



УДК 342

**КОНКУРС В СИСТЕМЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ:
ОРГАНИЗАЦИОННО--ПРАВОВОЙ АСПЕКТ****Упоров Иван Владимирович**

д.и.н., к.ю.н., профессор

Краснодарский университет МВД России

uporov@list.ru

Аннотация

Рассматривается проблема правового регулирования и проведения конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы в России. Анализируются базовый федеральный закон в данной сфере общественных отношений (ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»), правотворческая практика муниципальных образований, научные труды по заявленной теме. Обосновываются авторские предложения, направленные на повышение эффективности конкурса в сфере муниципальной службы.

Ключевые слова: муниципальная служба, конкурс, положение, должность, муниципальное образование, методика, закон.

**COMPETITION IN THE MUNICIPAL SERVICE SYSTEM:
ORGANIZATIONAL AND LEGAL ASPECT****Ivan V. Uporov**

Doctor of History, Candidate of Law, Professor

Krasnodar University of the Ministry of Internal Affairs of Russia

uporov@list.ru

ABSTRACT

The article is devoted to the problem of legal regulation of the competition for filling vacant posts of municipal service in Russia. The basic federal law in this area of public relations (Federal Law "On municipal service in the Russian Federation"), the law-making practice of municipalities, scientific works on the stated topic are analyzed. The author's proposals aimed at increasing the efficiency of the competition in the field of municipal service are substantiated.

Key words: municipal service, competition, position, position, municipal formation, methodology, law.

Институт муниципальной службы по своей правовой природе и сущности тесно связан с кадровыми технологиями, к которым, по справедливому мнению Е.С. Шугриной, следует относить, среди других, такой важнейший элемент, как конкурсный отбор при поступлении на службу [1, с. 94]. Принципиально следует заметить, что конкурс дает возможность реализовать конституционное право граждан России на равный доступ в управлении делами государством [2, с. 39]. Вместе с тем в содержании и организации конкурса на замещение должности муниципальной службы имеется ряд проблем, требующих своего обсуждения и решения. Прежде всего обращает на себя внимание то обстоятельство, что в базовом федеральном законе, регулирующем институт муниципальной службы (ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 2 марта 2007 г. [3], далее - ФЗ 2007 г.), модальность формулировки о конкурсе (ч. 1 ст. 17) на замещение должности муниципальной службы не предполагает обязательности проведения такого конкурса.

И в этом контексте, сразу же следует сделать сравнение с государственной гражданской службой - в ч. 1 ст. 22 ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (2004 г.) указывается, что «поступление гражданина на гражданскую службу для замещения должности гражданской службы или замещение гражданским служащим другой должности гражданской службы осуществляется по результатам конкурса, если иное не установлено настоящей статьей. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня претендентов на замещение должности гражданской службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения должности гражданской службы» [4]. Именно конкурсная процедура при поступлении на службу являлась «принципиальной новеллой» данного закона. О значимости такого конкурса свидетельствует тот факт, что его процедура отрегулирована специальным президентским указом [5]. В свое время такой подход подвергался довольно жесткой критике, и прежде всего его конкурсные процедуры (в частности, за слишком широкий перечень оснований не проводить конкурс), однако, как отмечает Т.В. Иванкина, «лучше конкурса пока ничего не придумали» [6, с. 84].

Следует заметить, что введение конкурсных начал в муниципально-правовые отношения являлось вполне логичной мерой, если учесть тесную связь государственной-гражданской и муниципальной видов публичной службы. Вместе с тем законодатель оставил неопределенность в вопросе об обязательности конкурса в системе муниципальной службы. Ряд ученых, в том числе, в частности, С.Н. Братановский, А.Е. Епифанов, В.А. Санеев, полагают, что отсутствие в ФЗ 2007 г. нормы об обязательности конкурса на замещение должности муниципальной службы было ошибкой законодателя. Думается, однако, что здесь имеет место излишняя категоричность суждения; тем не менее, мы солидарны с самим подходом по данному вопросу (о необходимости конкурсного отбора муниципальных служащих).

Прежде чем, более детально, определить свою позицию по этому поводу, следует заметить, что в первом федеральном законе о муниципальной службе (ФЗ «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации» от 8 января 1998 г.) нормативных положений о конкурсном отборе вообще не было, и в этом смысле ФЗ 2007 г. представляет собой более прогрессивный нормативно-правовой акт. Однако со времени принятия ФЗ 2007 г. прошло уже почти пятнадцать лет и, вероятно, законодатель должен сделать логический ход в виде более четкого указания на обязательность проведения конкурса в системе муниципальной службы. Во всяком случае, это можно определить как общее правило, учитывая, что муниципальные образования разных видов по своим масштабам, численности населения, развитию инфраструктуры (включая наличие/отсутствие вузов, выпускники которых могли бы поступать на муниципальную

службу, и прежде всего имея в виду обучение по специальности «Государственное и муниципальное управление») слишком различны, чтобы распространять требования о конкурсе в одинаковой степени.

Так, характерным для многих сельских поселений является ситуация, сложившаяся в Лашковском сельском поселении Орловского района Орловской области. Глава этого поселения Н.В. Галкин на одной из конференции, где обсуждалась кадровая проблема в муниципальных образованиях, сказал, в частности, следующее: «Из-за отсутствия финансовых средств мы вынуждены провести сокращение сотрудников администраций сельских поселений и работников культуры на 50% ... Утверждено новое штатное расписание администрации со штатом в количестве 7,5 единиц вместо 12, а расходы на оплату труда уменьшились на 34%» [7, с. 39] (это подтверждает наличие в России излишне сложной системы правоотношений в финансовой сфере, которая начала складываться после распада СССР [8], что, разумеется, не может влиять и на организацию конкурса в сфере муниципальной службы). Мы разделяем суждение по этому поводу М.В. Преснякова и С.Е. Чаннова о том, что «в малочисленных сельских поселениях нередко вообще нельзя найти лиц, соответствующих квалификационным требованиям, предъявляемым к должностям муниципальной службы и при этом изъявляющих желание служить муниципальному образованию. Требование об обязательном проведении конкурса, со всеми вытекающими из него процедурами, в таких ситуациях, конечно, возможно, но вряд ли разумно» [9, с. 301]. В литературе есть мнение о том, что конкурс на замещение должностей муниципальной службы следует не проводить только в муниципальных образованиях, численность населения которых, не превышает одной тысячи человек [10, с. 7].

Мы полагаем в этой связи, что в ФЗ 2007 г. следует внести коррективу, суть которой в том, чтобы конкурс на замещение должностей муниципальной службы стал обязательным для городских округов, муниципальных округов (введены в 2019 г.) и муниципальных районов. И одновременно следует отказаться от конкурса во внутригородских районах, учитывая, что муниципальное образование этого вида является непосредственной частью городского округа, имеет ограниченный круг вопросов местного значения, и проведение в них самостоятельного конкурса лишено какой-либо целесообразности: в поселениях могут быть варианты, определяемые на уровне соответствующих региональных законов. В перспективе же, как мы полагаем, с учетом складывающейся ситуации, можно отказаться в принципе от конкурсов в поселениях, имея в виду, прежде всего, кадры местных администраций. При этом кадровый резерв на замещение должностей муниципальных служащих целесообразно сделать единым соответственно для муниципального округа, городского округа и для муниципального района. Такой подход позволит более оперативно решать кадровые вопросы, в том числе, учитывая возможность находящихся в кадровом резерве лиц при их назначении на муниципальную должность в поселении без больших сложностей переехать на работу в то или иное поселение, а в городском округе с внутригородским делением и вовсе будет значительно легче управлять кадровыми ресурсами с учетом специфики данного вида муниципальных образований [11, с. 64]. С правовой точки зрения, как нам представляется, для реализации такого предложения может быть подписано соглашение между администрацией муниципального района и администрацией поселения. Но это должно быть, на наш взгляд, решением в перспективе, возможно, не столь отдаленной (10-15 лет).

Важно отметить, что если конкурс в системе государственной гражданской службы проводится в определенной социально-экономической сфере (образование, здравоохранение, транспорт и т.д.) и носит в основном ведомственный характер, то в системе муниципальной службы конкурс проводится сразу по нескольким социально-

экономическим сферам, учитывая, что администрация муниципального образования является органом публичной власти общей (универсальной) компетенции [12, с. 41]. Такое положение, конечно, затрудняет осуществление конкурсных процедур в муниципальных образованиях, поскольку лицам, входящим в состав конкурсной комиссии, нужно обладать компетенцией сразу в нескольких сферах социально-экономической деятельности. Кроме того, особенность проведения конкурсных процедур в рамках муниципальной службы представляет также то, что порядок их (процедур) реализации в соответствии с ч. 2 ст. 17 ФЗ 2007 г. определяется депутатским корпусом местного самоуправления, в то время как при осуществлении аналогичных конкурсных процедур в рамках государственной гражданской службы соответствующие конкурсные требования регулируются указным правом (актами Президента России).

В этой связи неудивительно, что в практике встречаются самые разные вариации по организации конкурсных процедур, предусматривающих решение вопросов о замещении соответствующих вакантных должностей муниципальной службы. Так, согласно п. 1 Положения о проведении конкурса в г. Краснодаре функции представителя нанимателя, а равно осуществление мер по осуществлению конкурсных процедур конкурса возложены на заместителя главы муниципального образования [13] (здесь определенное сомнение вызывает упоминание должности заместителя главы муниципального образования, учитывая, что глава муниципального образования избирается в единственном числе, и, как убедительно доказал А.А Жамборов, «он не может быть заменен никем по доверенности, и возможен только вариант, при котором по необходимости другое лицо может временно исполнять его обязанности» [14, с. 9; см. также: 15, с. 74]). Конкурс проводится при наличии не менее двух кандидатов. Такой подход является типичным - он встречается во многих исследованных нами муниципальных правовых актах, определяющих регулирование данной сферы общественных отношений. Заслуживает поддержки позиция муниципалитета Краснодара в части того, чтобы членами конкурсной комиссии являлись независимые эксперты (в их числе могут быть представители общественных, научных и иных организаций, расположенных на территории соответствующего муниципалитета), причем их численность должна быть не менее двадцати пяти процентов от общего числа членов конкурсной комиссии.

В этом контексте нельзя поддержать Распоряжение Главы Администрации города Тюмени о создании такой комиссии в связи с освободившейся должностью директора департамента экономики и стратегического развития Администрации города [16]. Дело в том, что в составе этой комиссии предусмотрен только один независимый эксперт, при этом нет ни одного городского депутата. Вместе с тем в том же акте содержится Методика проведения конкурса (в качестве Приложения 3), которая оценивается нами позитивно и заслуживает особого внимания. Здесь расписан буквально каждый шаг как кандидата на должность муниципальной службы (вплоть до выдачи бланков документов, рекомендаций-разъяснений по их заполнению, расписки секретаря комиссии о приеме от кандидатов конкурсных документов и др.), так и представителей конкурсной комиссии и городской администрации. В частности, для того, чтобы оценить «выраженность потенциала проявления профессиональных качеств тех кандидатов, которые претендуют на замещение должности муниципальной службы» [17], приводится шкала оценок, где за основу берется 1 балл, означающий оценку «Соответствует требованиям, предъявляемым к компетенции». Кандидаты, набравшие 1 и более баллов, проходят в следующий этап, где конкурсная комиссия проводит с ними структурированное интервью. Для этого утверждается перечень вопросов, и по результатам структурированного интервью определяется балл претендента, исходя также из оценки в 1 балл, которая означает, что

кандидат «ориентируется в предмете деятельности, обладает средним уровнем развития профессиональных знаний и навыков, имеет ряд способностей к выполнению отдельных видов работ» [17]. Набравшие более 1 балла кандидаты допускаются на третий этап конкурса, в рамках которого они проходят вербальные методы оценки их деловых и иных качеств. Рассмотренные конкурсные процедуры осуществляются согласно Положению о конкурсе в г. Тюмени [18], которым предусматривается, среди прочего, предварительная публикация, как конкурсных условий, так и проекта договора (контракта), который заключает кандидат, оказавшийся сильнее своих конкурентов.

Следует заметить, что, как видно из содержания нормативно-правовых актов, регламентирующих конкурсные процедуры, наблюдается довольно широкое разнообразие применяемых подходов. Если иметь в виду ту же методику выявления профессиональных качеств лиц, изъявивших желание подать документы на замещение должности муниципальной службы, а это один из ключевых моментов конкурса, то, к примеру, в одном случае указывается, что «проводится либо конкурс документов, либо конкурсные испытания» [19], причем применительно к должностям высшей группы проводится только конкурс документов, в другом случае методика вообще не указывается [20]. А в Зубовском сельсовете Болотнинского района Новосибирской области численность муниципальных служащих и вовсе всего два человека (плюс занимающий муниципальную должность глава муниципального образования) [21]. Совершенно очевидно, что они не в состоянии обеспечить необходимый объем работы по решению и реализации вопросов местного значения, и поэтому в таких ситуациях вряд можно говорить о методике проведения конкурсных процедур.

Подобные факты подтверждают наше отмеченное выше предложение о том, что конкурс на замещение должностей муниципальной службы целесообразно сделать обязательным лишь в муниципальных округах, городских округах, а также в муниципальных районах; что касается поселений, внутригородских районов, то в них обязательность таких конкурсов нецелесообразна. При этом мы не имеем в виду абсолютизацию обязательности конкурса в указанных муниципальных образованиях - вряд ли, например, целесообразно проводить конкурсные испытания на замещение младшей муниципальной должности (например, такие должности, как секретарь, делопроизводитель и др.). И в этом смысле представляется излишне категоричным предложение И.В. Лагун проводить в обязательном порядке конкурс на замещение должностей муниципальной службы по всем без исключения вакантным должностям муниципальной службы [22, с. 110-111].

В этой связи можно отметить и такое наблюдение - довольно большой разброс мнений по поводу должностей муниципальных служащих, по которым в муниципальных образованиях проводятся (или не проводятся) конкурсные процедуры. Например, в Краснодаре таковые не проводятся только в отношении должностей младшей группы должностей муниципальной службы, в Тюмени группы должностей, по поводу которых не проводится конкурс, вообще не указывается, а в Кемском муниципальном районе (Республика Карелия) конкурс проводится при замещении только главных и ведущих должностей муниципальной службы [23]. В этой связи Н.А. Ткаченко полагает, что «рациональным решением проблемы недостаточности применяемых конкурсных процедур может стать законодательное закрепление обязанности муниципальных органов применять не менее трех, а на руководящие должности не менее четырех методов оценки кандидатов на втором этапе конкурса» [10, с. 8]. Однако с указанными предложениями Н.А. Ткаченко в части конкурсных процедур трудно согласиться полностью. Во-первых, они не имеют какого-либо авторского обоснования, и при этом нет ссылок на соответствующие работы специалистов по составлению и проведению соответствующих

тестов. Во-вторых, как нам представляется, следует не расширять, а, напротив, сужать количество методик отбора кандидатов на должности муниципальной службы, но при этом улучшать их качество, поскольку в настоящее время, как показывает наш анализ, во многом имеет место «отсебятина», когда муниципалитеты принимают муниципальные правовые акты о проведении конкурса без учета имеющихся научных подходов в этой сфере. Следует согласиться с суждениями на эту тему с Н.А. Кургановым: «в Российской Федерации насчитывается более 22 тысяч муниципальных образований (в том числе около 18,5 тысячи сельских поселений). Представляется, что наличие порядка 22 тысяч муниципальных актов, определяющих процедуру конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы, вряд ли является целесообразным» [24, с. 246].

Однако нижеследующее предложение Н.А. Курганова представляется небесспорным: «представляется необходимым закрепить порядок проведения конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы по аналогии с государственной гражданской службой в одном акте - указе Президента РФ» [24, с. 247]. Дело в том, что такая жесткая централизация противоречила бы конституционным положениям о федеративном устройстве государства и, кроме того, фактически обнуляло бы самостоятельность органов местного самоуправления в данной сфере служебно-правовых отношений, что, в свою очередь, не в полной мере соответствовало бы ст. 12 Конституции России [25, с. 32]. Как представляется, в данной ситуации целесообразно на уровне субъектов Федерации, обладающих необходимым организационно-научным потенциалом, разрабатывать типовые муниципальные правовые акты, регулирующие рассматриваемую сферу общественных отношений.

С учетом изложенного представляется целесообразным внести коррективы в ч. 1 и ч. 2 ст. 17 ФЗ 2007 г., имея в виду установить законодательно нормативность по следующим вопросам. Во-первых, целесообразно указать, что в муниципальных округах, городских округах и муниципальных районах конкурс на замещение должностей муниципальной службы проводится в обязательном порядке – по тем группам должностей, которые определяются в законе субъекта Федерации о муниципальной службе. Во-вторых, установить, что конкурсные процедуры в муниципальных образованиях устанавливаются муниципальным правовым актом на основе модельного нормативно-правового акта, разрабатываемого законодательным органом субъекта Федерации. При этом должно предусматриваться, что накануне для общего сведения публикуются условия конкурса, а также проект трудового договора, который будет заключен между победившим в конкурсе кандидатом и муниципальным образованием в лице соответствующего органа или должностного лиц местного самоуправления.

Список литературы:

1. Шугрина Е.С. Основные направления повышения престижа муниципальной службы // Актуальные проблемы российского права. 2015. N 10. С. 91 - 103.
2. Упоров И.В., Старков О.В. Муниципальное право Российской Федерации. Москва: Юнити-Дана, 2015. 519 с.
3. Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ (ред. от 27.10.2020) "О муниципальной службе в Российской Федерации" // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения – 02. 02. 2021 г.).
4. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 08.12.2020) "О государственной гражданской службе Российской Федерации" // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения – 02. 02. 2021 г.).
5. Указ Президента Российской Федерации от 01.02.2005 N 112 (ред. от 10.09.2017) "О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы

Российской Федерации" // Справочно-правовая система «Консультант +» (дата обращения – 02. 02. 2021 г.).

6. Иванкина Т.В. Я критически отношусь к законодательству о государственной службе в его современном виде // Трудовое право. 2010. N 5. С. 83 - 85.

7. Галкин Н.В. Реформа местного самоуправления на уровне сельских поселений: опыт и особенности реализации // Кадровое обеспечение органов местного самоуправления в условиях муниципальной реформы. Международная научно-практическая конференция (20 февраля 2015 г.). В 2 т. Т. 1 / Под редакцией П.А. Меркулова. Орёл: ОФ РАНХиГС, 2015. С. 38-40.

8. Упоров И.В., Курдюк М.П., Курдюк Г.П. Правотворчество в современной России. Краснодар, 2003. 92 с.

9. Пресняков М.В., Чаннов С.Е. Административно-правовое регулирование служебных отношений: теория и практика / Под ред. Г.Н. Комковой. Саратов: Научная книга, 2008. 218 с.

10. Ткаченко Н.А. Правовое регулирование конкурса на муниципальной службе Российской Федерации // Муниципальная служба: правовые вопросы. 2016. N 4. С. 6 - 8.

11. Звягольский А.Ю., Упоров И.В., Захаров А.К. Городской округ в системе муниципальных образований: праворегулирующий и правоприменительный аспекты. Москва, 2016. 182 с.

12. Старков О.В., Упоров И.В. Юриспруденция: введение в специальность. Москва, 2005. 94 с.

13. Постановление администрации муниципального образования город Краснодар от 23.05.2012 N 3958 (ред. от 13.08.2012) "О проведении конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы в отраслевых, функциональных и территориальных органах администрации муниципального образования город Краснодар" // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения – 02. 11. 2019 г.).

14. Жамборов А.А. Институт главы муниципального образования: организационные и функциональные аспекты. Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Белгород, 2016. 27 с.

15. Упоров И.В., Схатум Б.А. Естественное и позитивное право: понятие, история, тенденции и перспективы развития / под ред. Л.П. Рассказова. Краснодар, 2000. 146 с.

16. Распоряжение Главы Администрации года Тюмени от 31.03. 2016 г. № 159 «О создании конкурсной комиссии и утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы Администрации города Тюмени» // Официальный портал Администрации года Тюмени (дата обращения – 02. 11. 2020 г.).

17. Методика проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы директора департамента экономики и стратегического развития Администрации города Тюмени (утверждена Распоряжением Главы Администрации года Тюмени от 31.03. 2016 г. № 159) // Официальный портал Администрации года Тюмени (дата обращения – 02. 11. 2020 г.).

18. Решение Тюменской городской думы от 25. 09. 2014 г. № 173 «О Положении о конкурсе на замещение вакантной должности муниципальной службы в городе Тюмени» // Официальный портал Администрации года Тюмени (дата обращения – 02. 11. 2020 г.).

19. Решение Курьинского районного Совета народных депутатов Алтайского края от 17.11. 2008 г. №9 «Об утверждении Положения о Порядке проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы Курьинского района» // Патриот Алтая. 2008. 10 декабря.

20. Положение о проведении конкурса на замещение вакантных муниципальных должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления Сеготского сельского поселения (утверждено Решением Совета Сеготского сельского поселения Пучежского муниципального района Ивановской области первого созыва от 01.03. 2010 г. № 4) // Официальный сайт органов местного самоуправления Сеготского сельского поселения Пучежского муниципального района Ивановской области (дата обращения – 02. 11. 2020 г.).

21. Паспорт Зудовского сельсовета Болотнинского района Новосибирской области // Официальный сайт Зудовского сельсовета Болотнинского района Новосибирской области (дата обращения – 30.07. 2020 г.).

22. Лагун И.В. Реализация конституционного принципа равенства граждан Российской Федерации на муниципальной службе. Дис. ... канд. юрид. наук. Саратов, 2008. 214 с.

23. Положение о конкурсе на замещение вакантной должности муниципальной службы в органах местного самоуправления муниципального образования Кемского муниципального района (Республика Карелия) (утверждено Решением Совета Кемского муниципального района от 25. 09. 2007 г. № 11-1/146 (ред. от 10.11. 2009 г.) // Официальный сайт органов местного самоуправления Кемского муниципального района Республики Карелия (дата обращения – 02. 11. 2019 г.).

24. Курганов Н.А. О некоторых проблемах правового регулирования поступления на муниципальную службу (по материалам Южного федерального округа) // Вестник Волгоградского института бизнеса «Бизнес. Образование. Право». 2014. N 4. С. 244 - 247.

25. Упоров И. В., Кузовлева Г.В. Представительство народа (населения) в органах публичной власти: сущность и политико-правовая характеристика // Общество и право. 2015. № 2 (52). С. 30-34.

List of references:

1. Shugrina E.S. The main directions of increasing the prestige of the municipal service // Actual problems of Russian law. 2015. N 10.P. 91 - 103.

2. Uporov I.V., Starkov O.V. Municipal law of the Russian Federation. Moscow: Unity-Dana, 2015.519 p.

3. Federal Law of 02.03.2007 N 25-FZ (as amended on 27.10.2020) "On municipal service in the Russian Federation" // Reference and legal system "ConsultantPlus" (date of appeal - 02.02.2021).

4. Federal Law of 27.07.2004 N 79-FZ (revised from 08.12.2020) "On the state civil service of the Russian Federation" // Reference and legal system "ConsultantPlus" (date of appeal - 02.02.2021).

5. Decree of the President of the Russian Federation of 01.02.2005 N 112 (as amended on 10.09.2017) "On the competition for filling a vacant position of the state civil service of the Russian Federation" // Reference and legal system "Consultant +" (date of appeal - 02.02 . 2021).

6. Ivankina T.V. I am critical of the legislation on public service in its modern form // Labor law. 2010. N 5.P. 83 - 85.

7. Galkin N.V. Reform of local self-government at the level of rural settlements: experience and implementation features // Staffing of local self-government bodies in the context of municipal reform. International scientific and practical conference (February 20, 2015). In 2 volumes.Vol. 1 / Edited by P.A. Merkulova. Oryol: PF RANEPА, 2015.S. 38-40.

8. Uporov I.V., Kurdyuk M.P., Kurdyuk G.P. Lawmaking in modern Russia. Krasnodar, 2003.92 p.

9. Presnyakov M.V., Channov S.E. Administrative and legal regulation of service relations: theory and practice / Ed. G.N. Komkova. Saratov: Scientific book, 2008.218 p.

10. Tkachenko N.A. Legal regulation of the competition for the municipal service of the Russian Federation // Municipal service: legal issues. 2016. N 4.P. 6 - 8.

11. Zvyagolsky A.Yu., Uporov I.V., Zakharov A.K. An urban district in the system of municipalities: legal regulation and law enforcement aspects. Moscow, 2016.182 p.

12. Starkov O.V., Uporov I.V. Jurisprudence: an introduction to the specialty. Moscow, 2005.94 p.

13. Resolution of the administration of the municipal formation of the city of Krasnodar from 23.05.2012 N 3958 (revised from 13.08.2012) "On holding a competition for filling a vacant position of the municipal service in the sectoral, functional and territorial bodies of the administration of the municipal formation of the city of Krasnodar" // Reference - legal system "ConsultantPlus" (date of appeal - 02.11.2018).

14. Zhamborov A.A. Institute of the head of the municipality: organizational and functional aspects. Author's abstract. dis. ... Cand. jurid. sciences. Belgorod, 2016.27 p.

15. Uporov I.V., Shatum B.A. Natural and positive law: concept, history, trends and development prospects / ed. L.P. Rasskazova. Krasnodar, 2000.146 p.

16. Order of the Head of the Administration of the Year of Tyumen dated 31.03. 2016 No. 159 "On the creation of the competition commission and approval of the Methodology for the competition for filling the vacant position of the municipal service of the Administration of the city of Tyumen" // Official portal of the Administration of the Year of Tyumen (date of appeal - 02.11.2020).

17. Methodology for holding a competition to fill the vacant position of the municipal service of the Director of the Department of Economics and Strategic Development of the Administration of the city of Tyumen (approved by the Order of the Head of the Administration of the Year of Tyumen dated March 31, 2016 No. 159) // Official portal of the Administration of the Year of Tyumen (date of treatment - 02.11 . 2020).

18. Decision of the Tyumen City Duma of 25.09.2014 No. 173 "On the Regulations on the competition for filling the vacant position of municipal service in the city of Tyumen" // Official portal of the Administration of the Year of Tyumen (date of appeal - 02.11.2020 .).

19. The decision of the Kurinsky District Council of People's Deputies of the Altai Territory dated 17.11. 2008 No. 9 "On approval of the Regulations on the Procedure for holding a competition for filling a vacant position in the municipal service of the Kurinsky District" // Patriot of Altai. 2008.10 December.

20. Regulations on holding a competition for filling vacant municipal posts of municipal service in local government bodies of the Segotsky rural settlement (approved by the Decision of the Council of the Segotsky rural settlement of the Puchezhsky municipal district of the Ivanovo region of the first convocation of 03/01/2010 No. 4) // Official site of the authorities local self-government of the Segotsky rural settlement of the Puchezhsky municipal district of the Ivanovo region (date of appeal - 02.11.2020).

21. Passport of the Zudovsky village council of the Bolotninsky district of the Novosibirsk region // Official site of the Zudovsky village council of the Bolotninsky district of the Novosibirsk region (date of access - 30.07. 2020).

22. Lagun I.V. Implementation of the constitutional principle of equality of citizens of the Russian Federation in municipal service. Dis. ... Cand. jurid. on-uk. Saratov, 2008.

23. Regulations on the competition for filling a vacant position of the municipal service in local self-government bodies of the municipal formation of the Kemsy municipal district.