ПРОЯВЛЕНИЕ ФУНКЦИЙ ТРУДОВОГО ПРАВА В ПРОЦЕССЕ ПРОХОЖДЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ НА ПРИМЕРЕ ФУНКЦИИ АДМИНИСТРИРОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ)

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), 620990, Россия, г. Екатеринбург, ул. 8 марта, 66, yulia.ivanchina@ui.ranepra.ru

УДК 342.9.07
ББК 67.401.02

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

Методы. В статье проведен анализ положений действующего трудового законодательства, федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации», закрепляющих порядок применения различных видов оценки, используемых при поступлении граждан на муниципальную службу (избрание по конкурсу, испытательный срок). Сравнительная характеристика условий применения данных видов оценки в отношении государственных гражданских и муниципальных служащих позволила выявить расхождения в их реализации.

Результаты. В работе отмечается, что функции трудового права, в частности, функция администрирования (управления), направленная на удовлетворение потребностей работодателя (нанимателя), реализуется посредством норм, регулирующих порядок применения различных видов оценки, в частности, избрания по конкурсу и испытания при поступлении на муниципальную службу.

Проведенное исследование позволило сделать вывод о том, что предусмотренные в законодательстве виды оценки, к которым может прибегнуть работодатель (наниматель) при отборе муниципального служащего, во-первых, объективно не позволяют использовать их в совокупности в целях достоверного установления соответствия муниципального служащего квалификационным требованиям, во-вторых, что необходимо установление специальных правил применения данных видов оценки в отношении муниципальных служащих, позволяющих повысить эффективность их применения на практике.

Научная новизна. Научная новизна заключается в анализе Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» и действующего трудового законодательства в части использования процедуры избрания по конкурсу при поступлении на муниципальную службу, а также порядка и условий установления испытания при поступлении на службу и их соответствия социально значимым потребностям работодателя (нанимателя).

Ключевые слова: функции трудового права, муниципальные служащие, избрание по конкурсу, испытание при приеме на работу.

COLLECTIVE ACTORS IN SOCIAL PARTNERSHIP ON STATE CIVIL AND MUNICIPAL SERVICE

Ivanchina Yu. V.

Candidate of Law, Associate Professor, Associate Professor of the Chair of Social Law of the Ural Institute of Management – branch, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russia), 620990, Russia, 620990, Russia, Ekaterinburg, 8th March str., 66, yulia.ivanchina@ui.ranepra.ru

© Иванчина Ю. В., 2018

Purpose. Investigation of the issues of realization of labor law functions in the process of passing the municipal service.

Methods. The article analyzes the provisions of the current labor legislation, the federal law "On municipal service in the Russian Federation", which fixes the procedure for the application of various types of assessment used when citizens enter the municipal service (election by competition, probation). Comparative characteristics of the conditions of application of these types of assessment in relation to state civil and municipal employees allowed to identify differences in their implementation.

Results. It is noted that labor law functions, and, in particular, the function of administration (management) aimed at meeting the needs of the employer, is realized through the norms regulating the application of various types of evaluation, in particular, by competition and testing in admission to the municipal service.

The conducted research led to the conclusion that the types of assessment envisaged in the legislation, which the employer can employ when selecting a municipal employee, firstly objectively do not allow to use them in aggregate in order to reliably determine the compliance of a municipal employee with qualification requirements, secondly, that it is necessary to establish special rules for the application of these types of assessment in relation to municipal employees, which make them more effective in practice.

Scientific novelty. Scientific novelty consists in the analysis of the Federal Law "On municipal service in the Russian Federation" and the labor legislation regarding the use of the procedure for electing a contest for admission to the municipal service, as well as the procedure and conditions for establishing a test when entering the service and their compliance with the socially important needs of the employer.

Key words: functions of labor law, municipal employees, election by competition, hiring test.

Современные условия развития новой российской государственности, экономического и научно-технического потенциала общества выдвигают новый уровень требований не только к специалистам различных отраслей, экономики и сфер деятельности, но и к государственным и муниципальным служащим.

В современных социально – экономических условиях задачами любой организации, действующей на рынке, являются стабильное финансово – экономическое положение, повышение инвестиционной привлекательности, а также создание эффективной системы управления для достижения поставленных целей. Однако, как отмечалось в предыдущей статье [1, с. 77–78], далеко не все работодатели в своей деятельности преследуют извлечение прибыли или удовлетворение иных экономических интересов.

Все имеющееся многообразие сфер деятельности работодателей, в которых применяется несамостоятельный труд, Е. Б. Хохловым было объединено в четыре группы, с указанием в обобщенном виде целей его применения. Во-первых, это сфера отношений, регулируемых законодательством о предпринимательской деятельности, субъекты которых взаимодействуют в целях производства прибыли. Во-вторых, это область частной жизни гражданина, где труд применяется для удовлетворения текущих потребностей работодателей, не связанных с извлечением прибыли. В-третьих, это область, где действуют различного рода общественные структуры и организации, не преследующие целей извлечения прибыли. Наконец, в-четвертых, это государственная служба [2, с. 365–366], а также и муниципальная служба. Кроме того, О. В. Смирнов, раскрывая определение понятия работодателя, также отмечает разность целей, ради которых осуществляется набор работников – это и производство продукции, и выполнение работ, и оказание услуг, причем как в целях удовлетворения общественных потребностей, так и для получения прибыли [3, с. 78].

Это позволяет говорить о том, что основной потребностью любого работодателя, в том числе и нанимателя, является достижение цели, для которой была создана организация, орган государственной власти либо местного самоуправления. Еще Л. Я. Гинцбург указывал, что деятельность работодателя (приобретение им работодательской правосубъектности) связана «с выполнением поставленных перед предприятием задач, осуществлением поставленной цели» [4, с. 258]. В рамках трудового права на удовлетворение данной потребности направлена реализация функции администрирования (управления) [5, с. 100–126].

Как известно, «в производстве постоянно участвуют четыре фактора: капитал; капитальные блага – средства производства и земля; деятельность предпринимателя; труд рабочего [6, с. 144]». Труд работников (служащих) составляет основной ресурс любой организации, но только нормы трудового законодательства позволяют работодателю (нанимателю) максимально эффективно использовать наемный труд в своих интересах. Однако

для того, чтобы управление трудом работников было предельно результативным, необходимо точно и своевременно определять их профессиональный уровень.

«Лучшая отечественная и зарубежная практика давно превратила в аксиому суждение о том, что инвестиции в работников, включая затраты на их комплексную оценку, в конечном итоге организациям, обществу обходятся дешевле, нежели исправление ошибок, порожденных их несовершенством» [7, с. 4]. Таким образом, можно отметить, что правильно подобранный, а в дальнейшем используемый в соответствии с объемом имеющихся знаний и навыков работник (служащий) не только эффективно выполняет свою трудовую функцию, но и влияет на результативность деятельности организации или органа в целом.

Поскольку реализуемые органами государственной власти и местного самоуправления функции оказывают непосредственное влияние на экономическую и социальную обстановку в стране, одной из насущных задач является повышение эффективности их реализации, что невозможно без применения своевременной и комплексной оценки имеющихся профессионально важных качеств работников (служащих), их потенциала. Всесторонняя и объективная оценка каждого работника (служащего) способна предотвратить возникновение ошибок как на стадии отбора, так и в дальнейшем и в процессе их рационального использовании.

К примеру, Указ Президента РФ от 7 мая 2012 года «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» в подп. «р» п. 2. закрепляет, что необходимо внедрение новых принципов кадровой политики в системе государственной гражданской службы, которые должны предусматривать создание объективных и прозрачных механизмов конкурсного отбора кандидатов на замещение должностей государственной гражданской службы. Кроме того, указывается на необходимость расширения практики использования испытательного срока при замещении должностей государственной гражданской службы, применение системы комплексной оценки деятельности государственных гражданских служащих, а также проведение комплекса иных мероприятий [8].

В настоящее время одним из важнейших приоритетов государственной политики является внедрение эффективных механизмов обеспечения государственной гражданской службы Российской Федерации высококвалифицированными специалистами, способными решать сложные задачи государственного управления [9]. Полагаю, что муниципальная служба не меньше нуждается в подобных специалистах, способных решать непростые задачи на местном уровне.

Как известно, на государственных и муниципальных служащих, начиная с момента поступления, а в дальнейшем в процессе прохождения службы, согласно ст. 11 ТК РФ, свое действие распространяет трудовое законодательство, с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами [10]. Это позволяет работодателю (нанимателю) применять весь имеющийся в трудовом праве арсенал видов оценки: избрание по конкурсу, испытание при приеме на работу, аттестацию, иные. Однако следует отметить, что данные виды оценки на государственной гражданской службе применяются с учетом особенностей, предусмотренных и закрепленных в соответствующих нормативных актах [11], [12], [13], а на муниципальной службе, как правило, применяются действующие нормы трудового законодательства, порой не учитывающие специфики данной деятельности.

Поскольку отношения, связанные с прохождением государственной и муниципальной службы, по своей природе являются трудоправовыми, что обосновывалось в предыдущей статье [1, с. 76–77], это позволяет говорить, что регулирование отношений по прохождению службы происходит с учетом основных направлений реализации функций трудового права. В частности, функция администрирования (управления), реализация которой направлена на удовлетворение потребностей работодателя (нанимателя), активно проявляется в процессе прохождения службы. К примеру, возможность использования работодателем (нанимателем) различных видов оценки работников (служащих) в процессе прохождения ими муниципальной службы направлена на реализацию именно этой функции, поскольку позволяет рационально использовать труд служащих, с учетом имеющихся у них знаний и навыков.

Муниципальная служба, как и государственная, в силу своего публично-правового характера предполагает необходимость профессиональной подготовки служащих и наличие у них соответствующих качеств, что, как отмечает Конституционный Суд РФ [14], согласуется с положениями Европейской хартии местного самоуправления 1985 года об обеспечении подбора высококвалифицированных кадров, основанного на принципах учета опыта и компетентности [15].

Система комплексной оценки является одним из основных инструментов кадровой работы, широко используемым в государственных органах и органах местного самоуправления во всем мире. При этом комплексная оценка может применяться на различных этапах прохождения службы (как на стадии возникновения служебного отношения – избрание по конкурсу, так и во время прохождения службы – испытательный срок, аттестация, квалификационный экзамен, т.е. до момента увольнения со службы, а также при формировании кадрового резерва). Результаты комплексной оценки учитываются при принятии всех кадровых решений [9].

Кроме того, как отмечается в Методических рекомендациях по установлению квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы и организации оценки на соответствие указанным требованиям, эффективность исполнения муниципальных функций, качество и доступность оказываемых муниципальных услуг зависят от способностей муниципальных служащих профессионально исполнять свои должностные обязанности, что определяется опытом работы, уровнем знаний и умений [16], которые должны подлежать оценке в целях их целесообразного применения.

Полагаю, что особое значение приобретает оценка, осуществляемая на стадии возникновения служебного отношения – избрание по конкурсу, а также оценка, влияющая на его сохранение на начальном этапе его существования – испытание при поступлении на службу. При этом следует отметить, что возможности, а также правила применения работодателем (нанимателем) названных видов оценки при поступлении на государственную и муниципальную службу в настоящее время не одинаковы.

Так, государственные гражданские служащие замещают должности, как правило, в результате прохождения процедуры избрания по конкурсу [11, ст. 22]. На муниципальной службе при замещении должностей заключению трудового договора *может* (выделено мной – Ю.И.) предшествовать конкурс [17, ст. 17]. Следовательно, данный вид оценки в отношении муниципальных служащих может не применяться. В отдельных случаях это оправдано, ибо порой удаленность муниципальных образований и количество жителей, проживающих в них, делают крайне затруднительным его применение.

Однако это не единственный вид оценки, которой может применяться на стадии отбора, к примеру, возможно установление испытания при поступлении на службу. При этом оно обладает рядом преимуществ по отношению к избранию по конкурсу.

В частности, именно испытание является одной из наиболее эффективных кадровых технологий, позволяющей реально оценить способность лица, как впервые поступающего, так и вновь принятого на службу, успешно применять профессиональные знания и навыки в процессе исполнения им должностных обязанностей по замещаемой должности. Главное достоинство испытания как этапа отбора кадров заключается в том, что в период его проведения можно с наибольшей степенью достоверности определить профессиональную пригодность служащего к конкретным видам служебной деятельности. [18]

При этом следует обратить внимание, что если в отношении государственных гражданских служащих, как правило, применяются оба вида оценки [11, ст. 22, 27], то к муниципальным служащим может быть применен только один, на выбор работодателя (нанимателя) [10, ст. 70].

Полагаю, что такой подход по отношению к муниципальным служащим, заключающийся в отсутствии возможности сочетания различных видов оценки, снижает их эффективность. В результате применения названных видов оценки работодатель (наниматель) получает разную информацию о служащем. Избрание по конкурсу в основном позволяет выяснить уровень знаний служащего, а их практическое применение дает возможность выяснить только испытание.

Как справедливо отмечено в Методическом инструментарии по внедрению системы комплексной оценки профессиональной служебной деятельности, во время конкурсных процедур, предшествующих назначению служащего на должность (избрание по конкурсу), проводится оценка его квалификации и устанавливается соответствие квалификационным требованиям, а принимая во внимание необходимость оценки и профессиональных качеств служащего, наиболее объективное и точное выявление их может быть осуществлено только после назначения служащего на должность, в течение некоторого времени, и это возможно в ходе проведения оценки в период испытания. Установление испытания позволит оценить не только профессиональные качества, но и эффективность и результативность профессиональной служебной деятельности. [9]

Считаю целесообразным, опираясь на нормы ст. 5 ФЗ «О муниципальной службе в РФ» и ст. 7 ФЗ «О государственной гражданской службе в РФ» о взаимосвязи муниципальной службы и государственной гражданской службы Российской Федерации, обеспечиваемой не только посредством единства основных квалификационных требований для замещения должностей, но и единства требований к подготовке кадров и дополнительному профессиональному образованию, установить сходные правила к оценке на соответствие данным квалификационным требованиям. Более того, сходный характер профессиональной деятельности государственных гражданских и муниципальных служащих служит еще одним аргументом в пользу унификации требований к оценке, используемой при поступлении на службу, и правил их применения.

Условия применения такого вида оценки, как испытание, на государственной гражданской и муниципальной службе тоже разнятся. Так, при заключении служебного контракта с гражданским служащим, впервые поступающим на службу, в этом контракте, за редким исключением, *предусматривается* (выделено мной – Ю.И.) условие об испытании в целях проверки его соответствия замещаемой должности [11, ст. 27]. При этом следует обратить внимание, что требование об обязательности установления испытания появилось

только в 2014 году, в ходе реализации Указа Президента РФ «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления». При заключении трудового договора с муниципальным служащим в нем по соглашению сторон *может быть* (выделено мной – Ю.И.) предусмотрено условие об испытании в целях проверки его соответствия поручаемой работе [10, ст. 70].

Исходя из действующего законодательства, любой гражданин, формально соответствующий квалификационным требованиям (по уровню образования и опыту работы) может поступить на муниципальную службу, минуя процедуры оценки, так как избрание по конкурсу в данном муниципальном образовании может быть не предусмотрено, а испытательный срок не установлен. Следовательно, к выполнению обязанностей будет допущено лицо, которое, возможно, не обладает даже минимальным набором необходимых знаний и навыков, что может негативно отразиться на работе всего органа местного самоуправления.

В связи с этим полагаю, что необходимо расширение практики использования испытательного срока, предусматривая обязательное его установление, особенно в отношении лиц, впервые поступающих на муниципальную службу вне зависимости от того, предшествовала ли заключению трудового договора процедура избрания по конкурсу. В отношении лиц, ранее занимавших должности государственной гражданской или муниципальной службы, также необходимо обязательное установление испытания, однако его продолжительность может дифференцироваться в зависимости от имеющегося опыта службы.

Отметим и различные подходы к продолжительности срока испытания. К примеру, для лиц, впервые поступающих на гражданскую службу, испытательный срок составляет от одного месяца до одного года [11, ст. 27]. Для муниципальных служащих срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – шести месяцев [10, ст. 70].

Представляется необходимым, по аналогии с государственной гражданской службой, в ФЗ «О муниципальной службе в РФ», во-первых, закрепить условие об обязательности установления испытания, что гарантировало бы возможность проведения достоверной оценки, а во-вторых, предусмотреть минимальную и максимальную продолжительность такого срока, к примеру, от одного до шести месяцев в отношении граждан, впервые поступающих на муниципальную службу и от двух недель до трех месяцев в отношении граждан, ранее замещавших должности государственной или муниципальной службы. Учитывая, что муниципальная служба – общественно важный вид деятельности, с необходимостью решения социально значимых задач на местном уровне, можно сделать вывод о недопустимости приема на муниципальную службу лиц, не обладающих необходимыми профессиональными знаниями и навыками.

Еще одним их факторов, снижающих эффективность применения на практике испытания как вида оценки, является перечень категорий работников (служащих), которым оно не может быть установлено.

Например, на государственной гражданской службе испытание не устанавливается: для граждан, получивших среднее или высшее образование по программе подготовки специалистов в соответствии с договором о целевом обучении с обязательством последующего прохождения гражданской службы и впервые на нее поступающих; для гражданских служащих, назначенных на должность в порядке перевода в соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 31 ФЗ «О государственной гражданской службе в РФ»; для иных граждан и гражданских служащих, для которых законодательством Российской Федерации предусмотрены гарантии по сохранению места работы (должности) [11, ч. 3 ст. 27]. Трудовой кодекс РФ также предусматривает перечень категорий работников, которым не может устанавливаться испытание при приеме на работу: беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет; лицам, приглашенным на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями; лицам, получившим среднее или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня; некоторым иным [10, ст. 70]. Данный перечень в полном объеме распространяется на муниципальных служащих, поскольку ФЗ «О муниципальной службе в РФ» не содержит каких-либо специальных условий установления испытания для них.

Как видно, в отношении государственных гражданских и муниципальных служащих действуют разные перечни категорий работников (служащих), обладающих повышенными гарантиями в этой сфере, хотя некоторым они будут предоставляться вне зависимости от вида службы. Так, применительно к государственной гражданской службе речь идет о лицах, для которых законодательством Российской Федерации предусмотрены гарантии сохранения места работы (должности).

Трудовое законодательство предусматривает подобные гарантии в первую очередь для женщин и лиц с семейными обязанностями. Заметим, что перечень таких лиц внушителен по объему: не только беременные женщины, но и женщины, имеющие ребенка в возрасте до трех лет; одинокие матери, воспитывающие

ребенка в возрасте до четырнадцати лет, а ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; другие лица, воспитывающие указанных детей без матери; родитель (иной законный представитель ребенка), являющийся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, а также единственный кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях [10, ст. 261]. Поскольку особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями при прохождении государственной гражданской службы *специальным законодательством* (выделено мной – Ю.И.) не определены, то к данным отношениям применяются нормы трудового законодательства, в частности ст. 261 ТК РФ о гарантиях вышеназванным лицам при расторжении трудового договора.

На муниципальной службе запрет на установление испытания при поступлении на службу предусмотрен только в отношении беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет. Однако, ст. 261 ТК РФ запрещает расторгать трудовой договор по инициативе работодателя, к которой согласно п. 4 ч. 1. ст. 77 ТК РФ относятся не только основания ст. 81 ТК РФ, но и расторжение трудового договора по результатам испытания установленного при приеме на работу в соответствии со ст. 71 ТК РФ. Сказанное означает, что одинокой матери, имеющей ребенка в возрасте от полутора до четырнадцати лет, поступающей на муниципальную службу, условие об испытании в трудовом договоре предусмотреть можно, но расторгнуть трудовой договор при его неудовлетворительном результате будет нельзя.

Верховный Суд РФ в Постановлении о применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями особо отметил, что гарантии, предусмотренные ст. 261 ТК РФ, распространяется в том числе и на лиц, проходящих государственную гражданскую и муниципальную службу [19, п. 28]. Конституционный Суд РФ также неоднократно указывал, что федеральный законодатель, осуществляющий в рамках своих дискреционных полномочий соответствующее правовое регулирование, при определении круга лиц, которым предоставляется то или иное право (гарантия), должен соблюдать конституционные принципы равенства и справедливости, установление различий в условиях реализации отдельными категориями граждан того или иного права допустимы, если они объективно оправданны, обоснованы и преследуют конституционно значимые цели, такие, как охрана семьи, материнства и детства, *а используемые для достижения этих целей правовые средства соразмерны им* (выделено мной – Ю.И.) [20, п. 4.2.].

Полагаю, что реализация социальной политики в отношении охраны семьи, материнства и детства не должна вступать в противоречие с не менее значимыми целями, направленными на реализацию гражданами права на равный доступ к государственной и муниципальной службе. Учитывая, что государственная гражданская и муниципальная служба играют огромную роль в реализации провозглашенных в Конституции РФ прав и свобод человека, и допуск к ней лиц, не обладающих необходимыми знаниями и навыками может причинить вред не только отдельным гражданам, но и поставить под угрозу их реализацию в масштабах всей страны. Поэтому полагаю, что необходимо нормативное закрепление положений, ограничивающих предоставление государственных гарантий женщинам и лицам с семейными обязанностями, на основании такого критерия, как сфера осуществляемой ими профессиональной деятельности, в частности, прохождение государственной гражданской или муниципальной службы.

Считаю целесообразным предусмотреть в ч. 4 ст. 261 ТК РФ, что расторжение трудового договора возможно с женщинами и лицами с семейными обязанностями, за исключением беременных женщин, не только по уже закрепленным в ней основаниям, как правило, связанным с наличием вины или неправомерных действий со стороны работника (служащего), но и при неудовлетворительном результате испытания, для лиц, проходящих государственную или муниципальную службу.

Предлагаемые изменения об уточнении порядка установления срока испытания, определения категорий лиц, к кому данный вид оценки не может применяться, будут способствовать формированию эффективного и высокопрофессионального кадрового состава на муниципальной службе, и, как следствие, будут способствовать повышению эффективности реализации функции администрирования (управления).

Испытание, как вид оценки, устанавливаемый при поступлении на муниципальную службу, является наиболее эффективным, поскольку, в отличие от избрания по конкурсу, позволяет оценить не только наличие званий, но и навыков, которыми обладает муниципальный служащий, что делает оценку комплексной и достоверной, ибо в основу будут положены конкретные результаты служебной деятельности. Это не умаляет значение избрания по конкурсу, которое может быть использовано при поступлении на муниципальную службу в комплексе с испытанием. Вместе с тем, использование данных видов оценки в совокупности дает возможность обеспечить органы местного самоуправления служащими, максимально соответствующими квалификационным требованиям.

Литература:

1. *Иванчина Ю. В.* Проявление функций трудового права в процессе прохождения муниципальной службы (на примере функции администрирования (управления) и функции социального мира) (начало) // Муниципалитет. 2017. №3. С. 75–83.
2. Курс российского трудового права. В 3т. Т. 1: Общая часть / Под ред. Е. Б. Хохлова. СПб.: Изд-во СПБГУ, 1996. 573 с.
3. Трудовое право: Учебник/ Под ред. О. В. Смирнова. М.: ТК Велби, 2003. 528 с.
4. *Гинцбург Л. Я.* Социалистическое трудовое правоотношение. М.: Наука, 1977. 310 с.
5. *Иванчина Ю. В.* Функции трудового права: монография. В 3ч. Ч. 1: Функции трудового права сквозь призму социальных потребностей. Екатеринбург: изд-во УИУ РАНХиГС, 2017. 148 с.
6. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. М.: Юристъ, 2003. 560 с.
7. *Столяров В. И.* Организационно – методические вопросы оценки работников // Оценка, аттестация и повышение квалификации персонала как факторы повышения управляемости фирмы. Матер. рег. науч. – практ. конф. в г. Магнитогорске. Екатеринбург: РИО УрАГС, 1999. С. 4–10.
8. Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления: Указ Президента РФ от 7 мая 2012 года №601. Доступ из справ.-прав. системы «КонсультантПлюс».
9. Методический инструментарий по внедрению системы комплексной оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (включая общественную оценку): Утверждены Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации. Документ опубликован не был. Доступ из справ.-прав. системы «КонсультантПлюс».
10. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 года №197-ФЗ (с изм. и доп.). Доступ из справ.-прав. системы «КонсультантПлюс»
11. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27 июля 2004 года №79-ФЗ (с изм. и доп.). Доступ из справ.-прав. системы «КонсультантПлюс».
12. О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации: Указ Президента РФ от 01 февраля 2005 года №112 (с изм. и доп.). Доступ из справ.-прав. системы «КонсультантПлюс»
13. О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации: Указ Президента РФ от 01 февраля 2005 года №110 (с изм. и доп.). Доступ из справ.-прав. системы «КонсультантПлюс»
14. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Кривозубова Александра Борисовича на нарушение его конституционных прав частью 2 статьи 17 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации»: Определение Конституционного Суда РФ от 28 сентября 2017 года №2067-О. Документ опубликован не был. Доступ из справ.-прав. системы «КонсультантПлюс».

References:

1. *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.
2. The course of the Russian labor law. In 3 V. V.1: General part / Ed. E. B. Khokhlov. St. Petersburg: Publishing house SPbGU, 1996. 573 p.
3. Labor Law: Textbook / Ed. O. V. Smirnova. M.: TK Velby, 2003. 528 p.
4. *Gunzburg L. Ya.* Socialist labor relationship. M.: Nauka, 1977. 310 p.
5. *Ivanchina Yu. V.* Functions of labor law: monograph. In 3 parts. Part 1: The functions of labor law through the prism of social needs. Ekaterinburg: publishing house UIU RANHiGS, 2017. 148 p.
6. The labor law of Russia: Textbook / Ed. S. P. Mavrina, E. B. Khokhlov. M.: Law, 2003. 560 p.
7. *Stolyarov V. I.* Organizational and methodological issues of the evaluation of employees / / Evaluation, certification and staff development as factors to improve the manageability of the company. Mather. reg. sci. – Pract. Conf. in Magnitogorsk. Ekaterinburg: RIO URAGS, 1999. P. 4–10.
8. On the main directions of improving the system of public administration: Presidential Decree of 7 May 2012 №601. Access from the ref.-legal system “ConsultantPlus”.
9. Methodological tools for the implementation of the system of integrated assessment of professional performance of public civil servants (including public evaluation): Approved by the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation. The document was not published. Access from ref.-legal system “ConsultantPlus”.
10. Labor Code of the Russian Federation: Federal Law №197-FL of 30 December 2001 (with amendment and addendum). Access from ref.-legal system “ConsultantPlus”
11. On the Civil Service of the Russian Federation: Federal Law №79-FL of 27 July 2004 (as amended and supplemented). Access from ref.-legal system “ConsultantPlus”.
12. About competition on filling of a vacant post of the state civil service of the Russian Federation: the Decree of the President of the Russian Federation from 1 February 2005 №112 (with amendment and add.). Access from ref.-legal system “ConsultantPlus”
13. On the certification of state civil servants of the Russian Federation: Decree of the President of the Russian Federation №110 of 1 February 2005 (with amendment and add.). Access from ref.-legal system “ConsultantPlus”
14. On the refusal to accept the complaint of citizen Alexander Krivozubov for violation of his constitutional rights by part 2 of Article 17 of the Federal Law “On Municipal Service in the Russian Federation”: Determination of the Constitutional Court of the Russian Federation of 28 September 2017 №2067-O. The document was not published. Access from ref.-legal system “ConsultantPlus”.

Литература:

15. Европейская хартия местного самоуправления: Конвенция Совета Европы от 15 октября 1985 года // Собрание законодательства РФ. 1998. №36. Ст. 4466.
16. Методические рекомендации по установлению квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы и организации оценки на соответствие указанным требованиям (Версия 2.0.): Утверждены Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 09 ноября 2015 года. Документ опубликован не был. Доступ из справ.-прав. системы «КонсультантПлюс».
17. О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон от 02 марта 2007 года №25-ФЗ (с изм. и доп.). Доступ из справ.-прав. системы «КонсультантПлюс».
18. Методический инструментарий по планированию найма и организации отбора кадров для замещения должностей государственной гражданской службы (Версия 2.0): Утверждены Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации. Документ опубликован не был. Доступ из справ.-прав. системы «КонсультантПлюс»
19. О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 года №1 // Бюллетень Верховного Суда РФ. №4. 2014.
20. По делу о проверке конституционности пункта 4 части 1 статьи 33 и подпункта «а» пункта 3 части 1 статьи 37 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в связи с жалобой гражданки Л. А. Пугиевой: Постановление Конституционного Суда РФ от 06 декабря 2012 года №31-П // Собрание законодательства РФ. 2012. №52. Ст. 7571.

References:

15. European Charter of Local Self-Government: Council of Europe Convention of 15 October 1985 // Collection of Legislation of the Russian Federation. 1998. №36. Art. 4466.
16. Methodological recommendations on the establishment of qualification requirements for the replacement of municipal service posts and organization of assessment for compliance with these requirements (Version 2.0.): Approved by the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation on 9 November 2015. The document was not published. Access from ref.-legal system “ConsultantPlus”.
17. On municipal service in the Russian Federation: Federal Law of 2 March 2007 №25-FL (with amendment and add.). Access from ref.-legal system “ConsultantPlus”.
18. Methodological tools for planning recruitment and organization of personnel selection for the replacement of civil service positions (Version 2.0): Approved by the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation. The document was not published. Access from ref.-legal system “ConsultantPlus”
19. On the application of legislation governing the work of women, persons with family responsibilities and minors: Resolution of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation of 28 January 2014 №1 // Bulletin of the Supreme Court of the Russian Federation. №4. 2014.
20. In the case on the verification of the constitutionality of clause 4 of part 1 of Article 33 and subparagraph “a” of paragraph 3 of part 1 of Article 37 of the Federal Law “On the Civil Service of the Russian Federation” in connection with the complaint of LA citizen. Pugiyeva: Decree of the Constitutional Court of the Russian Federation of 6 December 2012 №31-P // Collection of the legislation of the Russian Federation. 2012. №52. Art. 7571.