмотрена паспортом приоритетного проекта «Внедрение системы предупреждения и профилактики коррупционных проявлений в контрольно-

надзорной деятельности», утвержденным протоколом заседания проектного комитета от 24.04.2018 № 3¹.

2) Непосредственной взаимосвязью эффективности государственной гражданской службы Российской Федерации с необходимостью совершенствования системы управления кадровым составом, повышением качества его формирования, а также с непрерывным поиском современных и результативных подходов, обеспечивающих качественное осуществление государственного управления. При этом совершенствование системы государственного управления в целом неразрывно связано с деятельностью органов государственной власти, а следовательно, – с профессиональным развитием гражданских служащих и постоянным совершенствованием ими своего профессионального мастерства. И в этом процессе далеко не последнюю роль играет реализация механизма ротации, на что на законодательном уровне регулярно обращается внимание (например, в федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 – 2013 годы)», утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 10.03.2009 № 261², в Указе Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления»³, а также в Указе Президента Российской Федерации от 11.08.2016 № 403 «Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 – 2018 годы»⁴).

Вышеизложенное указывает на то, что в настоящее время вопросы ротации государственных гражданских служащих находятся в поле зрения федерального законодателя.

¹ Документ опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_298286/ (дата обращения: 17.05.2021).

² Собрание законодательства Российской Федерации. – 2009. – № 11. – Ст. 1277.

³ Собрание законодательства Российской Федерации – 2012. – № 19. – Ст. 2338.

⁴ Собрание законодательства Российской Федерации – 2016. – № 33. – Ст. 5165.

Изучение теоретических вопросов, а равно выявление актуальных практических проблем, связанных с введением и применением института ротации, позволит найти пути его совершенствования как средства борьбы с коррупцией на государственной гражданской службе и повышения эффективности последней.

Степень научной разработанности темы исследования. Вопросы, связанные непосредственно с ротацией кадров на государственной гражданской службе Российской Федерации, являлись предметом исследования следующих специалистов в области науки административного права и государственной службы: Ю.М. Буравлев, Н.Н. Горшков, А.А. Гришковец, Г.И. Калинин, П.Н. Кобец, Д.И. Ковтков, В.А. Козбаненко, Л.А. Ломакина, А.Ф. Ноздрачев, В.В. Попова, С.Е. Прокофьев, А.В. Сороко, А.М. Терехин, С.Е. Чаннов, Т.В. Щукина и др.

При подготовке настоящей работы автор учитывал также труды зарубежных исследователей по вопросам ротации персонала, в том числе на государственной службе: Carl Böhret, Carsten Brenski, Martin-Peter Oertel, Kathrin Böck, Jörgen Gernot, Klaus Völkel, Carsten Stark, Reiner Chwoyka.

Несмотря на то, что законодательство Российской Федерации в сфере ротации гражданских служащих является достаточно развитым, следует отметить, что комплекс вопросов, связанных с административно-правовым регулированием данного института, исследован не в полной мере. Кроме того, с 2011 года (после принятия и вступления в силу Федерального закона № 395-ФЗ, закрепившего механизм проведения ротации на гражданской службе) не предпринималось ни одного комплексного монографического или диссертационного исследования по юридической специальности, посвященного рассматриваемой теме. Существующие в настоящее время отдельные научные статьи, а также отдельные главы диссертационных исследований, посвященных более общим вопросам государственной службы, не позволяют в полной мере дать характеристику указанному институту, оценить целесообразность его введения, выявить

достоинства и недостатки законодательного закрепления механизма проведения ротации на государственной гражданской службе Российской Федерации.

Объектом исследования выступают общественные отношения в сфере ротации государственных гражданских служащих Российской Федерации.

Предметом исследования являются правовые нормы, регламентирующие государственно-служебные правоотношения, связанные с организацией и проведением ротации, материалы правоприменительной (в том числе судебной) практики; научные труды по вопросам правового регулирования института ротации и его практического функционирования.

Основной целью диссертационного исследования является разработка на основе анализа доктринальных источников, экспертных оценок и складывающейся правоприменительной практики теоретических положений об институте ротации государственных гражданских служащих, а также подготовка научно обоснованных и практико-ориентированных предложений по внесению изменений в действующее законодательство Российской Федерации.

Для достижения поставленной цели представляется необходимым решить в том числе следующие **задачи**:

- 1) определение сущности и содержания понятия «ротация», его основных признаков;
- 2) исследование ротации как административной процедуры, как способа противодействия коррупции на гражданской службе, а также как средства профессионального развития гражданских служащих;
- 3) классификация видов ротации на гражданской службе;
- 4) анализ правоотношений в сфере ротации как вида административно-правовых отношений;
- 5) изучение исторического (в России и в мире) и современного зарубежного опыта правового регулирования и практического применения ротации гражданских служащих;
- 6) анализ существующих и моделирование новых правовых подходов к регулированию института ротации гражданских служащих.

Методологическую основу диссертационного исследования составляет диалектический метод научного познания. Так, институт ротации государственных гражданских служащих рассматривается в динамике, в развитии, в системной взаимосвязи с иными государственно-служебными институтами (например, прохождения и прекращения гражданской службы), в том числе в контексте его влияния на противодействие коррупции и эффективность гражданской службы.

Настоящее исследование базируется также на использовании исторического, сравнительно-правового, социологического методов, с помощью которых автор анализирует исторические примеры реализации механизма ротации в государственном управлении, зарубежный опыт применения механизма кадровой ротации на государственной службе, выявляет отношение государственных гражданских служащих Российской Федерации к проведению ротации на гражданской службе, изучает мнение профессионального сообщества относительно эффективности рассматриваемого института и перспектив его дальнейшего развития.

Наряду с этим с целью оценки существующего механизма ротации государственных гражданских служащих Российской Федерации, а также формулирования и обоснования возможных направлений совершенствования правового регулирования ротации на государственной гражданской службе, в том числе субъектов Российской Федерации, автором при подготовке настоящего диссертационного исследования применены системный и формально-логический методы научного исследования, а также методы анализа и синтеза, толкования правовых норм.

Теоретической основой исследования послужили труды по общей теории государства и права, истории права, теории менеджмента, административному праву и иным отраслям права следующих ученых и практиков: Ю.Е. Аврутина, С.С. Алексеева, Г.В. Атаманчука, А.М. Боброва, К.В. Давыдова, М.Б. Добробабы, В.А. Дятлова, О.С. Иоффе, Н.М. Карамзина, В.А. Козбаненко, Е.В. Лупарева, Н.И. Матузова, Р.Т. Мухаева, Т. Моммзена, Е.Е. Некрасова, Е.В. Охотского,

И.А. Покровского, Б.В. Россинского, С.В. Рыбак, С.М. Соловьева, Ю.Н. Старилова, В.В. Травина, С.Е. Чаннова, Т.В. Щукиной и других. Также для обоснования положений представленного исследования, в том числе с позиций значимости ротации как антикоррупционного инструмента и как способа повышения эффективности гражданской службы, значение имели работы Л.А. Абашинной и Н.С. Гончарук, Ю.М. Буравлева, Н.Н. Горшкова, А.А. Гришковца, Г.И. Калинина, П.Н. Кобец, Д.И. Ковткова, Л.А. Ломакиной, Ю.В. Малевановой, А.Ф. Ноздрачева, В.В. Поповой, С.Е. Прокофьева, Б.В. Россинского, В.В. Солодова и Е.В. Михайловой, А.В. Сороко, А.М. Терехина, Е.Г. Усова, В.П. Уманской, Д.В. Ходукина, Т.В. Щукиной.

Следует отметить, что ротация как кадровая технология государственного управления ранее являлась предметом социологического и экономического диссертационных исследований, что, во-первых, свидетельствует о комплексном характере данного института, а во-вторых, подтверждает интерес к данной теме представителей различных научных специальностей. В частности, важный вклад в детализацию проблематики настоящего научного исследования внесла диссертация Д.В. Степанкова на тему управления ротацией кадров государственной гражданской службы Российской Федерации.

Тем не менее, следует констатировать, что многие аспекты рассматриваемой темы, в том числе вопросы законодательного регулирования ротации на государственной гражданской службе Российской Федерации, остаются освещенными схематично, без достаточной аргументации и являются дискуссионными, в связи с чем нуждаются в дополнительном анализе и проработке.

Эмпирическую базу исследования составляют:

1) материалы судебной практики по вопросам обжалования нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации, регламентирующих порядок и особенности организации и проведения ротации гражданских служащих (6 судебных решений, вынесенных Хабаровским краевым судом, Псковским

областным судом, Сахалинским областным судом, Верховным Судом Российской Федерации);

2) статистические и аналитические материалы Минюста России за период с 2015 по 2019 г., в которых представлены сведения об общем числе государственных гражданских служащих:

- подлежащих ротации в соответствующем году;
- ротированных в соответствии с утвержденным планом;
- отказавшихся от замещения должности гражданской службы в порядке ротации;

3) результаты опроса 212 государственных гражданских служащих Минюста России, Минпромторга России, Минздрава России, ФССП России, ФАС России, а также судов по вопросам эффективности ротации как средства противодействия коррупции и как средства профессионального развития; целесообразности расширения перечня гражданских служащих, которые могут принимать участие в ротационных процедурах, и случаев, в которых такое участие возможно; готовности опрошенных принять личное участие в ротационных процедурах при наличии такой возможности; выявления возможных стимулов и барьеров широкой реализации механизма ротации на государственной гражданской службе Российской Федерации;

4) личные беседы с лицами, замещающими должности государственной гражданской службы различных категорий и групп должностей.

Научная новизна исследования состоит в определении теоретических основ правового регулирования ротации гражданских служащих с учетом имеющихся научных разработок, в выявлении и формулировании с учетом накопленного практического опыта реализации ротации конкретных проблем, возникающих в связи с ее проведением, осуществлении подробного анализа практики организации ротации в субъектах Российской Федерации, а также разработке предложений и рекомендаций по внесению изменений в действующие правовые нормы.

В результате проведенного исследования на защиту выносятся следующие новые или имеющие элементы новизны положения:

1) С точки зрения теории разделения властей обоснованы два подхода к определению понятия «ротация»: широкий и узкий. Под ротацией в широком смысле понимается поочередное замещение различными лицами (государственными служащими, лицами, замещающими государственные должности) одной и той же должности (вне зависимости от того, в государственном органе какой ветви власти она учреждена) в связи с установленным законодательством ограниченным сроком полномочий по ней. В свою очередь, ротация в узком смысле реализуется только в системе органов исполнительной власти в соответствии с установленным законом порядком. Ротация государственных гражданских служащих является ротацией именно в узком смысле.

2) Показано, что ротация государственных гражданских служащих носит многоаспектный, многоцелевой характер. Несмотря на то, что в Федеральном законе № 79-ФЗ закреплены две цели применения ротации (противодействие коррупции и повышение эффективности гражданской службы), только ими она не исчерпывается. Анализ зарубежного опыта регулирования ротации свидетельствует о том, что ротация направлена на достижение большего количества полезных эффектов, чем это предусмотрено сегодня в российском законодательстве. В связи с этим предлагается расширить перечень целей ротации, включив в него также профессиональное развитие и совершенствование управленческих компетенций государственных гражданских служащих, эффективное использование их профессионального и управленческого опыта, повышение кадрового потенциала государственных органов и их структурных подразделений, повышение карьерной мотивации, а также подготовку руководящих кадров и замещение вакантных должностей.

3) В зависимости от категории гражданских служащих, замещающих ротационные должности, представлена классификация ротации на обязательную (проводимую в обязательном порядке в отношении руководителей

территориальных органов) и факультативную (проводимую по усмотрению федерального органа исполнительной власти в отношении гражданских служащих, замещающих в территориальных органах соответствующих федеральных органов исполнительной власти иные должности категории «руководители»). При этом принцип выделения ротационных должностей в территориальных органах федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих контрольные и надзорные функции, обоснован с позиции риск-ориентированного подхода, предусматривающего распределение должностей в территориальных органах по группам высокого (руководители территориальных органов), среднего (иные должности категории «руководители») или низкого рисков (прочие должности гражданской службы).

4) Обоснована целесообразность исключения из статьи 60.1 Федерального закона № 79-ФЗ нормы, регламентирующей возможность осуществления ротации в центральных аппаратах федеральных органов государственной власти, ввиду ее низкого правоприменительного потенциала. Одновременно в целях противодействия коррупции в отношении гражданских служащих центральных аппаратов также предложено применять риск-ориентированный подход, руководствуясь которым следует предусмотреть на законодательном уровне обязательное заключение с гражданскими служащими, замещающими должности категории «руководители» в федеральных органах исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю (надзору), по оказанию государственных услуг, по управлению государственным имуществом, а также в иных федеральных органах государственной власти, если соответствующие служащие категории «руководители» курируют направление по выдаче разрешений (лицензий) на осуществление отдельных видов деятельности, а также по организации и проведению закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд, служебных контрактов на определенный срок, который может быть аналогичен сроку замещения должностей, по которым предусматривается ротация.

5) Обоснована необходимость распространения действия механизма ротации на гражданских служащих, замещающих должности категории «специалисты», в целях обеспечения формирования высокопрофессионального кадрового состава гражданской службы, а также реализации поставленной Президентом Российской Федерации задачи по расширению использования механизма ротации применительно к гражданским служащим большинства категорий и групп должностей гражданской службы. Данный подход позволит использовать потенциал ротации в том числе как средства профессионального развития, профессионального обучения и подготовки гражданских служащих рассматриваемой категории. Одновременно при организации переводов заинтересованных гражданских служащих в порядке ротации в другое структурное подразделение того же государственного органа либо в другой государственный орган рекомендуется использовать механизм «круговой» ротации, то есть сохранять возможность возврата в первоначальное структурное подразделение (государственный орган), в том числе на вышестоящую должность, по истечении срока замещения ротационной должности.

6) Аргументируется целесообразность увеличения срока замещения ротационной должности до шести лет. Такой подход будет способствовать унификации норм о ротации, предусмотренных законодательством о государственной гражданской службе, службе в органах внутренних дел, органах принудительного исполнения и в уголовно-исполнительной системе, а также обеспечению стабильности государственной гражданской службы и максимальному учету интересов гражданских служащих, замещающих ротационные должности, и членов их семей.

7) В целях предотвращения увольнения с гражданской службы высококвалифицированных кадров приводится необходимость внесения в законодательство Российской Федерации изменений, предоставляющих гражданским служащим дополнительные гарантии в связи с их ротацией. Такие гарантии должны быть направлены на устранение барьеров, связанных с переводом гражданского служащего к новому месту службы (в том числе путем

предоставления несовершеннолетним детям гражданского служащего преимущественного права на поступление в школы и дошкольные образовательные учреждения, а супругу (супруге), не являющимся гражданскими служащими, – преимущественного права при прочих равных условиях на поступление на работу в государственные организации и на оставление на работе в государственных организациях при сокращении численности или штата работников (по аналогии с положениями части 6 статьи 10 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»¹).

8) Представлена авторская позиция о соотношении ротации гражданских служащих и служебных стажировок, которые рассматриваются как две взаимодополняющие формы профессионального развития гражданских служащих. Разграничение данных понятий предлагается осуществлять на основе таких критериев, как системность осуществления, временные рамки, механизм и правовые последствия реализации, цели применения. Так, ротацию предлагается проводить в порядке перевода на иную должность гражданской службы, на регулярной, системной, плановой основе, на длительный период, с целью противодействия коррупции, профессионального развития гражданских служащих и повышения эффективности гражданской службы. В отличие от ротации служебная стажировка преследует исключительно цели профессионального развития конкретного гражданского служащего, направлена на изучение передового опыта в соответствующей области профессиональной служебной деятельности, реализуется в течение относительно короткого периода времени без изменения существенных условий служебного контракта. При этом обосновано, что в рамках организации мероприятий по профессиональному развитию гражданских служащих целесообразно сочетать применение в их отношении нескольких кадровых технологий, в том числе замещение гражданским служащим ротационной должности в конкретном структурном

¹Собрание законодательства Российской Федерации. – 1998. – № 22. – Ст. 2331.

подразделении государственного органа по итогам прохождения служебной стажировки в нем.

9) Обосновывается необходимость предоставления гражданским служащим, замещающим должности гражданской службы категории «специалисты», прошедшим процедуру ротации, преимущественного права на замещение вышестоящей должности (в том числе категории «руководители»). Таких служащих предлагается включать в кадровый резерв соответствующего федерального органа исполнительной власти в случае положительной оценки их профессиональных, деловых и личных качеств по результатам ротации. Учитывая, что в соответствии с пунктом 3 части 2 статьи 60 Федерального закона № 79-ФЗ ротация гражданских служащих является одним из приоритетных направлений формирования кадрового состава гражданской службы, указанное дополнительное основание включения гражданских служащих в кадровый резерв будет способствовать сохранению на государственной службе заинтересованных в ней служащих, а также мотивировать их к прохождению процедуры ротации, поскольку ясно обозначит перспективы должностного роста.

10) По итогам анализа законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации в области государственной гражданской службы сформулирован вывод о неоднородности правового регулирования ротационных правоотношений, которое в одних субъектах Российской Федерации характеризуется полнотой и достаточностью, а в других – полным его отсутствием. Наряду с этим показано различие подходов к конструированию региональных правовых норм о ротации гражданских служащих – как с содержательной точки зрения, так и с позиций юридической техники; произведена классификация субъектов Российской Федерации по группам в соответствии с принятыми ими подходами к правовому регулированию вопросов ротации на государственной гражданской службе. На основе проведенного анализа, учитывая положения пункта 2 статьи 4 Федерального закона № 79-ФЗ о единстве правовых и организационных основ федеральной гражданской службы и гражданской службы субъектов Российской Федерации, сформулирована

задача по гармонизации законодательства субъектов Российской Федерации в сфере ротации гражданских служащих как между собой, так и с федеральным законодательством. Кроме того, представлено предложение по расширению нормативного регулирования вопросов ротации государственных гражданских служащих субъектов Российской Федерации, в том числе имеющегося на федеральном уровне, посредством предоставления субъектам Российской Федерации права заключать соглашения о «внешней» ротации должностных лиц органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Теоретическая и практическая значимость исследования.

Теоретическое значение диссертации состоит в комплексности административно-правовой характеристики как действующего, так и перспективного правового регулирования вопросов организации и проведения ротации государственных гражданских служащих. В работе предложен авторский подход к определению сущности и содержания ротации гражданских служащих; рассмотрены вопросы, связанные с соотношением понятий «ротация», «перевод», «перемещение» на гражданской службе, понятий «ротация» и «административная процедура», а также понятий «ротация» и «служебная стажировка». Наряду с этим проведены исторический и сравнительно-правовой анализ подходов к реализации механизма ротации на государственной гражданской службе России и зарубежных стран.

Практическое значение диссертации определяется тем, что основные выводы и предложения, полученные в результате проведенного исследования, могут быть использованы:

- при проведении дальнейших научных исследований по проблемам правового регулирования и практики применения ротации на гражданской службе;

- в законотворческой деятельности по совершенствованию нормативно-правовой базы по вопросам организации и проведения ротации на гражданской службе;

– в образовательной деятельности в рамках преподавания курсов «Административное право» и «Государственная служба в Российской Федерации».

Апробация результатов исследования. Основные положения и выводы, полученные в ходе диссертационного исследования, отражены в одиннадцати научных работах, пять из которых опубликованы в научных журналах, включенных в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, рекомендованных ВАК России для опубликования основных положений диссертационных исследований.

Результаты исследования в виде докладов и сообщений были представлены на различных конкурсах, круглых столах, форумах, а также научно-практических конференциях всероссийского и международного уровня, в числе которых: VII Саратовские правовые чтения «Право, наука, образование: традиции и перспективы» (международная научно-практическая конференция) (Саратов: Саратовская государственная юридическая академия, 29-30 сентября 2016 г.), XIII Международная научно-практическая конференция «Державинские чтения» (Казань: Всероссийский государственный университет юстиции (РПА Минюста России), Казанский (Приволжский) федеральный университет (КФУ), 20-22 сентября 2017 г.), круглый стол, приуроченный к Международному дню борьбы с коррупцией (Москва: Московское межрегиональное следственное управление на транспорте Следственного комитета Российской Федерации, 5 декабря 2017 г.), Форум молодых законодателей и экспертов «Стратегия развития: вызов молодым» (Москва: Корпоративный университет Сбербанка, Государственная Дума, Московский государственный юридический университет им. О.Е. Кутафина, 13-15 декабря 2018 г.); Конкурс на соискание Германо-российской юридической премии за 2019 год (Германо-российская ассоциация юристов (ГРАЮ), 31 марта 2019 г.); I Всероссийская научно-практическая конференция «Новые вехи в развитии административного и административно-процессуального права» (Москва: Национальный университет «Высшая школа экономики», 11 апреля 2019 г.), II Всероссийская научно-практическая конференция «Новые

вехи в развитии административного и административно-процессуального права» (Москва: Национальный университет «Высшая школа экономики», 23 апреля 2020 г.).

Структура диссертационного исследования определена в соответствии с целью и задачами работы и состоит из введения, двух глав, включающих семь параграфов, заключения и библиографического списка.

II. СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обосновываются актуальность темы диссертационного исследования; его научная новизна, теоретическая и практическая значимость, раскрывается степень научной разработанности темы; определяются объект, предмет, цели и задачи диссертационного исследования; описываются теоретическая, методологическая, нормативная и эмпирическая основы исследования; формулируются основные положения, выносимые на защиту; приводятся сведения об апробации результатов проведенного исследования.

Первая глава «Теоретико-правовое регулирование института ротации на государственной гражданской службе» состоит из четырех параграфов и посвящена анализу понятия ротации государственных гражданских служащих, анализу правоотношений в сфере ротации гражданских служащих, эволюции законодательства Российской Федерации о ротации на государственной гражданской службе, сравнительно-правовому анализу законодательного регулирования и практики применения ротации в России и зарубежных государствах.

В **первом параграфе** «Понятие, признаки, правовые основы ротации на государственной гражданской службе» на основе изучения посвященных ротации на государственной гражданской службе положений Федерального закона № 79-ФЗ, Методических рекомендаций по организации ротации федеральных государственных гражданских служащих версии 4.0, утвержденных

Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, а также имеющихся научных работ выводится и анализируется понятие ротации государственных гражданских служащих, характеризуются его содержание и значение.

К рассмотрению понятия ротации предложено подходить с позиций широкого и узкого подходов. При этом разграничение широкого и узкого значений проводится с точки зрения теории разделения властей (с учетом государственных органов и государственных должностей, непосредственно не относимых Конституцией Российской Федерации ни к одной из основных ветвей власти). Так, понятием ротации в широком смысле охватываются кадровые перестановки в любых государственных органах, независимо от того, к какой ветви власти – исполнительной, законодательной или судебной – они относятся, а понятием ротации в узком смысле – только в органах исполнительной власти в соответствии с установленным законом порядком. Именно ротацией в узком смысле является проводимая в соответствии с Федеральным законом № 79-ФЗ ротация государственных гражданских служащих.

В Федеральном законе № 79-ФЗ отсутствует легальное определение понятия «ротация», что обуславливает существование в юридической литературе различных подходов к его научной трактовке.

По мнению диссертанта, ротацию следует рассматривать как особую разновидность перевода на иную должность гражданской службы, осуществляемого путем назначения гражданских служащих, замещающих должности гражданской службы категории «руководители», на иную должность гражданской службы в том же или другом государственном органе с учетом уровня их квалификации и профессиональной подготовки, на основании заключенного с указанными гражданскими служащими срочного служебного контракта, на определенный плановый период и в особых публичных целях, предусмотренных Федеральным законом № 79-ФЗ.

В зависимости от категории гражданских служащих, замещающих ротационные должности, диссертантом предложена классификация ротации на

государственной гражданской службе на обязательную (проведение которой является строго необходимым в силу закона – в отношении руководителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти) и факультативную (законом установлена возможность проведения такой ротации – в отношении гражданских служащих, замещающих иные должности гражданской службы категории «руководители»).

Наряду с этим диссертантом доказывается, что процедуре ротации свойственны такие признаки, как нормативная регламентация, документированность, регулярность и планомерность проведения ротации, строгие временные рамки осуществления ротации, бесконфликтность, четкая последовательность и внешняя согласованность действий, предпринимаемых в рамках организации и проведении ротации гражданских служащих, направленность на достижение публично значимых целей.

Во **втором параграфе** «Правоотношения в сфере ротации: понятие, признаки, структура, особенности» диссертант рассматривает основные черты правоотношений в сфере ротации сквозь призму административно-правовых отношений как более общей правовой категории, анализирует состав их участников, объект таких правоотношений, приводит их научную классификацию на *«властно-подчиненные»*, или вертикальные (поскольку второй их стороной является сам гражданский служащий как «организационно подчиненный» субъект); *«горизонтальные правоотношения»* (поскольку органы, вовлеченные в процесс ротации, находятся в тесном взаимодействии друг с другом, и их отношения в данном случае носят координационный характер, будучи направленными на решение одной и той же управленческой задачи).

Наряду с этим в работе приведена классификация видов ротации на внешние (например, правоотношения, связанные с заключением межведомственного ротационного соглашения или с согласованием кандидатуры на должность руководителя территориального органа с высшим должностным лицом соответствующего субъекта Российской Федерации) и внутренние, или внутрисистемные, опосредующие в том числе организацию прохождения

гражданской службы лицами, замещающими ротационные должности, а также формы и методы внутриаппаратной работы.

В ходе исследования диссертантом выявлены основные признаки правоотношений в сфере ротации, с учетом которых правоотношения в сфере ротации гражданских служащих предложено понимать как урегулированные, как правило, административно-правовыми нормами общественные отношения, связанные с назначением гражданского служащего на иную должность гражданской службы в том же или другом государственном органе, возникающие и функционирующие с участием субъектов, обладающих публично-правовым статусом, в целях исполнения предписанной законом обязанности, вытекающей из их публично-правового статуса.

В **третьем параграфе** «История развития института ротации на государственной гражданской службе» автором исследуются возникновение и развитие института ротации гражданских служащих в Российской Федерации.

Для целей изучения развития ротации в отечественной истории диссертантом использована ее классическая периодизация: история Древней Руси, императорская Россия, советский и современный этапы. При этом учитывались также этапы формирования законодательства о государственной гражданской службе: советский (с 1917 по 1991 гг.); постсоветский (с 1991 по 2003 гг.); современный (с 2003 г. по настоящее время).

Современный этап в развитии института ротации на государственной службе связан с принятием Федерального закона от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»¹, установившего правовые и организационные основы системы государственной службы Российской Федерации, а также Федерального закона № 79-ФЗ, закрепившего правовые, организационные и финансово-экономические основы государственной гражданской службы Российской Федерации.

¹Собрание законодательства Российской Федерации. – 2003. – № 22. – Ст. 2063.

При этом отмечено, что создание федеральными органами исполнительной власти необходимой правовой базы для реализации на практике механизма ротации (разработка и принятие необходимых ведомственных правовых актов) продолжалось в течение пяти лет – с 2012 года по 2016 год.

В четвертом параграфе «Правовое регулирование института ротации по зарубежному законодательству о государственной гражданской службе» проанализированы основы законодательного регулирования и практика применения института ротации государственных, в том числе гражданских, служащих за рубежом.

Зарубежные исследователи признают институт ротации кадров не только эффективным антикоррупционным механизмом, но и одной из форм профессионального развития государственных гражданских служащих. Так, в целях повышения профессионального уровня и качества работы государственного аппарата механизм ротации активно используется в США, Великобритании, Ирландии, Франции, Германии, государствах азиатского региона.

В диссертационном исследовании проанализирован опыт организации и применения ротации на государственной службе некоторых государств – членов Содружества Независимых Государств: Республики Беларусь, Республики Казахстан, Кыргызской Республики, Республики Таджикистан.

Отмечается возможность и целесообразность внедрения на государственной гражданской службе в Российской Федерации некоторых зарубежных подходов к правовому урегулированию и практической реализации механизма ротации.

В частности, следует расширить перечень целей применения механизма ротации государственных гражданских служащих, взяв за основу ее цели, провозглашенные в законодательстве отдельных государств – членов СНГ (профессиональное развитие, совершенствование управленческих компетенций государственных гражданских служащих, эффективное использование их профессионального и управленческого опыта, повышение кадрового потенциала государственных органов и их структурных подразделений, повышение карьерной мотивации, подготовка руководящих кадров, замещение вакантных

должностей). Определенный интерес представляют также внедрение немецкого подхода к регулированию вопросов замещения должностей с высоким уровнем коррупционных рисков, а также китайского опыта в части организации переводов в порядке ротации после предварительной профессиональной переподготовки гражданских служащих в случае, если перевод в порядке ротации сопровождается сменой функциональных обязанностей, или после участия в иных мероприятиях по профессиональному развитию.

Вторая глава «Практическая реализация института ротации на государственной гражданской службе» состоит из трех параграфов, посвященных анализу ротации государственных гражданских служащих как способа противодействия коррупции и как средства повышения эффективности государственной гражданской службы Российской Федерации, а также вопросам нормативного правового регулирования и реализации ротации на государственной гражданской службе субъектов Российской Федерации.

В первом параграфе «Ротация как способ противодействия коррупции на государственной гражданской службе» автором доказывается, что ротация гражданских служащих является одним из перспективных направлений противодействия коррупции в органах государственной власти. Закрепленный в Федеральном законе № 79-ФЗ принцип выделения ротационных должностей в территориальных органах федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих контрольные и надзорные функции, обоснован диссертантом с позиции риск-ориентированного подхода, предусматривающего распределение должностей в территориальных органах по группам высокого (руководители территориальных органов), среднего (иные должности категории «руководители») или низкого рисков (прочие должности гражданской службы).

В то же время отмечен ряд проблемных аспектов, на которые целесообразно обратить внимание в целях повышения эффективности ротации на гражданской службе как антикоррупционного института.

Так, диссертантом предложено внести в законодательство Российской Федерации изменения, позволяющие применять при организации деятельности

гражданских служащих центральных аппаратов федеральных органов исполнительной власти риск-ориентированный подход. Такой подход предполагает обязательное заключение с гражданскими служащими, замещающими должности категории «руководители» в федеральных органах исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю (надзору), по оказанию государственных услуг, по управлению государственным имуществом, а также в иных федеральных органах государственной власти, если соответствующие служащие категории «руководители» курируют направление по выдаче разрешений (лицензий) на осуществление отдельных видов деятельности, а также по организации и проведению закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд, служебного контракта на определенный срок, который может быть аналогичен сроку замещения должностей, по которым предусматривается ротация.

В работе обоснована необходимость установления фиксированного шестилетнего срока замещения ротационной должности (часть 6 статьи 60.1 Федерального закона № 79-ФЗ), что, во-первых, будет способствовать унификации правил и норм, регламентирующих должностное положение и особенности прохождения гражданской службы государственными служащими различных видов, а во-вторых, в большей степени, чем реализованный в законодательстве о государственной гражданской службе подход, учитывает права государственных служащих и членов их семей.

С целью уменьшения коррупционных рисков, связанных с высокой степенью административного усмотрения, на законодательном уровне целесообразно установить критерии, по которым будет проводиться ротация.

В настоящее время они зафиксированы в Методических рекомендациях 4.0, которые не имеют обязательного характера. По мнению диссертанта, степень значимости и практической важности содержащихся в Методических рекомендациях 4.0 критериев ротации выходит за пределы разъяснений и рекомендаций уполномоченного федерального органа исполнительной власти,

являющихся лишь ориентиром, а не обязательным требованием при организации ротации гражданских служащих.

Кроме того, в целях автоматизации процессов планирования и проведения ротации, в том числе межведомственной, в исследовании представлена позиция о необходимости информационного обеспечения ротации, в связи с чем предлагается расширить функционал подсистемы формирования кадрового состава Единой информационной системы управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации.

Во **втором параграфе** «Ротация как способ повышения эффективности государственной гражданской службы» рассматриваются вопросы влияния прохождения ротации государственными гражданскими служащими на рост их профессиональных компетенций, развитие управленческих навыков и, как следствие, на повышение эффективности деятельности государственного аппарата в целом.

Руководствуясь грамматическим толкованием правовой нормы, предусмотренной частью 1 статьи 60.1 Федерального закона № 79-ФЗ, диссертантом сделан вывод о том, что повышение эффективности государственной гражданской службы рассматривается законодателем в качестве вторичной цели ротации, достижение которой связывается, прежде всего, с достижением другой (противодействие коррупции). Иными словами, повышение эффективности гражданской службы находится в обратной зависимости от уровня коррупции: чем ниже уровень коррупционных рисков, возникающих вследствие длительного замещения гражданским служащим руководящей должности, тем эффективнее его профессиональная служебная деятельность.

Не оспаривая общую справедливость данного утверждения, диссертантом обосновывается точка зрения, согласно которой повышение эффективности гражданской службы следует рассматривать как повышение эффективности деятельности самих государственных органов, которого невозможно достичь, не уделяя должного внимания профессиональному развитию гражданских служащих, постоянному повышению ими квалификации, без самостоятельного

совершенствования ими своих знаний, умений, навыков, компетенций, необходимых для успешного выполнения должностных обязанностей.

Диссертантом предлагается расширить круг гражданских служащих, в отношении которых осуществляется ротация, в том числе включив в него гражданских служащих, замещающих должности категории «специалисты».

Данное предложение согласуется с задачей по расширению использования механизма ротации применительно к государственным гражданским служащим, замещающим должности большинства категорий и групп должностей государственной гражданской службы (каждые 3-6 лет), поставленной еще в Указе Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления».

В целях оценки возможных рисков и перспектив внедрения обновленного механизма ротации на государственной гражданской службе в диссертационном исследовании обосновывается предложение осуществлять расширение практики ротации государственных гражданских служащих в рамках реализации так называемых «пилотных» проектов в два этапа.

На первом из них целесообразно осуществлять ротацию государственных гражданских служащих внутри государственного органа (то есть практиковать «перемещения» в рамках структурных подразделений данного государственного органа). На втором этапе представляется возможным осуществлять постепенное внедрение практики межведомственной ротации государственных гражданских служащих (в том числе по принципу «федеральное министерство – подведомственная федеральная служба / федеральное агентство»).

Также в диссертационном исследовании рассмотрены вопросы, связанные с соотношением понятий «ротация» и «служебная стажировка», разграничение которых предлагается проводить на основе таких критериев, как системность осуществления, временные рамки, механизм и правовые последствия реализации, цели применения.

Так, термин «ротация» может быть определен как процедура передвижения гражданских служащих с их согласия в порядке перевода на иную должность

гражданской службы, осуществляемая регулярно, системно, на длительный период, на плановой основе, с целью противодействия коррупции, профессионального развития гражданских служащих и повышения эффективности гражданской службы, а служебная стажировка – как мероприятие исключительно по профессиональному развитию конкретных гражданских служащих, направленное на изучение передового опыта в соответствующей области профессиональной служебной деятельности, реализуемое в течение относительно короткого периода времени без изменения существенных условий служебного контракта.

Наряду с этим диссертантом проанализированы проблемы, возникшие в процессе практической реализации норм о ротации федеральных государственных гражданских служащих. Основной из них является отсутствие мотивации гражданских служащих к назначению на иные должности гражданской службы в порядке ротации в связи с низким уровнем их материального и гарантийного обеспечения.

В связи с этим предлагается предусмотреть на федеральном уровне обязанность предоставления государственным гражданским служащим, замещающим ротационные должности, ряда дополнительных гарантий, способствующих реализации прав таких служащих и членов их семей. Так, речь идет о предоставлении несовершеннолетним детям гражданского служащего, замещающего ротационную должность, преимущественного права на поступление в школы и дошкольные образовательные учреждения, а его супругу (супруге), не являющимся гражданскими служащими, – преимущественного права при прочих равных условиях на поступление на работу в государственные организации и на оставление на работе в государственных организациях при сокращении численности или штата работников (по аналогии с положениями части 6 статьи 10 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»); также усматривается необходимость увеличения размеров стимулирующих и компенсационных выплат.

Данные предложения соотносятся с положениями приоритетного проекта «Внедрение системы предупреждения и профилактики коррупционных проявлений в контрольно-надзорной деятельности», утвержденного протоколом заседания проектного комитета от 24.04.2018 № 3, предусматривающего в числе основных плановых мероприятий установление норм социальной поддержки и дополнительных государственных гарантий для федеральных государственных гражданских служащих, назначаемых в порядке ротации, и членов их семей.

Кроме того, в работе приводится авторская позиция о целесообразности постепенного формирования в среде гражданских служащих мотивационных ценностей, осознание которых могло бы уменьшить риск активного проявления внутреннего «протеста» гражданских служащих против осуществления на гражданской службе процедуры ротации кадров: например, таких как стремление к содержательной работе, профессиональному и личностному развитию, самореализации и должностному росту.

Изложенные во втором параграфе диссертационного исследования выводы подкреплены результатами социологических исследований, в том числе результатами инициированного и проведенного диссертантом самостоятельно опроса государственных гражданских служащих по вопросам эффективности ротации как средства профессионального развития.

Третий параграф «Развитие института ротации на государственной гражданской службе субъектов Российской Федерации» посвящен рассмотрению особенностей правового регулирования ротации государственных гражданских служащих в субъектах Российской Федерации, описанию проблем, возникающих на практике в связи с организацией и проведением ротации, выработке возможных путей их решения.

В данном параграфе диссертантом проведен подробный анализ законодательства 85 субъектов Российской Федерации о ротации государственных гражданских служащих. Осуществлена классификация субъектов Российской Федерации на пять групп по степени развития законодательства о ротации. Описаны государственные программы и стратегии

развития государственной гражданской службы в отдельных субъектах Российской Федерации, затрагивающие вопросы дальнейшего совершенствования законодательства о ротации, а также затронут практический аспект ее организации и проведения на региональном уровне.

С учетом положений пункта 2 статьи 4 Федерального закона № 79-ФЗ о единстве правовых и организационных основ федеральной гражданской службы и гражданской службы субъектов Российской Федерации в работе сформулирована задача по гармонизации законодательства субъектов Российской Федерации в сфере ротации гражданских служащих как между собой, так и с федеральным законодательством. Кроме того, представлено предложение по расширению нормативного регулирования вопросов ротации государственных гражданских служащих субъектов Российской Федерации, в том числе имеющегося на федеральном уровне, посредством предоставления субъектам Российской Федерации права заключать соглашения о «внешней» ротации должностных лиц органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

В **заключении** излагаются основные результаты проведенного исследования и сформулированные на его основе выводы и предложения, направленные на совершенствование общественных отношений, складывающихся в процессе организации и проведения ротации государственных гражданских служащих в Российской Федерации.

**Основные положения диссертации отражены в следующих публикациях
общим объемом 6,1 п.л.:**

I. Статьи, опубликованные в журналах, входящих в перечень рецензируемых изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук:

1. Мурашкина А.С. Правоотношения в сфере ротации государственных гражданских служащих как вид административно-правовых отношений [Текст] / А.С. Мурашкина // Вестник Российской правовой академии. – 2017. – № 3. – С. 78-82 (0,6 п.л.).
2. Мурашкина А.С. Ротация государственных гражданских служащих Российской Федерации как один из способов противодействия коррупции [Текст] / А.С. Мурашкина // Российский следователь. – 2018. – № 6. – С. 63-67 (0,6 п.л.).
3. Мурашкина А.С. Пути совершенствования законодательства о ротации государственных гражданских служащих в свете проекта федерального закона № 481171-7 [Текст] / А.С. Мурашкина // Законы России: опыт, анализ, практика, – 2018. – № 11. – С. 61-65 (0,5 п.л.).
4. Мурашкина А.С. Понятие и признаки ротации государственных гражданских служащих как вида административных процедур [Текст] / А.С. Мурашкина // Правовая культура. – 2020. – № 1. – С. 119-134 (1,4 п.л.).
5. Мурашкина А.С. Оценка эффективности и результативности деятельности государственных гражданских служащих, замещающих должности государственной гражданской службы в порядке ротации [Текст] / А.С. Мурашкина // Законы России: опыт, анализ, практика. – 2020. – № 12. – С. 54-59 (0,6 п.л.).

II. Научные статьи, опубликованные в других печатных изданиях:

6. Мурашкина А.С. Реализация института ротации на государственной гражданской службе субъектов Российской Федерации [Текст] / А.С. Мурашкина // Основополагающие вопросы публичного управления в современной России: сб. науч. тр. по материалам VII Саратовских правовых чтений «Право, наука, образование: традиции и перспективы» (Междунар. научно-практ. конф.) (Саратов, 29-30 сентября 2016 г.) / под ред. А. Ю. Соколова; [редкол.: А.Ю. Соколов и др.]; ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия». – Саратов: «ИП Коваль Ю.В.», 2016. – С. 185-188 (0,2 п.л.).

7. Мурашкина А.С. Особенности правоотношений в сфере ротации государственных гражданских служащих [Текст] / А.С. Мурашкина // Традиции и новации в системе современного российского права: сборник тезисов XVI Международной научно-практической конференции молодых учёных. – Москва: Проспект, 2017. – С. 92-94 (0,2 п.л.).
8. Мурашкина А.С. Развитие института ротации на государственной гражданской службе субъектов Российской Федерации [Текст] / А.С. Мурашкина // Юстиция. – 2017. – № 1. – С. 54-64 (0,9 п.л.).
9. Мурашкина А.С. О некоторых вопросах правового регулирования ротации государственных гражданских служащих [Текст] / А.С. Мурашкина // Актуальные проблемы науки в исследованиях студентов, ученых, практиков: сб. науч. ст., докладов аспирантов, студентов – участников Всерос. оч.-заоч. науч.-практ. конф., 22 ноября 2017 г.: в 3 ч.: Ч. 2 [Электронное издание] / науч. ред. Е.В. Федорова; Ижевский институт (филиал) ВГУЮ (РПА Минюста России). – Ижевск: Ижевский институт (филиал) ВГУЮ (РПА Минюста России), 2017. – С. 186-191 (0,4 п.л.).
10. Мурашкина А.С. О ротации и служебных стажировках как способах профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации [Текст] / А.С. Мурашкина // Реформирование административного права: проблемы и перспективы: сборник научных статей / отв. ред. В.П. Уманская, Ю.В. Малеванова; НИУ ВШЭ. – Москва: Проспект, 2019. – С. 120-125 (0,4 п.л.).
11. Мурашкина А.С. Ротация в органах государственной власти [Текст] / А.С. Мурашкина // Реформирование административного права: проблемы и перспективы: сборник научных статей / отв. ред. В.П. Уманская, Ю.В. Малеванова; НИУ ВШЭ. – Москва: Издательство Проспект, 2020. – С. 195-198 (0,3 п.л.).