ПРОБЛЕМЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ МЕСТА ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ В СИСТЕМЕ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ, РЕГУЛИРУЮЩИХ ГОСУДАРСТВЕННУЮ ГРАЖДАНСКУЮ СЛУЖБУ В ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВАХ РФ ЗА ГРАНИЦЕЙ

Яковенко Н.А.

ассистент, Академия труда и социальных отношений (Россия), 460052, Россия, г. Оренбург, ул. Транспортная, д. 18/3, к. 67, ninelkrutova@list.ru

УДК 349.2
ББК 67.405.1

Цель. На основе анализа нормативных правовых актов, содержащих нормы, регулирующие трудовые отношения на государственной гражданской службы в дипломатических представительствах РФ, определить возможности применения норм Трудового кодекса РФ при регулировании указанных отношений.

Методы. Проанализирована система нормативных правовых актов, регулирующих государственную гражданскую службу в дипломатических представительствах РФ, путем сопоставления их по юридической силе и содержанию.

Результаты. На основе анализа постановлений и решений Конституционного Суда РФ, научно обоснованных подходов и экспертных оценок, а также собственных выводов, исследовано соотношение Трудового кодекса РФ и иных федеральных законов, содержащих нормы трудового права в сфере правового регулирования дипломатической службы. Сделан вывод о возможности приоритетного применения Трудового кодекса РФ в вопросах, касающихся исключительно регулирования трудовых отношений на дипломатической службе в случае противоречия кодексу норм трудового права, содержащихся в иных федеральных законах.

Научная новизна. Научная новизна заключается в том, что автором впервые исследованы вопросы соотношения Трудового кодекса РФ и иных федеральных законов в сфере правового регулирования трудовых отношений дипломатических служащих не по юридической силе, а по содержанию. Автором сделан вывод о приоритете Трудового кодекса РФ, который основан на том, что, во-первых, он является актом, содержащим исключительно нормы трудового права, т.е. непосредственно предназначенным для регулирования трудовых отношений и, во-вторых, Трудовой кодекс РФ содержит основные принципы, руководящие положения, общие гарантии трудовых прав, которые являются системообразующими для всей отрасли трудового права. Автором внесены предложения по совершенствованию норм трудового законодательства. Сформулировано понятие «уровень дифференциации правового регулирования трудовых отношений» и разработана система уровней дифференциации правового регулирования труда дипломатических служащих. На основе материалов судебной практики автор доказывает, что Трудовой кодекс сохраняет свое значение в спорных вопросах правового регулирования трудовых отношений государственных гражданских служащих.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, дипломатическая служба, трудовые отношения, трудовой кодекс, юридические коллизии, приоритет нормативного правового акта.

PROBLEMS OF IDENTIFICATION OF THE ROLE OF RF LABOUR CODE IN THE SYSTEM OF NORMATIVE LEGAL ACTS REGULATING CIVIL SERVICE IN THE RF MISSIONS ABROAD

Yakovenko N.A.

assistant, Academy of Labour and Social Relations (Russia), fl. 67, 18/3, Transportnaya str., Orenburg, Russia, 460052, ninelkrutova@list.ru

Purpose. On the basis of the analysis of normative legal acts containing norms regulating labor relations in the civil service in the RF diplomatic missions, to identify options for applying the RF Labour Code in the regulation of the said relations.

© Яковенко Н.А., 2015

Яковенко Н.А.

Methods. The system of normative legal acts regulating civil service in the RF diplomatic missions is analyzed by comparing their legal force and content.

Results. Based on the analysis of resolutions and decisions of the RF Constitutional Court, evidence-based approaches and expertise, as well as own conclusions, the correlation of the Labour Code and other federal laws containing provisions of labor law in the field of legal regulation of diplomatic service is examined. Conclusion is made about the possibility of the priority application of the Labour Code only in issues referring to labor relations regulation in the diplomatic service in case of any inconsistency with the Code of labor law in other federal laws.

Scientific novelty. Scientific novelty lies in the fact that the author is the first to study issues of correlation of the RF Labour Code and other federal laws in the field of legal regulation of labor relations of diplomatic officials not by legal force, but by content. The author draws a conclusion about the priority of the RF Labour Code, which is based on the fact that, firstly, it is an act, consisting exclusively of labor law regulations, i.e. specifically designed for regulation of labor relations and, secondly, the RF Labour Code contains basic principles, guidelines, general guarantees of labor rights, which are the backbone for the entire labor law field. The author introduced suggestions to improve labor regulations. The notion of "the level of differentiation of legal regulation of labor relations" is defined and a system of levels of differentiation of legal regulation of diplomatic officials labor is developed. On the basis of judicial practice materials the author argues that the RF Labour Code retains its significance in the controversial issues of legal regulation of civil servants labor relations.

Key words: civil service, diplomatic service, labor relations, labor code, legal collisions, priority of normative legal act.

Содержание актов российского законодательства в сфере правового регулирования государственной гражданской службы свидетельствует о том, что в настоящее время наметилась тенденция по снижению роли Трудового кодекса РФ (далее – ТК) [1] в регулировании трудовых отношений гражданских служащих. Между тем, суды продолжают руководствоваться нормами ТК при разрешении трудовых споров с участием дипломатических служащих загранпредставительств РФ. Вопросам соотношения ТК и иных нормативных правовых актов, регулирующих государственную гражданскую службу в дипломатических представительствах РФ, в науке трудового права уделено крайне мало внимания. Отсутствуют научные исследования по классификации законодательных актов, регулирующих трудовые отношения дипломатических служащих, дифференциации правового регулирования их труда. Данные обстоятельства порождают необходимость более подробного изучения места и значения ТК в правовом регулировании труда дипломатических служащих.

Иерархия нормативных правовых актов трудового законодательства РФ установлена в ст. 5 ТК. Содержание данной статьи обоснованно подвергается некоторыми учеными критике с точки зрения установления приоритета ТК по отношению к другим федеральным законам [2, с. 114], [3, с. 102], [4, с. 42]. Однако, практический взгляд на место ТК в системе нормативных правовых актов, регулирующих труд государственных гражданских служащих, не мешает авторам признавать теоретическую обоснованность приоритета ТК перед другими законами как кодификационного акта [5, с. 3].

В решениях Конституционного Суда РФ (далее – КС РФ) неоднократно говорилось о месте кодекса в системе нормативных правовых актов [6, с. 1532]. Нормы об установлении приоритета кодексов признаны не противоречащими Конституции, поскольку содержащиеся в них положения о приоритете распространяются лишь на случаи, когда положения иных федеральных законов, регулирующие тот или иной вид отношений, противоречат кодексу, устанавливающему правовое регулирование в той же сфере отношений (постановления КС РФ от 27 марта 1996 г. № 8-П [7, с. 1768] и от 23 апреля 2004 г. № 9-П [8, с. 1923]).

Из вышеприведенных постановлений КС РФ можно сделать вывод, что приоритет кодекса в отношении иных федеральных законов, содержащих нормы, регулирующие те же отношения, что и кодекс, опирается не на большую юридическую силу (КС РФ не признает кодификационные федеральные законы актами большей юридической силы в отношении иных федеральных законов), а имеет иные основания. Для того, чтобы ответить на вопрос какие это основания, обратимся к вопросу о соотношении нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения.

В ст. 5 ТК используется термин «противоречие». «"Противоречие" нормативных правовых актов» является одной из разновидностей юридических коллизий. В случае, когда нормативные правовые акты обладают равной юридической силой, для преодоления коллизии между ними общепринятыми являются правила разрешения содержательных либо темпоральных коллизий.

В российской правовой системе кодексы и иные федеральные законы специального правового регулирования находятся на одном уровне иерархии. Следовательно, применить правило преодоления иерархических коллизий «вышестоящий закон отменяет действие нижестоящего» в случае противоречия федерального закона и ТК нельзя.

Наиболее сложным представляется применение правила «специальная норма отменяет действие общей». Е. А. Ершова указывает, что специальные правовые нормы-изъятия могут и должны действовать наряду с ТК и регулировать специальные трудовые отношения, например, с судьями, прокурорами и т.д. Однако, такая возможность должна быть предусмотрена в ТК [5, с. 3]. Данное мнение разделяет М. А. Занина [9, с. 19].

В отношении регулирования трудовых отношений дипломатических служащих приведенная точка зрения представляется спорной.

Дифференциация правового регулирования труда дипломатических служащих имеет несколько уровней специального правового регулирования. При этом, установление этих уровней возможно как в рамках одного нормативного правового акта, так и нескольких.

Понятие «уровень дифференциации правового регулирования трудовых отношений» можно определить следующим образом – это уровень специального правового регулирования, нормы которого содержат особенности правового регулирования трудовых отношений определенной категории работников, в рамках пределов дифференциации, установленной нормами трудового права.

В трудовом законодательстве в отношении работников представительств РФ за границей, на наш взгляд, присутствуют как минимум четыре уровня дифференциации правового регулирования труда:

• правовое регулирование трудовых отношений государственных служащих (нормы трудового права распространяются на сотрудников государственной гражданской и правоохранительной службы);

• правовое регулирование трудовых отношений государственных гражданских служащих;

• правовое регулирование трудовых отношений государственных гражданских служащих, направленных на работу в представительства РФ за границей;

• правовое регулирование трудовых отношений государственных гражданских служащих, занимающих должности федеральной государственной гражданской службы в загранучреждениях, относящихся к системе МИД, по которым предусмотрено присвоение дипломатических рангов в загранучреждениях (дипломатических служащих).

Отметим, что работники центрального аппарата МИД относятся ко второму уровню дифференциации. В отношении них общие положения ТК действуют с учетом норм специальных федеральных законов.

Таким образом, Федеральный закон от 27 июля 2010 № 205-ФЗ «Об особенностях прохождения федеральной государственной гражданской службы в системе Министерства иностранных дел Российской Федерации» (далее – Закон об особенностях службы в МИД РФ) [10] может устанавливать изъятия из общих норм Федерального закона от 27 июля 2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Закон о государственной гражданской службе) [11], которые будут касаться исключительно дипломатических служащих. При этом на возможность установления данных изъятий не будет ссылки в ТК.

Решение подобных ситуаций, по нашему мнению, не должно зависеть от того есть ли в каждом конкретном случае ссылка на возможность такого изъятия в ТК или нет.

Современные тенденции развития трудового права таковы, что в отличие от ст. 4 ранее действовавшего КЗоТ об изолированном характере источников трудового законодательства, в ст. 5 ТК в качестве источников трудового законодательства признаются не только акты трудового законодательства, но и любые иные федеральные законы, содержащие нормы трудового права. На наш взгляд, ст. 5 ТК следует толковать как норму, значительно расширяющую перечень источников трудового законодательства.

Следует отметить, что сфера действия Закона об особенностях службы в МИД РФ и главы 53 ТК пересекается. Закон регулирует дипломатическую службу не только в загранучреждениях, но и в центральном аппарате МИД РФ. ТК устанавливает в главе 53 особенности правового регулирования труда государственных гражданских служащих и иных работников, замещающих должности, не относящиеся к государственным, которые направлены на работу в представительства РФ за границей.

В связи с этим, ответ на вопрос – являются ли положения главы 53 ТК общими или специальными по отношению к нормам Закона об особенностях службы в МИД не является столь очевидным. Представляется, что при решении данного вопроса не обойтись без общетеоретических положений и подходов к определению места ТК в системе нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Решение проблемы соответствия ТК положений федеральных законов исходя исключительно из принципа «специальное отменяет общее», на наш взгляд, не является единственно верным. Отдельные федеральные законы содержат нормы различной отраслевой принадлежности. Так, Закон об особенностях службы в МИД РФ содержит нормы об условиях труда и отдыха, учете мнения профсоюзного органа и др., которые относятся к сфере трудового права. Нормы о порядке присвоения дипломатических рангов, их наименованиях относятся к сфере административного права.

В трудовом праве применение коллизионного принципа «специальная норма отменяет общую» носит ограниченный характер. В случае, когда специальная

норма ухудшает положение работника, ее использование поставлено в зависимость от наличия или отсутствия коллизионной привязки в ТК о том, что иными федеральными законами могут быть установлены особые условия труда для данной категории работников. Если это обусловлено спецификой трудовой функции, допустимо и снижение общего уровня трудовых гарантий, усиление ответственности работника, возложение на него дополнительных обязанностей и т.п.

Таким образом, «противоречие» иных федеральных законов ТК имеет место в том случае, если происходит существенное ограничение, т.е. ухудшение прав работников, снижение уровня гарантий их трудовых прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, и данное ограничение не обусловлено особенностями их труда, признанными в трудовом праве.

В указанной ситуации происходит «включение» правила приоритета ТК. По сути, приоритет ТК перед иными федеральными законами действует в том случае, если имеет место ограничение трудовых прав и снижение гарантий, установленных ТК, не обусловленное особенностями труда работников.

Данное правило принципиально отличается от общепринятых правил разрешения темпоральных и содержательных коллизий: «последующий закон отменяет действие предыдущего» и «специальная норма отменяет действие общей». В трудовом праве сам факт противоречия нормативного правового акта ТК предоставляет возможность ссылаться на нормы ТК, независимо от времени принятия акта, содержащего противоречащие ТК нормы, а также является ли он специальным по отношению к ТК.

По мнению М. В. Молодцова общие нормы, под которыми он подразумевает нормы-принципы, обладают приоритетом перед специальными, а общие и специальные – перед исключительными [12, с. 68,69]. И. В. Аленина отмечает, что подобные утверждения не так уж и не справедливы, если речь идет о соотношении норм-принципов, закрепленных в обшей части ТК, и норм особенной части, призванных урегулировать отношения конкретным образом [13, с. 80].

ТК устанавливает общие гарантии труда, принципы, права работников, которые не могут не учитываться в других федеральных законах, содержащих специальные нормы трудового права. По нашему мнению, положения специальных норм федеральных законов должны соответствовать, прежде всего, основным началам и принципам трудового законодательства, закрепленным в ст. 1–4 ТК.

Полагаю, что необходимо внести следующее дополнение в ст. 5 ТК: «В случае установления изъятий из общих норм настоящего Кодекса в федеральном законе, содержащем особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников, соответствующий федеральный закон применяется при условии, что его нормы соответствуют общим началам и принципам трудового законодательства, установленным настоящим Кодексом».

Таким образом, приоритет норм ТК перед другими федеральными законами, содержащими нормы трудового права, основан на том, что:

- во-первых, ТК является актом, содержащим исключительно нормы трудового права, т.е. непосредственно предназначенным для регулирования трудовых отношений (однородность);
- во-вторых, ТК содержит основные принципы, руководящие положения, общие гарантии трудовых прав, которые являются системообразующими для всей отрасли трудового права (общий характер правовых норм).

В связи с этим, в ст. 5 ТК обоснованно установлен приоритет норм ТК по отношению к трудоправовым нормам, содержащимся в иных федеральных законах, включая комплексные.

Следует отметить, что ТК содержит понятийный аппарат, который широко применяется в Законе о государственной гражданской службы и Законе об особенностях службы в МИД. Это касается таких понятий как рабочее время, ненормированный рабочий день, время отдыха и его виды. В названных законах не содержатся такие гарантии оплаты труда, установленные в ТК, как ограничения удержаний из заработной платы, ограничение размера удержаний, ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, гарантии оплаты при совмещении должностей, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, оплата работы в ночное время и др.

Отметим, что при разрешении трудовых споров сотрудников загранпредставительств о взыскании заработной платы, ответчиком по которым выступает МИД, суды руководствуются положениями ТК. Примером решения, удовлетворившего требования работника посольства о выплате ему валютной части заработной платы, является решение Пресненского районного суда г. Москвы от 16 февраля 2011 г. по делу № 2-1554/2011. Суд со ссылкой на ст. 135, 136, 392 ТК удовлетворил заявленные исковые требования о взыскании с ответчика (МИД РФ) начисленной заработной платы, подлежащей выплате в рублевом эквиваленте, с учетом курса доллара к рублю на дату принятия судебного решения [14].

Общие нормы ТК являются основополагающими и при разрешении споров о внесении записей в трудовые книжки сотрудников дипломатической службы в загранпредставительствах.

В вышеназванном решении Пресненский районный суд при рассмотрении требования работника загранпредставительства о внесении записи о присвоенных дипломатических рангах в трудовую книжку, руководствовался положениями ст. 66 ТК и постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 (в ред. от 25 марта 2013 г.) (далее – Правила ведения трудовых книжек) [15].

Между тем, толкование судом норм указанных нормативных правовых актов вызывает вопросы. Со ссылкой на ст. 66 ТК суд отказал в удовлетворении требования работника загранпредставительства о внесении записи о присвоенных дипломатических рангах в трудовую книжку на основании того, что работник не предъявил к работодателю требование о внесении соответствующей записи в письменном виде.

Данная позиция суда представляется спорной, поскольку согласно ст. 66 ТК и п. 10 Правил ведения трудовых книжек, на которые есть ссылка в решении суда, порядок ведения трудовой книжки возлагается на работодателя, который был обязан внести соответствующие записи в трудовую книжку в недельный срок после издания приказа о присвоении дипломатического ранга.

Работодатель вернул работнику трудовую книжку, не выполнив нормативные требования вышеназванных Правил ведения трудовых книжек. Таким образом, на наш взгляд, у суда имелись правовые основания удовлетворить в этой части исковые требования работника.

Общие нормы ТК, касающиеся особенностей правового регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями, материальной ответственности и охраны труда распространяются на дипломатических служащих, поскольку специальные законы подобных норм не содержат.

Проведенное в настоящей статье исследование вопросов соотношения нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения дипломатических служащих, и места ТК в их системе, позволяет сформулировать следующие выводы:

• приоритет норм ТК перед другими федеральными законами, содержащими нормы трудового права, основан не на большей юридической силе кодификационного акта, а имеет иные основания. ТК является актом, непосредственно предназначенным для регулирования трудовых отношений, и содержит основные принципы, руководящие положения, которые являются основополагающими для всей отрасли трудового права.

• на законодательном уровне следует закрепить положение о том, что специальный федеральный закон применяется при условии, что его нормы, относящиеся к сфере трудового права, соответствуют общим началам и принципам трудового законодательства, установленным в ТК;

• общие нормы ТК сохраняют свое значение в правовом регулировании трудовых отношений государственных гражданских и дипломатических служащих, которые вправе ссылать на них при разрешении трудовых споров в судебном порядке.

Литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 22 декабря 2014 г.) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (часть I). Ст. 3.
2. Ершова Е.А. Трудовые правоотношения государственных гражданских и муниципальных служащих в России. Монография. М.: Статут, 2008. 225 с.
3. Иванова С.А. Правовое регулирование трудовых отношений государственных служащих: диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Екатеринбург, 2002. 220 с.
4. Орловский Ю.П. Проблемы совершенствования трудового законодательства // Журнал российского права. 2005. № 9. С. 40–51.
5. Ершова Е.А. Федеральные законы и иные нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права. // Трудовое право. 2007. № 11. С. 2–5.
6. По запросу Питкярантского городского суда Республики Карелии о проверке конституционности статьи 26 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве) кредитных организаций»: Определение Конституционного Суда РФ 03 февраля 2000 г. № 22-О // Собрание законодательства РФ. 2000. № 14. Ст. 1532.
7. По делу о проверке конституционности статей 1 и 21 Закона Российской Федерации от 21 июля 1993 года «О государственной тайне» в связи с жалобами граждан В.М. Гурджиянца, В.Н. Синцова, В.Н. Бугрова и А.К. Никитина: Постановление Конституционного Суда РФ от 27 марта 1996 г. № 8-П // Собрание законодательства РФ. 1996. № 15. Ст. 1768.
8. По делу о проверке конституционности отдельных положений федеральных законов «О федеральном бюджете на 2002 год», «О федеральном бюджете на 2003 год», «О федеральном бюджете на 2004 год» и приложений к ним в связи с запросом группы членов Совета Федерации и жалобой гражданина А.В. Жмаковского: Постановление Конституционного Суда РФ от 23 апреля 2004 г. № 9-П // Собрание законодательства РФ. 2004. № 19 (часть 2). Ст. 1923.
9. Занина М.А. Коллизии норм права равной юридической силы (понятие, причины, виды): автореферат диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. М., 2008. 26 с.
10. Об особенностях прохождения федеральной государственной гражданской службы в системе

Министерства иностранных дел Российской Федерации: Федеральный закон от 27 июля 2010 № 205-ФЗ (в ред. от 2 июля 2013 г.) // Собрание законодательства РФ. 2010. № 31. Ст. 4174.
11. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27 июля 2004 № 79-ФЗ (в ред. от 22 декабря 2014 г.) // Собрание законодательства РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.
12. Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. М.: Юрид. лит., 1985. 175 с.
13. Аленина И.В. Коллизии в трудовом праве: диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Омск, 2000. 206 с.
14. Решение Пресненского районного суда г. Москвы от 16 февраля 2011 г. по делу № 2-1554/2011 [электронный ресурс] Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
15. О трудовых книжках: Постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 (в ред. от 25 марта 2013 г.) // Собрание законодательства РФ. 2003. № 16. Ст. 1539.

References:

1. The Labour Code of the Russian Federation: Federal Law of 30 December 2001 № 197-FL (as amended December 22, 2014) // Collection of the RF legislation. 2002. № 1 (part I). Art. 3.
2. Ershov E.A. Labor relations of civil and municipal employees in Russia. Monograph. M.: Statut, 2008. 225 p.
3. Ivanova S.A. Legal regulation of labor relations of civil servants: dissertation for the degree of the Candidate of Legal Sciences. Ekaterinburg, 2002. 220 p.
4. Orlovskyi Yu.P. Problems of improving labor legislation // Journal of the Russian law. 2005. № 9. P. 40–51.
5. Ershov E.A. Federal laws and other normative legal acts containing labor law norms. // Employment law. 2007. № 11. P. 2–5.
6. On the request of Pitkyarntskyi City Court of the Republic of Karelia on the constitutionality of Art. 26 of the Federal Law “On insolvency (bankruptcy) of credit institutions”: of the RF Constitutional Court of 3 February 2000 № 22-O // Collection of the RF legislation.2000. № 14. Art. 1532.
7. On the case of checking the constitutionality of Articles 1 and 21 of the Law of the Russian Federation of 21 July 1993 “On state secrets” in response to complaints of citizens V.M. Gurdzhiyants, V.N. Sintsov, V.N. Bugrov and A.K. Nikitin: Decision of the Constitutional Court of the Russian Federation of March 27, 1996 № 8-P // Collection of the RF legislation. 1996. № 15. Art. 1768.
8. On the case of checking the constitutionality of certain provisions of the Federal law “On the Federal Budget for 2002”, “On the Federal Budget for 2003”, “On the Federal Budget for 2004” and Amendments, in relation to the enquiry of group of the Federation Council members and citizen A.V. Zhmakovskyi’s complaint: Decision of the Constitutional Court of the Russian Federation of April 23, 2004 № 9-P // Collection of the RF legislation. 2004. № 19 (part 2). Art. 1923.
9. Zanina M.A. The collision of legal norms of equal legal force (concept, causes and types): Abstract of dissertation for the degree of Candidate of Legal Sciences. M., 2008. 26 p.
10. On the specifics of the federal civil service in the Ministry of Foreign Affairs of the Russian Federation: Federal Law of 27 July 2010 № 205-FL (as amended July 2, 2013) // Collection of the RF legislation. 2010. № 31. Art. 4174.
11. On state civil service of the Russian Federation: Federal Law of July 27, 2004 № 79-FL (as amended December 22, 2014) // Collection of the RF legislation. 2004. № 31. Art. 3215.
12. Molodtsov M.V. The Soviet system of labor law and the system of labor legislation. M.: Jurid. lit., 1985. 175 p.
13. Alenina I.V. Collisions in labor law: dissertation for the degree of Candidate of Legal Sciences. Omsk, 2000. 206p.
14. Decision of the Presnensky district court in Moscow of 16 February 2011 on the case № 2-1554 / 2011 [e-resource] Access from ref.-legal system “KonsultantPlus”.
15. On labor books: the RF Government Resolution of April 16, 2003 № 225 (as amended March 25, 2013) // Collection of the RF legislation. 2003. № 16. Art. 1539.