ПРОЯВЛЕНИЕ ФУНКЦИЙ ТРУДОВОГО ПРАВА В ПРОЦЕССЕ ПРОХОЖДЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ (НА ПРИМЕРЕ ГАРАНТИЙНО-ОБЕСПЕЧИТЕЛЬНОЙ ФУНКЦИИ)

Иванчина Ю. В.

кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры социального права Уральского института управления – филиала, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Россия), 620144, Россия, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта, д. 66, julia.ivanchina@gmail.com

УДК 349.2:342.9.07(470)
ББК 67.405.1+67.401.02

Цель. Исследование вопросов реализации функций трудового права в процессе прохождения муниципальной службы.

Методы. В статье проведен анализ положений федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации», закрепляющих порядок предоставления муниципальным служащим основных ежегодных оплачиваемых отпусков, а также дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день. Сравнительная характеристика права на отпуск в определенном объеме у работников, работающих по трудовому договору, и у государственных гражданских и муниципальных служащих позволила выявить расхождения в реализации конституционного права на отдых.

Результаты. В работе обосновано, что функции трудового права, в частности, гарантийно-обеспечительная функция, направленная на удовлетворение социально значимых потребностей работника (служащего), находят свое проявление в нормах, регулирующих порядок поступления, прохождения и прекращения служебных отношений с муниципальными служащими.

Проведенное исследование позволило сделать вывод о том, что предусмотренная продолжительность отпусков, предоставляемых муниципальным служащим, во-первых, объективно ухудшает положение служащих по отношению с ранее существовавшими правилами, во-вторых, не в полном объеме соответствует данной функции трудового права, снижая эффективность ее реализации.

Научная новизна. Научная новизна заключается в анализе Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» в части продолжительности отпусков (основных ежегодных, дополнительных за ненормированный рабочий день) и их соответствия социально значимым потребностям работника (служащего).

Ключевые слова: функции трудового права, муниципальные служащие, отпуск, время отдыха, ненормированный рабочий день.

THE MANIFESTATION OF THE FUNCTIONS OF LABOR LAW IN THE PROCESS OF PASSING THE MUNICIPAL SERVICE (FOR EXAMPLE THE GUARANTEE AND SECURITY FUNCTION)

Ivanchina Yu. V.

Candidate of Science (Law), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Social Law of the Ural Institute of Management – branch, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russia), 620144, Russia, Yekaterinburg, 8th March str., 66, julia.ivanchina@gmail.com

© Иванчина Ю. В., 2017

Иванчина Ю. В.

Purpose. A study of the implementation of the functions of labor law in the process of municipal service by municipal employees.

Methods. The article analyzes the provisions of the federal law "On municipal service in the Russian Federation", which fixes the procedure for providing municipal employees with basic annual paid holidays, as well as additional leave for an irregular working day. Comparative characteristics of the right to leave in a certain amount for employees working under an employment contract from state civil and municipal employees allowed to identify the discrepancies in their duration, for example, leave for a non-standardized working day.

Results. In the work it is justified that the functions of the labor law, in particular, the guarantee and security function aimed at satisfying the socially significant needs of the employee (employee) are manifested in the rules governing the procedure for the receipt, passage and termination of service relations with municipal employees.

The conducted research led to the conclusion that the duration of vacations provided by municipal employees, firstly, objectively worsens the position of employees in relation to the previous rules, and secondly, does not fully meet this function of labor law, reducing the effectiveness of its implementation.

Scientific novelty. The scientific novelty lies in the analysis of the Federal Law "On municipal service in the Russian Federation" in terms of the duration of holidays (the main annual, additional for an irregular working day) and their conformity to the socially significant needs of the employee (employee).

Key words: functions of labor law, municipal employees, leave, rest time, irregular working day.

Трудовому праву присущи три основные функции, направленные на удовлетворение социально значимых потребностей основных субъектов трудового права (работника и работодателя), а также государства [1]. В предыдущей статье уже было отмечено [2], что служебные отношения на государственной и муниципальной службе в части ее прохождения являются трудовыми, обладающими определенной спецификой, следовательно, стороны данного правоотношения – субъекты трудового права. Аргументом, подтверждающим трудоправовую природу названных отношений, может служить тот факт, что функции трудового права находят свое проявление (отражение) в рамках правового регулирования служебных отношений.

Поскольку главной движущей силой всего живого является потребность, в момент ее осознания субъекты начинают совершать активные действия, направленные на ее удовлетворение. В связи с этим, к примеру, фабричное законодательство, составившее основу будущего трудового права, появилось и начало развиваться только тогда, когда такая потребность была осознана обществом и государством. Так, Л. С. Таль указывал, что именно интересы (потребности) общества (материальные и этические) настоятельно требовали вмешательства законодателя и контроля государства за положением рабочих [3, с. 4].

При этом, как верно отмечал Р. З. Лившиц, «интересы работодателя составляют производственную сторону трудовых отношений, интересы работника – их социальную сторону. Противоречие социального и производственного элементов – неизбежное противоречие, заложенное в природе трудового отношения, в его «генетическом коде»» [4, с. 6]. Названные противоречия сформировались в процессе осознания сторонами своих потребностей в рамках реализации трудового отношения. Как следствие, появилась функция, направленная на удовлетворение потребностей работодателя – функция администрирования (управления), и функция, направленная на удовлетворение потребностей работника – гарантийно-обеспечительная. Одновременно с указанными функциями проявилась функция государства, направленная на создание и поддержание социального мира.

Гарантийно-обеспечительная функция, по мнению С. А. Иванова – защитная, «имманентно присуща трудовому праву, вытекает из его природы, является его «родной» функцией» [5, с. 32]. Трудовое право изначально возникло с целью защиты интересов человека труда, таким образом, функция, направленная на удовлетворение потребностей работника, всегда имела приоритетное значение. Несмотря на то, что в настоящее время, в соответствии со ст. 1 ТК РФ [6], трудовое законодательство в равной степени защищает права и интересы как работников, так и работодателей, работник по-прежнему остается экономически более слабой стороной, в связи с чем можно говорить, что удовлетворение его потребностей всегда будет чуть приоритетнее.

Полагаю, что потребности, для удовлетворения которых работник вступает в трудовые отношения, ничем не отличаются от потребностей, удовлетворение которых преследуют граждане при поступлении на муниципальную службу. Однако отмечу, что особенности муниципальной службы как вида деятельности, ее

целевое назначение обусловили особенности в правовом регулировании труда служащих.

Подтверждением этому являются нормы, направленные на реализацию названных функций, в процессе прохождения муниципальной службы. Как уже отмечалось, гарантийно-обеспечительная функция направлена на удовлетворение социально значимых потребностей работников (служащих), к которым следует отнести возможность работать и зарабатывать, обеспечивая себя и свою семью средствами к существованию, а также осуществлять труд в достойных условиях.

Как верно отмечает С. Г. Тютюгина, в современных условиях, как и прежде, для большинства трудоспособного населения основным и стабильным источником получения средств к существованию (удовлетворению базовых потребностей) по-прежнему остаётся заработная плата, получаемая в рамках выполнения работы по договору найма [7, с. 9–10]. Только заключение, будь то трудового договора или служебного контракта, в равной степени, дает возможность получать регулярный, стабильный доход. Кроме того, служащему необходимо не эпизодически обеспечивать себя и свою семью, а делать это посредством вступления в длящиеся и обеспечивающие стабильную и полную занятость отношения. Подобными признаками обладают только трудовые отношения и отношения, связанные с прохождением службы. Вместе с тем работник (служащий) испытывает потребность, чтобы получение заработной платы (денежного содержания) ему было гарантировано. Это предопределило закрепление на законодательном уровне целого ряда государственных гарантий в области оплаты труда.

Кроме того, работник (служащий), вступая в трудовые (служебные) отношения, испытывает потребность в создании достойных, не причиняющих вреда жизни и здоровью условий труда. С. В. Орлов указывает, что потребность в безопасности, как одна из базовых потребностей человека, помимо потребности в защищенности и стабильности, предполагает потребность в сохранении физического и психического здоровья [8, с. 138–139].

В данном случае потребность в обеспечении надлежащих условий труда предполагает не только их соответствие требованиям охраны труда, но обеспечение сохранения здоровья в его всеобъемлющем понимании. В частности, реализация права на отдых как одно из основополагающих прав и свобод человека в сфере труда [9] непосредственно влияет на сохранение здоровья, поскольку именно использование различных видов времени отдыха дает работнику (служащему) возможность поддерживать свою работоспособность, а также сохранять способность к длительному и эффективному труду. Кроме того, работнику (служащему) необходима гарантированность реализации его права на отдых, поскольку это позволит как можно дольше сохранить трудоспособность, а, следовательно, иметь стабильный источник дохода для удовлетворения базовых потребностей.

Муниципальный служащий как экономически слабая сторона трудового отношения нуждается в том, чтобы его права обязательно реализовывались, чтобы это не зависело от усмотрения представителя нанимателя, что может быть достигнуто через фиксацию в действующем законодательстве гарантий по отдельным социально значимым направлениям. К примеру, реализация права на отдых, закрепленного в ч. 5 ст. 37 Конституции РФ [10], гарантирована посредством закрепления максимальной продолжительности рабочего времени, а также минимальной длительности ежегодного оплачиваемого отпуска. При этом конкретизация реализации данного права муниципальными служащими осуществлена не только в нормах Трудового кодекса РФ, но и нормах Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» (далее – закон №25-ФЗ) [11].

Говоря о гарантиях, мы предполагаем наличие определенных обязательств государства перед работниками (служащими) по обеспечению, исполнению провозглашенных прав, путем создания свода правил, направленных проведение их в жизнь. Если обратиться к действующему законодательству, посредством которого обеспечивается реализация муниципальными служащими своего права на отдых, можно констатировать изменения и дополнения, внесенные в закон за последнее время, и они по своей природе достаточно неоднозначны.

Начнем с того, что государственная гарантия минимальной величины ежегодного оплачиваемого отпуска, установленная для работника и муниципального служащего, отличается. Так, согласно ст. 115 ТК РФ минимальная продолжительность отпуска для работника составляет 28 календарных дней, а для муниципального служащего в соответствии с ст. 21 закона №25-ФЗ – 30 календарных дней. Это является проявлением дифференциации, в основе которой лежат, во-первых, публичный и общественно значимый вид деятельности, во–вторых, свойственные данному виду деятельности повышенные требования к тем, кто ее осуществляет. В частности, это зависит от замещаемой муниципальным служащим должности, объема и сложности выполняемых задач и полномочий.

Кроме того, дифференциация обусловлена усилением степени ответственности за выполнение возложенных обязанностей и принимаемые решения, поскольку это может повлечь не только неблагоприятные последствия для нанимателя, но и для населения, для жителей муниципального образования. Именно повышенная ответственность, а также связанные с ней психоэмоциональные нагрузки обусловили увеличение

государственной гарантии в отношении продолжительности отпуска муниципальных служащих.

При этом следует обратить внимание, что первоначально ст. 21 в ч. 3 закона №25-ФЗ предусматривала, что отпуск предоставляется муниципальному служащему продолжительностью *не менее* (выделено мной – Ю.И.) 30 календарных дней. 27 октября 2008 года [12] в статью были внесены изменения, которыми продолжительность отпуска была установлена – 30 дней, но вместе с тем появлялась возможность для отдельных групп должностей муниципальной службы законами субъектов Российской Федерации *устанавливать отпуск большей продолжительности* (выделено мной – Ю.И.). Представляется, что названные изменения по существу не изменили правило дифференцированной продолжительности отпуска, в зависимости от объема полномочий и степени ответственности муниципального служащего.

В настоящее время, после внесенных в мае 2017 года федеральным законом №90-ФЗ [13] изменений, подобная возможность отсутствует. В пояснительной записке к проекту закона [14] было указано, что эти изменения обусловлены необходимостью обеспечения реализации принципа соотносительности основных социальных гарантий государственных гражданских служащих и муниципальных служащих в части реализации права на отпуск. Более того, внесение данных изменений должно позволить унифицировать подходы к предоставлению и использованию муниципальными служащими и гражданскими служащими ежегодных оплачиваемых отпусков.

Обращает на себя внимание то обстоятельство, что сначала подобные изменения были внесены в Федеральный закон «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» [15] в июне 2016 года, что уменьшило объем гарантий государственных гражданских служащих, а затем правовое положение муниципальных служащих в этой части было к ним приравнено. При этом в пояснительной записке [16] к проекту федерального закона «О внесении изменений в статьи 45 и 46 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [17] в качестве обоснования необходимости внесения подобных изменений указывалось на *необходимость оптимизации* (выделено мной – Ю.И.) продолжительности отпусков на государственной гражданской службе.

Оптимизация – это выбор из всех возможных вариантов использования ресурсов тех, которые дают наилучшие результаты [18], т.е. оптимального варианта. При этом оптимальный – это наиболее благоприятный [19, с. 391]. Следовательно, семантически оптимизация – это процесс поиска наилучшего, более благоприятного варианта решения возникающих задач. Вряд ли можно утверждать, что принятое законодателем решение является наилучшим и благоприятным. Не следует забывать, что в трудовом (служебном) отношении две стороны – работодатель (наниматель) и работник (служащий), следовательно, что для одного может быть оптимальным вариантом решения задачи (проблемы), для другой стороны таковым может не оказаться. Отсутствие учета потребностей (интересов) обеих сторон данного правоотношения привело к тому, что слово «оптимизация», под которым скрывается большинство последних изменений как в действующем законодательстве, так и в экономике, стало приобретать негативный оттенок.

Следует отметить, что «оптимизация» предполагала не только ограничение продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска на муниципальной службе, но и другие изменения. Так, ст. 21 закона №25-ФЗ была дополнена положением о том, что муниципальному служащему, которому установлена работа на условиях ненормированного рабочего времени, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью *три календарных дня* (выделено мной – Ю.И.). При этом в ст. 119 ТК РФ предусмотрено, что работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть *менее трех календарных дней* (выделено мной – Ю.И.). Названная формулировка предполагает возможность дифференциации продолжительности отпуска, что представляется обоснованным. Поскольку служащие, исходя из возложенных на них обязанностей, могут привлекаться к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в различном объеме, это должно предполагать возникновение у них права на отпуск разной продолжительности.

Полагаю, что установление зависимости продолжительности дополнительного отпуска от продолжительности времени, отработанного сверх нормы, является справедливым и обоснованным. Примером тому может служить Постановление Правительства РФ от 11.12.2002 №884 [20], закрепившее правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях, согласно которому продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Сказанное позволяет сделать вывод о том, что продолжительность дополнительного отпуска должна зависеть либо от объема выполняемой работы, либо

от объема часов, отработанных сверх нормы, и не может быть одинаковой для всех. Установление отпуска одинаковой продолжительности без учета указанных объективных факторов ставит служащих в неравное положение по отношению друг к другу. К примеру, муниципальному служащему, который ни разу в течение года не привлекался к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени, на условиях ненормированного рабочего времени будет предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск 3 календарных дня, так как включение подобного условия в трудовой договор (контракт) предполагает наличие соответствующего права. Другой служащий может быть неоднократно привлечен, в течение года, к такой работе, и ее продолжительность (за пределами нормы) может быть значительной, не будучи ограничена нормами права, и также отдохнуть дополнительно 3 дня. Представляется, что возникновение подобных ситуаций в процессе прохождения муниципальной службы по существу опосредует проявление дискриминации. Анализируя подобную оптимизацию, соглашусь с мнением, высказанным А.С. Кудриным: «Сущность государства весьма противоречива. С одной стороны, оно интегрирует противоположные интересы социальных групп, обеспечивая их баланс, с другой – направлено на достижение собственных конъюнктурных целей, что приводит, в том числе, к появлению антиправового воздействия на общественные отношения, входящие в предмет трудового права» [21, с. 246–247].

Внося анализируемые изменения в законодательство, государство руководствовалось в первую очередь экономическими соображениями, что подчеркивается и в тексте пояснительной записки [16] – они позволят обеспечить оптимизацию бюджетных расходов на оплату отпусков. Там же отмечается, что в законодательстве отсутствует ограничение максимальной продолжительности отпуска за ненормированный рабочий (служебный) день, что на практике привело к установлению чрезмерно высокой продолжительности отпуска, достигающей 18 календарных дней и более. Обращается внимание на отсутствие единых требований к определению продолжительности отпуска за ненормированный служебный день, которые приводят к существенной дифференциации в различных органах. При этом, вместо урегулирования обозначенных пробелов путем установления минимальной и максимальной продолжительности отпуска, а также определения критериев его продолжительности (к примеру, количества времени, отработанного сверх нормы), принимается решение об императивном закреплении продолжительности отпуска за ненормированный служебный день в количестве – 3 календарных дня.

Анализируемые изменения объективно ухудшают положение служащих по отношению с ранее существовавшим, что и позволяет его расценить как антиправовое воздействие. На недопустимость снижения ранее установленных гарантий в своей работе указывала также О.О. Зорина, рассматривающая реализацию социальной функции трудового права на современном этапе [22, с. 146–149].

Заслуживает внимания позиция Конституционного суда РФ по вопросу изменения порядка и условий реализации гарантий и их объема. В своем Постановлении от 05 апреля 2007 года Конституционный Суд РФ [23] отмечает, что законодатель в силу имеющейся у него дискреции вправе менять ранее установленные им правила предоставления и реализации государственных гарантий. Такого рода законодательные изменения сами по себе не противоречат Конституции РФ, если ими обеспечивается сохранение и возможное повышение достигнутого уровня социальной защиты граждан, а также реализуется принцип поддержания доверия граждан к закону и действиям государства, предполагающий сохранение разумной стабильности правового регулирования и недопустимость внесения произвольных изменений в действующую систему норм. Представляется, что данная позиция Конституционного суда РФ применима к вышеуказанным изменениям действующего законодательства, затронувшего предоставление государственным гражданским и муниципальным служащим гарантий в области времени отдыха, которое привело к их снижению.

Сказанное позволяет говорить о не эффективности реализации гарантийно-обеспечительной функции трудового права в настоящее время, в процессе прохождения муниципальной службы в части реализации гарантий права на отдых. Полагаю, что в надлежащей реализации права на отдых заинтересован не только служащий, но и наниматель, поскольку взамен он получает плодотворное (продуктивное) осуществление полномочий служащих, вследствие чего деятельность всего органа будет более результативной.

Литература:

1. *Иванчина Ю. В.* Функции трудового права: монография. В 3ч. Ч. 1: Функции трудового права сквозь призму социальных потребностей. Екатеринбург: изд-во УИУ РАНХиГС, 2017. 148с.

References:

1. *Ivanchina Yu. V.* Functions of labor law: monograph. In 3 hours. Part 1: The functions of labor law through the prism of social needs. Ekaterinburg: publishing house UIU RANHiGS, 2017. 148 p.

Литература:

2. *Иванчина Ю. В.* Проявление функций трудового права в процессе прохождения муниципальной службы (на примере функции администрирования (управления) и функции социального мира) (начало) // Муниципалитет: экономика и управление. 2017. №3. С. 75–83.

3. *Таль Л. С.* Пути и цели реформы законодательства о найме труда. М.: Типо литография т-ва И. Н. Кушнеревъ и Ко. 1912. 29 с.

4. *Лившиц Р. З.* Трудовое право России: Учебник для вузов / Под ред. Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. М.: ИНФРА-М, 1998. 480 с.

5. *Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П.* Советское трудовое право: вопросы теории. М.: Изд-во «Наука», 1978. 368 с.

6. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ (с изм. и доп.) // Собрание законодательства РФ. 2002. №1 (ч. 1). Ст. 3.

7. *Тютюгина С. Г.* Экономический интерес наемного работника и заработная плата как основная форма его реализации. Автореф. дисс…. канд. эконом. наук. Иваново, 2009. 21 с.

8. *Орлов С. В.* Человек и его потребности: учебное пособие. СПб.: Питер, 2006. 160 с.

9. Всеобщая декларация прав человека. Принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. // Российская газета. 1995. 05 апреля.

10. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.1993г. (с изм. и доп.) // Российская газета. 1993. 25 декабря.

11. О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон от 02 марта 2007 г. №25-ФЗ (с изм. и доп.) // Собрание законодательства РФ. 2007. №10. Ст. 1152.

12. О внесении изменения в статью 21 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации»: Федеральный закон от 27.10.2008 №181-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2008. №44. Ст. 4987.

13. О внесении изменений в статью 21 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации»: Федеральный закон от 01.05.2017 №90-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2017. №18. Ст. 2667.

14. К проекту федерального закона «О внесении изменений в статью 21 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации»: Пояснительная записка [электронный ресурс] // Текст документа приведен в соответствии с публикацией на сайте http://asozd.duma.gov.ru/ по состоянию на 12.10.2016. (дата обращения 22.10.2017)

15. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 №79-ФЗ (с изм. и доп.) // Собрание законодательства РФ. 2004. №31. Ст. 3215.

References:

2. *Ivanchina Yu. V.* The manifestation of the functions of labor law in the process of passing the municipal service (by the example of the function of administration (management) and the function of the social world) (the beginning) // Municipality: economy and management. 2017. №3. P. 75–83.

3. *Tal L. S.* Ways and objectives of reform of legislation on hiring labor. M.: Typography of lithography of IN. Kusneryrev and Co., 1912. 29 p.

4. *Livshits R. Z.* Labor Law of Russia: Textbook for high schools / Ed. R. Z. Livshits, Yu. P. Orlovsky. M.: INFRA-M, 1998. 480 p.

5. *Ivanov S. A., Livshits R. Z., Orlovsky Yu. P.* Soviet labor law: questions of theory. Moscow: Izd-vo Nauka, 1978. 368 p.

6. The Labor Code of the Russian Federation: Federal Law of 30 December 2001 №197-FL (amended and supplemented) // Collected Legislation of the Russian Federation. 2002. №1 (part 1). Art.3.

7. *Tyutyugina S. G.* The economic interest of the employee and wages as the main form of its implementation. Author's abstract. diss. Cand. economy. sciences. Ivanovo, 2009. 21 p.

8. *Orlov S. V.* Man and his needs: a tutorial. SPb.: Peter, 2006. 160 p.

9. Universal Declaration of Human Rights. Adopted by the UN General Assembly on December 10, 1948 // Rossiyskaya Gazeta. 1995. 05 April.

10. The Constitution of the Russian Federation. Adopted by popular vote on 12.12.1993. (with amendment and add.) // Rossiyskaya Gazeta. 1993. 25 December.

11. On the municipal service in the Russian Federation: Federal Law of 2 March 2007 №25-FL (amended and supplemented) // Collected Legislation of the Russian Federation. 2007. №10. Art. 1152.

12. On Amending Article 21 of the Federal Law «On Municipal Service in the Russian Federation»: Federal Law of 27 October 2008 №181-FL // Collection of Legislation of the Russian Federation. 2008. №44. Art. 4987.

13. On Amending Article 21 of the Federal Law «On Municipal Service in the Russian Federation»: Federal Law of 01 May 2017 №90-FL // Collection of Legislation of the Russian Federation. 2017. №18. Art. 2667.

14. To the draft federal law «On Amending Article 21 of the Federal Law» On Municipal Service in the Russian Federation»: Explanatory Note [e-resource] // The text of the document is in accordance with the publication on the website http://asozd.duma.gov.ru/ on as of 12.10.2016. (date of reference 22.10.2017)

15. On the State Civil Service of the Russian Federation: Federal Law of 27 July 2004 №79-FL (amended and supplemented) // Collection of Legislation of the Russian Federation. 2004. №31. Art. 3215.

Литература:

16. К проекту федерального закона «О внесении изменений в статьи 45 и 46 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (в части упорядочивания продолжительности отпусков на государственной гражданской службе)»: Пояснительная записка [электронный ресурс] // Текст документа приведен в соответствии с публикацией на сайте http://asozd.duma.gov.ru по состоянию на 07.11.2015. (дата обращения 22.10.2017)

17. О внесении изменений в статьи 45 и 46 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в части упорядочения продолжительности отпусков на государственной гражданской службе: Федеральный закон от 02.06.2016 №176-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2016. №23. Ст. 3300.

18. Экономика. Толковый словарь / Дж. Блэк. Общая редакция: д.э.н. И. Осадчая. М.: ИНФРА-М, Изд-во «Весь Мир», 2000. [электронный ресурс] URL.: https://dic.academic.ru/dic.nsf/econ_dict/10470 (дата обращения 22.10.2017)

19. *Ожегов С. И.* Словарь русского языка. Екатеринбург: «Урал-Советы» («Весть»), 1994. 800 с.

20. Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях: Постановление Правительства РФ от 11.12.2002 №884 (с изм. и доп.) // Собрание законодательства РФ. 2002. №51. Ст. 5081.

21. *Кудрин А. С.* К вопросу об антиправовом воздействии государства на трудовые отношения // Восьмой пермский конгресс ученых-юристов: сб. науч. Ст./ отв. ред. В. Г. Голубцев; О. А. Кузнецова; Перм. гос. нац. исслед. Ун-т. Пермь, 2017. С. 246–248.

22. *Зорина О. О.* Социальная функция трудового права на современном этапе. Дисс…. канд. юрид. наук. М., 2016. 213 с.

23. По делу о проверке конституционности положений пунктов 2 и 14 статьи 15 Федерального закона «О статусе военнослужащих» и пункта 8 Правил выпуска и погашения государственных жилищных сертификатов в рамках реализации подпрограммы «Государственные жилищные сертификаты» на 2004–2010 годы, входящей в состав федеральной целевой программы «Жилище» на 2002–2010 годы, в связи с жалобами ряда граждан // Постановление Конституционного Суда РФ от 05.04.2007 №5-П // Вестник Конституционного Суда РФ. 2007. №3.

References:

16. To the draft federal law «On Amendments to Articles 45 and 46 of the Federal Law» On the Civil Service of the Russian Federation «(regarding the ordering of the duration of holidays in the civil service)»: Explanatory Note [e-resource] // The text of the document is in accordance with the publication on site http://asozd.duma.gov.ru on as of 11.07.2015. (date of reference 22.10.2017)

17. On amending articles 45 and 46 of the Federal Law «On the Civil Service of the Russian Federation» with regard to the ordering of the duration of holidays in the civil service: Federal Law of 02 June 2016 №176-FL // Collection of Legislation of the Russian Federation. 2016. №23. Art. 3300.

18. The economy. Explanatory dictionary / J. Black. General edition: Doctor of Economics I. Osadchaya. M.: INFRA-M, «Ves Mir» Publishing House, 2000. [e-resource]. URL: https://dic.academic.ru/dic.nsf/econ_dict/10470 (date of reference 22.10.2017)

19. *Ozhegov S. I.* Dictionary of the Russian language. Ekaterinburg: «Ural Soviets» («The News»), 1994. 800 p.

20. On approval of the Rules for granting an annual additional paid vacation to workers with irregular working hours in federal government institutions: Resolution of the Government of the Russian Federation of 11 December 2002 №884 (amended and supplemented) // Collected Legislation of the Russian Federation. 2002. №51. Art. 5081.

21. *Kudrin A. S.* On the issue of the anti-legal impact of the state on labor relations, the Eighth Permian Congress of Lawyers: Sat. sci. Art./on. Ed. V. G. Golubtsev; OA Kuznetsova; Perm. state. nat. Issled. Un-t. Perm, 2017. P. 246–248.

22. *Zorina O. O.* Social function of labor law at the present stage. Diss .... Cand. law sciences. M., 2016. 213 p.

23. In the case on the verification of the constitutionality of the provisions of paragraphs 2 and 14 of Article 15 of the Federal Law «On the Status of Servicemen» and paragraph 8 of the Rules for the Issue and Repayment of State Housing Certificates within the framework of the implementation of the subprogram «State Housing Certificates» for 2004–2010, of the target program «Housing» for 2002–2010, in connection with the complaints of a number of citizens // Resolution of the Constitutional Court of the Russian Federation of 05 April 2007 №5-P // Bulletin of the Constitutional Court of the Russian Federation. 2007. №3.