Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>

Правовые проблемы аттестации работников в условиях рынка труда

**Год:**

2010

**Автор научной работы:**

Чочуа, Георгий Гигантьевич

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Москва

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

180

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Чочуа, Георгий Гигантьевич

Введение.

Глава 1. Сущность правового регулирования аттестации работников

§ 1. Понятие аттестации и ее место в трудовом праве

§2.Классификация аттестации и ее принципы

Глава 2. Основные теоретические и правовые вопросы аттестации в современных российских условиях

§1. Характеристика российских правовых актов, посвященных аттестации работников.

§2. Правовые проблемы аттестации и возможности их разрешения

Глава 3. Проблемы локального регулирования аттестации работников

§ 1. Функции локального регулирования аттестации работников

§ 2. Особенности разработки и принятия локальных нормативных актов об аттестации

§ 3. Порядок проведения аттестации

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Правовые проблемы аттестации работников в условиях рынка труда"

Актуальность темы диссертационного исследования.

Аттестация в современных условиях получает широкое распространение. Сегодня это не только проверка соответствия работника или места приложения его труда предъявляемым требованиям. Аттестации подлежат образовательные учреждения, а также различные хозяйствующие субъекты. На смену государственным экзаменам в учебных заведениях пришла итоговая аттестация выпускников. Создаются специализированные аттестационные центры для проверки знаний целых профессиональных групп граждан, например профессиональных бухгалтеров, финансовых управляющих и финансовых экспертов или для экспертизы отдельных видов деятельности. Поэтому сегодня можно говорить о новом качественном этапе аттестации, для которого характерен массовый подход, связанный с проведением проверок на профессионализм, компетентность и пригодность к работе в рыночных условиях. Научно-технический прогресс, новые технологии требуют непрерывного повышения квалификации работников. «Стимулирует это повышение, - как справедливо отмечают К.Н. Гусов и В.Н.Толкунова, - аттестация работников»1.

Вместе с тем, несмотря на многоликость «армии» аттестуемых, которые стали объектом регулирования в более 50 нормативных правовых источниках федеральных органов исполнительной власти и нескольких со-тен правовых актов органов исполнительной власти субъектов федерации и местного самоуправления, в трудовом законодательстве отсутствуют единые подходы, связанные с проверкой работников на профессиональную пригодность. Нет их и в Трудовом кодексе РФ, который используя термин «аттестация» в нескольких значениях, не определил место аттестации в системе трудового законодательства, не удостоил ее специальной главой.

Анализ нормативных правовых актов, судебной практики и специальной научной литературы, посвященной аттестации, позволяет

1 Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. - М., 2003. С. 231. говорить о многогранности этого явления, ставшего предметом изучения нескольких отраслей права. При этом нормы об аттестации, носящие межотраслевой комплексный характер, не включены ни в одну из отраслей российского права, хотя активно используется ими. Прежде всего, это относится к отраслям, в которых предмет правового регулирования, так или иначе, затрагивает собственно трудовые или трудовые в сочетании с членскими или служебными отношениями. Из этого с необходимостью следует, что о содержании этого термина можно судить только исходя из соответствующего контекста правового акта.

Объектом диссертационного исследования являются правоотношения, складывающиеся в процессе аттестации работников.

Предметом исследования является совокупность норм трудового законодательства Российской Федерации, посредством которых осуществляется правовое регулирование аттестации, а также практика организации и проведения аттестации работников.

Цели и задачи исследования. Целью настоящего диссертационного исследования является комплексный научный анализ теоретических и практических вопросов аттестации работников, концептуальное определение места аттестации работников в системе трудового права России на основе действующего законодательства и современных достижений юридической науки, а также выработка предложений, направленных на повышение эффективности правового регулирования аттестации работников.

Для достижения этой цели автором в процессе исследования была предпринята попытка решить следующие основные задачи:

- определение понятия и правового значения аттестации работников;

- определение места правовых норм, регулирующих аттестацию работников, в системе трудового права;

- выделение принципов и функций правового регулирования аттестации;

- формулирование определений понятий, связанных с аттестацией работников, и установление отграничений аттестации от смежных явлений; исследование проблем правового регулирования аттестации работников в современный период;

- определение систем оценок, позволяющих установить соответствие работника занимаемой должности;

- выявление основных направлений воздействия централизованных правовых актов на отношения по аттестации работников и определение их роли в разработке государственных стандартов в области аттестации;

- установление требований, предъявляемых к порядку расторжения трудового договора по несоответствию работника занимаемой должности или выполняемой работе;

- выработка и обоснование практических предложений, направленных на повышение эффективности правового регулирования аттестации работников.

Методологическая и теоретическая основы исследования.

Методологической основой исследования являются методы общенаучного познания: законы формальной логики, метод системного и структурного анализа, метод перехода от общего к частному и др., а также специальные правовые методы: историко-правовой метод, метод сравнительного правоведения и др.

Научной базой исследования явились труды ученых-юристов, внесших определенный вклад в правовую науку. При написании отдельйых параграфов диссертации использовались также работы ученых в области экономики и психологии.

Важное значение для диссертационного исследования имели труды Н.Г.Александрова, Л.Ю.Бугрова, С.Ю.Головиной, К.Н.Гусова, И.К.Дмитриевой, И.Я.Киселева, Р.И.Кондратьева, А.С.Маталина, Х.Т.Мелешко, В.И.Никитинского, А.Ф.Нуртдиновой, Ю.П.Орловского, А.С.Пашкова, Ю.Н.Полетаева, В.Н.Скобелкина, О.В.Смирнова, А.И.Ставцевой, В.Н.Толкуновой, Е.Б.Хохлова, Л.А.Чикановой,

К.П.Уржинского, Г.В.Хныкина и др. В последние годы отдельные вопросы избранной проблематики исследовались в трудах М.В.Артемовой, В.А.Глозмана, М.В.Дедюевой, И.Л.Дубровиной, В.В.Жернакова, А.П.Жирова, Н.В.Закалюжной, Ю.В.Иванчиной, В.И.Курилова, Л.И.Лазор, А.А.Мазурова, А.С.Маталина, Л.П.Меги, Х.Т.Мелешко, В.А.Пашиева, Е.Н.Радикульцевой, В.В.Савина, Н.С.Уржинской, Г.Б.Шишко.

Правовую основу диссертационного исследования составили акты Международной организации труда, Конституция Российской Федерации, ТК, федеральные законы, акты Президента и Правительства, ведомственные и локальные нормативные акты, материалы судебной практики.

Научная новизна исследования состоит в том, что оно представляет собой не проводившееся в последнее время системное исследование такой важной категории трудового права, имеющей большое теоретическое и практическое значение для функционирования рынка труда на современном этапе, как аттестация работников.

Основные, наиболее значимые положения, отражающие научную новизну диссертационного исследования, выносимые на защиту:

Научная новизна исследования

1. Комплекс разноотраслевых норм, посвященных аттестации, является относительно самостоятельным подразделением трудового законодательства, а точнее говоря, комплексным подинститутом трудового законодательства. Отношения, связанные с аттестацией, являются элементом сложного трудового правоотношения и как самостоятельную совокупность отношений их рассматривались нельзя. Они специально не выделены в ст. 1 Трудового кодекса РФ, но могут, на наш взгляд, входить в группу отношений по профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации работников.

2. Под аттестацией работников, на наш взгляд, следует понимать периодическую комплексную проверку и оценку уровня деловых, личностных и моральных качеств работника, необходимых для выполнения трудовой функции или конкретного вида поручаемой работы и закрепленных в нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права.

3. Традиционными принципами правового регулирования аттестации являются периодичность и обязательность аттестации для работников, чьи должности предусмотрены в специальном перечне либо в правовых актах, гласность и объективность. К числу основных принципов современной аттестации можно отнести принципы дифференциации требований, предъявляемых к аттестуемым, непрерывности обучения, информационной открытости.

4. Доказано отсутствие внятной государственной концепции аттестации, без которой невозможно устранение разночтений, связанных с понятийным аппаратом, принципами, целями и задачами аттестации. Обоснована необходимость принятия единого, т.е. рамочного правового акта, позволяющего решать комплекс принципиальных вопросов, относящихся к аттестации работников, и ее роли в системе отношений, определенных ч. 2 ст. 1 ТК.

5. Для работника прохождение аттестации должно являться трудовой обязанностью, что и следует отразить в ст. 21 Трудового кодекса РФ, посвященной основным правам и обязанностям работников. Для работодателя проведение аттестации является правом, а в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами - обязанностью, поскольку проверка профессиональных качеств работника в этих исключительных случаях является условием выполнения определенных видов деятельности.

6. Обоснована целесообразность закрепления основных начал аттестации, которые, как и отраслевые принципы института профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, носят межотраслевой характер, охватывая сферу не только трудового, но и административного и государственного права.

7. Обоснована необходимость превращения аттестации в массовое мероприятие, проводимое при активном участии представителей работников, посредством определения сторонами социального партнерства порядка разработки и принятия положений об аттестации и совместное участие представительных органов в работе этих комиссий на паритетной основе. Кроме этого, следует расширить возможности аттестационных комиссий, связанные с принятием дополнительных решений комиссий, предусматривающих обязательства представителей работников или коллективов структурных подразделений, связанные с выполнением шефских или наставнических функций в отношении условно аттестованных.

8. Доказывается необходимость правового закрепления гарантий работников, успешно прошедших аттестационные испытания. В этой связи обязательственные начала работодателя целесообразно закреплять в локальных положениях об аттестации и (или) в трудовых договорах работников.

9. Делается вывод, что решение проблем аттестации работников требует комплексного подхода на всех уровнях правового регулирования этого многогранного явления: нормативном, коллективно-договорном, локальном и индивидуально-договорном.

В диссертации также сформулированы предложения . по совершенствованию трудового законодательства и практики организации и проведения аттестации.

Научно-практическая значимость диссертационного исследования заключается в том, что содержащиеся в нем выводы и предложения могут быть использованы в процессе совершенствования Трудового кодекса РФ, иных актов, содержащих нормы трудового права (в т.ч., и, в первую очередь, - локальных). Теоретические положения диссертации могут быть использованы в учебном процессе при чтении лекций по курсу «Трудовое право», спецкурсам, проведении семинарских и практических занятий.

Апробация результатов исследования. Диссертация выполнена и обсуждена на кафедре трудового права юридического факультета Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова.

Основные положения данного исследования опубликованы в научных статьях, а также излагались в выступлениях автора на X Международной научно-практической конференции «Проблемы ответственности в современном праве», проводимой на юридическом факультете Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова 10-11 декабря 2009 г. и Всероссийской научно-практической конференции «Межотраслевое обеспечение прав и свобод человека и гражданина в России», состоявшейся на юридическом факультете Ивановского государственного университета 9 -10 октября 2009 г.

Структура диссертации обусловлена целями и задачами исследования и состоит из введения, трех глав, объединяющих семь параграфов, заключения и списка использованной литературы.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Чочуа, Георгий Гигантьевич

Заключение

В результате написания настоящего диссертационного исследования автор пришел к следующим теоретическим выводам и предложениям по совершенствованию законодательства о труде, а также практики создания и применения локальных нормативных актов.

1. Анализ нормативных правовых актов, судебной практики и специальной научной литературы, посвященной аттестации, позволяет говорить о многогранности этого явления, ставшего предметом изучения нескольких отраслей права. При этом нормы об аттестации, носящие межотраслевой комплексный характер, не включены ни в одну из отраслей российского права, хотя активно используется ими. Прежде всего, это относится к отраслям, в которых предмет правового регулирования, так или иначе, затрагивает собственно трудовые или трудовые в сочетании с членскими или служебными отношениями. Из этого с необходимостью следует, что о содержании этого термина можно судить только исходя из соответствующего контекста правового акта.

2. Комплекс разноотраслевых норм, посвященных аттестации, является относительно самостоятельным подразделением трудового законодательства, а точнее говоря, комплексным подинститутом трудового законодательства. Отношения, связанные с аттестацией, являются элементом сложного трудового правоотношения и как самостоятельную совокупность отношений их рассматривались нельзя. Они специально не выделены в ст. 1 ТК, но могут, на наш взгляд, входить в группу отношений по профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации работников.

3. В российских правовых актах реализован широкий подход к определению исследуемого понятия, который подразумевает не только аттестацию в отношении субъектов (работники, работодатели, лица, претендующие на присвоение ученых степеней и званий), но и аттестацию объективных явлений (рабочие места, отдельные виды продукции и т.п.). Однако среди ученых нет единого мнения по поводу критериев, лежащих в основе такого деления. Наблюдаются также различия в определении аттестации, ее целей, задач и принципов. Неоднозначны решения вопросов формирования аттестационных комиссий, подготовки и проведения аттестации, оценки аттестуемого и правовых последствий аттестации. Это объясняется спецификой отраслей, принявших акты об аттестации, особенностями профессий и условиями труда аттестуемых работников.

4. Характерными признаками, присущими аттестации работников, являются следующие:

- аттестация всегда вытекает из трудового правоотношения;

-субъектами аттестации являются работники определенной категории, перечисленные в нормативных правовых актах об аттестации;

- периодичность проведения;

- аттестация осуществляется в специальной организационно-правовой форме;

- результаты аттестации всегда имеют под собой определенные правовые последствия для аттестуемого;

- она является одним из средств подбора и расстановки кадров руководителей и специалистов;

- в основе аттестации всегда лежит специальный правовой акт;

- обязательность аттестации для работника;

- проведение аттестации в «родной» организации, с которой у работника заключен трудовой договор или в другой, как правило, специализированной для этого организации;

- объектом проверки является теоретическая и практическая подготовленность работника занимать определенную должность или выполнять определенную работу.

4. В современной юридической литературе делаются попытки доктринального определения аттестации работников. Но многоэтажность данных определений, в которых авторы пытаются объединить одновременно отдельные цели аттестации, характеристики возникающих при этом отношений и системы правовых актов их регулирующих, делает подобные научные изыски, на наш взгляд, малопригодными как в научном, так и в практическом плане.

Под аттестацией работников, на наш взгляд, следует понимать периодическую комплексную проверку и оценку уровня деловых, личностных и моральных качеств работника, необходимых для выполнения трудовой функции или конкретного вида поручаемой работы и закрепленных в нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права.

5. Объемность исследуемого явления, его своеобразие может быть выявлено в сравнении с другими подобными социальными образованиями, которые появились сравнительно недавно, дополняют его характеристики или граничат с ним. Поэтому в работе исследованы взаимосвязи аттестации работников с оценкой уровня знаний и умений, с ученическимиправоотношениями и отношениями по установлению квалификации работников, с испытанием при приеме на работу.

6. Основное целевое назначение аттестации — это определение квалификации работника в процессе его трудовой деятельности. Правильное определение квалификации имеет большое значение не только для работника, но и для работодателя. Для первого тем самым создаются благоприятные возможности для развития его трудовых способностей, профессиональной карьеры. Второй при этом имеет возможности уволить работников, которые не соответствуют предъявляемым требованиям, сформировать кадровый резерв, поддержать его в надлежащем состоянии в целях развития профессионализма и пригодности к работе в условиях рынка.

7.Аттестация работников может быть классифицирована по различным основаниям: 1) по устанавливающим органам; 2) целям и задачам; 3) объектам и субъектам; 4) методикам и формам проведения; 5)срокам и поводам; 6) месту проведения и функциям.

8. Принципы проведения аттестации были заложены в постановлении Совета Министров СССР от 26 июля 1973 г. N 531 "О введении аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи", а также в Положении о порядке проведения аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи, утвержденном Постановлением ГКНТ и Госкомтруда СССР от 5 октября 1973 г. N 470/267. В их число прежде всего входили: периодичность, обязательность, объективность. К числу основных принципов современной аттестации следует отнести такие принципы, как дифференциация требований, предъявляемых к аттестуемым: демократизма, информационной открытости, непрерывности обучения.

Законодательное закрепление институциональных принципов организации и проведения аттестации позволило бы работодателю и работникам уяснить смысл аттестационных мероприятий и исключить ошибки при разработке и принятии локальных нормативных актов.

9. Нормативные правовые акты по аттестации работников не подвергались специальной систематизации.

Как правовая категория аттестация является молодой в советско-российском законодательстве и юридической науке. Впервые введенная в начале 50-тых годов в научно-исследовательских учреждениях и высших учебных заведениях, особый расцвет аттестация получила в 60-тых годах прошлого столетия и начиная с. 1968 г. была окончательно введена для работников научно-исследовательских, проектных, конструкторских, проектно-конструкторских, технологических организаций, научно-исследовательских подразделений высших учебных заведений и научно-исследовательских институтов учителей общеобразовательных школ, инженерно-педагогических работников профтехучилищ. Масштабы аттестации значительно расширились в семидесятых годах прошлого века в связи с принятием ряда правовых документов, содержащих концептуальные основы оценки личности работника.

В связи с перестройкой экономики и права, начиная с девяностых годов, централизованный метод регулирования аттестационных процессов был заменен на ведомственный, который сегодня превратился в снежный ком, порождая себе подобные - областные и муниципальные аттестации специалистов.

В настоящее время обязательность, а порой и отдельные правила проведения аттестации регламентируются многочисленными законодательными и иными правовыми актами. Однако подобное изобилие правовых источников, посвященных разнообразным субъектам и объектам периодической аттестации, не порождает единообразия хотя бы в принципиальных положениях, поскольку проекты законодательных актов и положений об аттестации готовятся различными федеральными органами исполнительной власти.

Поэтому ведомственный путь развития аттестации представляется тупиковым. Нормативные акты, повторяющие одни и те же сюжеты и нередко разработанные без учета единых требований относительно категорий аттестуемых, специфики процедур, критериев оценок и правовых последствий аттестации, не обеспечивают в должной мере защиту интересов работников.

10. Представляется необходимым принятие унифицированного правового акта - Положения об аттестации работников, которое было бы утверждено постановлением Правительства РФ. Дополнительно или в качестве альтернативного варианта общеметодологического подхода в решении вопросов аттестации может быть принято Типовое положение о порядке проведения аттестации работников таким ведомственным федеральным исполнительным органом, курирующим проблемы труда, занятости и заработной платы, каким сегодня является Министерство здравоохранения и социального развития РФ.

11. Основная проблема рассматриваемого явления — это отсутствие внятной государственной концепции аттестации, без которой невозможно устранение разночтений, связанных с понятийным аппаратом, принципами, целями и задачами аттестации. Иными словами, непринятие единого, т.е. рамочного правового акта, позволяющего решать комплекс принципиальных вопросов, относящихся к аттестации работников, размывает данное понятие и формы его проведения, оставляет туманным его роль и место как в системе отношений, определенных ч. 2 ст. 1 ТК, так и в структуре самого кодекса. Решая отраслевые задачи, направленные на поддержание высокого уровня квалификации отдельных профессиональных групп работников, законодатель в целом не разрешил проблему, связанную с качеством рабочей силы в нашей стране.

Сделан вывод о необходимости включения аттестации в структуру отношений по профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации работников. При этом аттестация должна быть охвачена всеми уровнями правового регулирования: нормативным, коллективно-договорным, локальным и индивидуально-договорным.

12. С помощью первого, нормативного уровня правового регулирования аттестации, представляется необходимым ее легализация в ТК посредством дополнения раздела 9 кодекса специальной главой, посвященной аттестации работников. Глава может содержать государственные стандарты аттестации, включающие полномочия сторон трудового договора, связанные с аттестационными процессами. Для работника прохождение аттестации должно являться трудовой обязанностью, для работодателя проведение аттестации - правом, а в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами — обязанностью, поскольку проверка профессиональных качеств работника в этихисключительных случаях является условием выполнения определенных видов деятельности.

13. Развернутая классификация и формы проведения аттестации должны содержаться в Типовом положении об аттестации работников. Это исторически оправданно для нашего многонационального государства, для которого характерно принятие типовых, примерных или основных положений, посвященных централизованному регулированию важнейших народнохозяйственных проблем.

14. Правовой механизм реализации права (обязанности) работодателя на аттестацию на локальном и договорном уровне, с одной стороны, конечно, должен предусматривать периодичность и формы ее проведения, но с другой стороны, необходимо зафиксировать необходимо гарантии работников, успешно прошедших аттестационные испытания. Притязания работников, связанные с их положительной аттестационной оценкой, должны закрепляться как обязательства работодателя в локальных положениях об аттестации и (или) в трудовых договорах работников.

15. Для реализации права работодателя на аттестацию работников необходимо наличие сложного фактического состава, который предусматривает, во-первых, наличие локального нормативного акта -положения об аттестации и дополняющих его таких локальных документов как должностные инструкции на аттестуемых, положения о структурных подразделениях, стандарты организации, посвященные процедурам и методикам проведения аттестации. Во-вторых, с каждым работником, успешно прошедшим аттестацию и отмеченным поощрением должен быть, по нашему мнению, заключен дополнительный договор, фиксирующий изменения правового статуса работника.

16. Представляется необходимым превратить аттестацию в массовое мероприятие, проводимое при активном участии представителей работников, посредством определения сторонами социального партнерства порядка разработки и принятия положений об аттестации и совместное участие представительных органов в работе этих комиссий на паритетной основе. Кроме этого, следует расширить возможности аттестационных комиссий, связанные с принятием дополнительных решений комиссий, предусматривающих обязательства представителей работников или коллективов структурных подразделений, связанные с выполнением шефских или наставнических функций в отношении условно аттестованных.

17. Функции локального регулирования аттестации многообразны и обладают свойственными только им особенностями, отличающими их не только от общеправовых, институциональных, но и от функций локальных норм вообще. Поочередное возрастание влияния той или иной функции локального регулирования аттестации обусловлено исторической эпохой, экономическими особенностями функционирования работодателей, в рамках компетенции которых разрабатываются, принимаются (заключаются) и действуют локальные нормативные акты, видом правовой формы регулирования отношений и перечнем закрепляемых вопросов.

18. В связи с вступлением с силу ТК круг субъектов - работников, подлежащих аттестации, по сути, не имеет границ. Конкретный круг работников определяется положениями об аттестации, перечнями должностей, установленными федеральными законами, постановлениями правительства и федеральными органами исполнительной власти, а также локальными нормативными актами организаций.

Но представляется, что проведение аттестации имеет смысл только в отношении тех работников, труд которых является квалифицированным, т.е. когда для выполнения трудовой функции необходимо наличие определенных знаний и навыков, которые в совокупности с результатами деятельности будут подлежать оценке.

19. Ни один из действующих нормативных актов по аттестации не содержит полного перечня категорий работников, не подлежащих аттестации. Представляется, что аттестации не должны подвергаться следующие категории работников: а) проработавшие в данной должности менее трех месяцев; б) молодые специалисты в период срока обязательной работы в соответствии с договором о целевой контрактной подготовке; в) беременные женщины и женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; д) одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), или другие работники, воспитывающие указанных детей без матери; е) опекуны (попечители) несовершеннолетних.

Представляется, что запрет на проведение аттестации гражданским служащим - женщинам не ранее одного года после выхода из отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет следует распространить на всех женщин.

20. Целесообразно признать за аттестуемым работником право представлять в аттестационную комиссию заявление о своем несогласии с отзывом, дополнительные сведения о своей работе, например отчет о выполненных заданиях, отзывы независимых организаций о выполнении конкретных поручений (работ, проектов и т.п.), свидетельства, о изобретениях и др. Закрепление такого права локальным нормативным актом вполне соответствует целям аттестации и будет способствовать объективной, непредвзятой оценке деловых качеств работника.

21. Анализ правовых актов, посвященных аттестации, выявил следующий пробел: ни в одном из них, за исключением закона о государственной гражданской службе не говорится об обязанностях работников, связанных с аттестацией. Представляется, это необходимо сделать хотя бы в локальном положении об аттестации, предусмотрев, что работник обязанучаствовать в подготовке аттестационных материалов и точно по графику являться на заседание аттестационной комиссии. Не лишним будет зафиксировать нормы такого содержания: «поскольку аттестация является трудовой обязанностью работника, то отказ от ее прохождения или неявка на заседание аттестационной комиссии без уважительных причин рассматривается как нарушение трудовой дисциплины. В последнем случае комиссия может провести аттестацию в его отсутствие. В случае неявки работника на заседание по уважительной причине проведение аттестации без него не допускается».

22. Действующие правовые акты по аттестации не решают вопросы об отводе членов аттестационной комиссии. В локальном порядке такого рода правила целесообразно предусмотреть, имея в виду, что если претензии аттестуемого к члену комиссии обоснованы, то комиссия может удовлетворить ходатайство работника. Такая норма повысит объективность аттестации.

23. Применяемость основания увольнения в соответствии с п. 3 ч. 1. ст. 81 ТК вызывает определенные опасения, поскольку оно фактически стало новым основанием расторжения трудового договора. Нынешний ТК придал этому увольнению узкое значение. Оно становится возможным только в результате отрицательного решения аттестационной комиссии. А поскольку аттестация обычно проводится, как минимум, один раз в год, то увольнение бракоделов или, например, водителей, лишенных прав на вождение, становится проблематичным. Поэтому на практике работников, систематически выпускающим бракованную продукцию или некачественно выполняющим свои трудовые обязанности, увольняют по сходному основанию, связанному с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК).

24. Анализ действующего гражданского процессуального законодательства дает основание для утверждения того, что выводы аттестационной комиссии о несоответствии работника занимаемой должности не должны восприниматься как преюдициальные. Поскольку эти выводы — один из видов доказательств, то они нуждаются в тщательной проверке, и судвправе при необходимости дать оценку заключению аттестационной комиссии с учетом других доказательств, имеющихся в деле. При исследовании материалов аттестационной комиссии суд не только обсуждает выводы комиссии о квалификации работников, но и проверяет соблюдение правил проведения самой аттестации.

25. Локальная практика организации и проведения аттестации работников показывает, что регулярные проверки их деловых качеств и меры, предпринимаемые работодателем на основании полученных результатов, оказывают позитивное влияние на дисциплинированность работников, на результативность выполнения ими профессиональных обязанностей. Однако разночтения в понимании аттестации, ее видах, категориях аттестуемых, порядке и сроках проведения, имеющиеся в многочисленных правовых актах и локальных нормах об аттестации, серьезно снижают уровень защищенности работников. Поэтому было бы логично «прописать» аттестацию в отдельной главе ТК. Кроме этого, целесообразно постановлением Правительства РФ принять «Основные положения об организации и проведении аттестации работников», закрепляющие пределы полномочий работодателя и гарантии работников, связанные с проверкой профессиональных качеств последних.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Чочуа, Георгий Гигантьевич, 2010 год

1. Рекомендация МОТ №166 «О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя» // Конвенции и рекомендации МОТ. 1957 -1990. Т.2 Женева. 1991.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 2002. № 1. Ст. 3.

3. Закон РФ от 26 июня 1992 г. № 3132-1 (в ред. от 27 сентября 2009 г. №219-ФЗ) «О статусе судей в Российской Федерации» // Ведомости СНД и ВС РФ. 1992. № 39. Ст. 4533; 2009. № 39. Ст. 4533.

4. Закон РФ от 20 августа 1993 г. N 5663-1 (в ред. 30 декабря 2008 г. №313-Ф3) «О космической деятельности» Росс, газета. 1993. 6 октября; СЗ РФ. 2009. № 1. Ст. 21.

5. Федеральный закон от 29 декабря 1994 N 78-ФЗ ( в ред. от 30 июня 2009 г. № 119-ФЗ) «О библиотечном деле» СЗ РФ. 1995. № 1. Ст.2; 2009. № 23. Ст. 2774.

6. Федеральный закон «О науке и государственной научно-технической политике» от 23 августа 1996 г. № 127-ФЗ (в ред. от 2 августа 2009 г. № 217-ФЗ) // СЗ РФ. 1996. № 35. Ст. 4137; 2009. № 31. Ст. 3923.

7. Федеральный закон от 29 декабря 2000г. № 168-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон "О науке и государственной научно-технической политике" // СЗ РФ. 2001. № 1. Ст. 20.

8. Федеральный закон от 14 ноября 2002 N 161-ФЗ (в ред. от 1 декабря 2007 г. № 318-Ф3) "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях" // СЗ РФ. 2002. № 48. Ст. 4746; 2007. № 49. Ст. 6079.

9. Федеральный закон от 10.01.2003 N 17-ФЗ (в ред. от 30 декабря 200\*8 г. № 313-ф3) "О железнодорожном транспорте в Российской Федерации" // СЗ РФ. 2003. № 2. Ст. 169; 2009. № 1. Ст. 21.

10. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (в ред. от 18 июля 2009 г. № 187-ФЗ) // СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215; 2009. № 29. Ст. 3624.

11. Федеральный закон от 8 января 1998 г. № 8-ФЗ «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации» (в ред. от 25 июля 2002 г. № 112- ФЗ) // СЗ РФ. 1998. № 2. Ст. 224; 2002. № 30. Ст. 3029.

12. Федеральный закон от 17 ноября 1995 г. № 168-ФЗ (в ред. от 5 июня2007 г. № 87-ФЗ) «О прокуратуре Российской Федерации» // СЗ РФ. 1995. № 45. Ст. 4472; 2007. № 24. Ст. 2830.

13. Федеральный закон от 9января 1996 N З-ФЗ (в ред. от 23 июля 2008 г. № 160-ФЗ) "О радиационной безопасности населения" // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 141; 2008. № 30. Ст. 3616.

14. Федеральный закон от 2 мая 1997 N 76-ФЗ (в ред. от 18 декабря 2006 г. № 232-Ф3) "Об уничтожении химического оружия" // СЗ РФ. 1997. № 18. Ст. 2105; 2006. № 52. Ст. 5498.

15. Федеральный закон от 21 июля 1997 N 116-ФЗ ( в ред. от 30 декабря2008 г. № 31 З-ФЗ) «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» // СЗ РФ. 1997. № 30. Ст. 3588; 2009. №1.Ст. 21.

16. Федеральный Закон от 21 июля 1997 г. № 118 (в ред. от 19 июля 2009 г. «О судебных приставах» // СЗ РФ, 1997. № 30. Ст. 3590; 2009. №'29. Ст. 3631.

17. Федеральный закон от 22 июня 1998 г. N 86-ФЗ «О лекарственных средствах» (в ред. от 30 декабря 2008 г. № 309-ФЗ // СЗ РФ. 1998. № 26. Ст. 3006; 2009. № 1. Ст. 17.

18. Федеральный закон от 30 марта 1999 N 52-ФЗ (в ред. от 22 декабря 2008 г. № 268-ФЗ) «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» //СЗ РФ. 1999. № 14. Ст.1650; 2008. № 52. Ст. 6223.

19. Федеральный закон от 7 августа 2001 г. № 119-ФЗ (в ред. от 30 декабря 2008 г. № 307-ФЭ) «Об аудиторской деятельности» // СЗ РФ. 2001. № 33 (ч. 1). Ст.3422; 2009. № 1. Ст. 15.

20. Закон РФ от 10 июля 1992 г. № 3266-1 (в ред. от 17 июля 2009 г. № 148-ФЗ«Об образовании» // Ведомости СНД и ВС. 1992. № ЗО.Ст. 1797; 2009. №29. Ст. 3585.

21. Федеральный закон от 30 декабря 2008 г. № 316-ф3 «О патентных поверенных» // СЗ РФ. 2009. № 1. Ст. 24.

22. Постановление Верховного Совета РСФСР от 12 декабря 1991 г. № 2014-1 "О ратификации Соглашения о создании Содружества Независимых Государств" // Ведомости СНД и ВС РФ. 1991. № 51. Ст. 1798.

23. Положение о проведении аттестации государственных гражданских служащих, утвержденное Указом Президента РФ от 1 февраля 2005 г. № 1Ю // СЗ РФ. 2005. № 6. Ст. 437.

24. Положение о Министерстве образования Российской Федерации, утв.постановлением Правительства РФ от 24 марта 2000 г. № 258 // СЗ РФ. 2000. № 14. Ст. 1496.

25. Положение о проведении аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий, утв. постановлением

26. Правительства РФ от 16 марта 2000 г. № 234 ( в ред. 11 марта 2008 г. № 162) // СЗ РФ. 2000. № 13. Ст. 1373; 2008. № 11. Ст. 1030.

27. Основные направления подготовки кадров для рыночной экономики, утвержденные постановлением Совета Министров — Правительства от 4 ноября 1993 г. № 1137 // САППРФ. 1993. № 46. Ст. 4456.

28. Положение о Федеральном горном и промышленном надзоре России, утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации от 3 декабря 2001 Г. N 841 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2001. N 50. Ст. 4742.

29. Положение о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научно-педагогических работников, утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 6 августа 2009 г. № 284 // Документ опубликован не был. СПС «КонсультантПлюс».

30. Положение о порядке аттестации научных работников организаций, подведомственных Российской академии наук, утвержденным приказом Минобрнауки России, Минздравсоцразвития России, РАН от 23 мая 2007 г. N 144/352/33 // БНА РФ. 2007. № 29.

31. Единый тарифно-квалифицированный справочник работ и профессий рабочих, утв. постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от' 31 января 1985 г.//Бюллетень Госкомтруда СССР. 1985. № 6.

32. Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, введенный в действие постановлением Госстандарта России от 26 декабря 1994 г. № 367 // Отдельное издание. М., 1995.

33. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утв. постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 г. № 38 // Бюллетень Минтруда РФ. 1998. № 12.

34. Положение о квалификационной аттестации судей, утв. постановлением Верховного Совета РФ от 13 мая 1993 г. № 4960-1 ( в ред. от 14 марта 2002 г. ) // Ведомости СНД и ВС РФ. 1993. № 24. Ст. 856; СЗ РФ. 2002. № 11. Ст. 1022.

35. Положение о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научно-педагогических работников, утв. приказом Министерства образования РФ от 6 августа 2009 г. № 284 // БНА РФ. 2009. № 40.

36. Положение о порядке прохождения военной службы, утв. Указом Президента РФ от 16 августа 1999 г. № 1237 (в ред. от 5 июля 2009 г. № 743) // СЗ РФ. 1999. № 38. Ст. 4534; 2009. № 28. Ст. 3519.

37. Положение о квалификационной аттестации судей, утв. постановлением Верховного совета РФ от 13 мая 1993 г. № 4960-1 (вред. ФЗ от 14 марта 2002 г. № ЗО-ФЗ) // Ведомости СНД и ВС РФ. 1993. № 24. Ст. 856; СЗ РФ. 2002. № 11. Ст. 1022.

38. Положение о порядке проведения аттестации сотрудников таможенных органов Российской Федерации, утв. приказом Федеральной таможенной службы России от 24 декабря 2008 г. № 1658 //БНА РФ. 2009. № 11.

39. Положение об аттестации работников органов и учреждений прокуратуры РФ утверждено Приказом Генерального прокурора РФ N 74 от 30 октября 1998 г.

40. Положение об аттестации профессиональных бухгалтеров, утв. Институтом профессиональных бухгалтеров 29 сентября 1998 г. // Финансовая газета. 1998. № 43.

41. Положение об аттестационных центрах, утв. Госгортехнадзором РФ от 12 января 1999 г. //Сборник нормативных документов системы аттестации сварщиков и специалистов сварочного производства. М., 1999.

42. Положение об аттестации профессиональных бухгалтеров, утв. Институтом профессиональных бухгалтеров 29 сентября 1998 г. // Финансовая газета. 1998. № 43.

43. Основные положения аттестации аварийно-спасательных служб, аварийно-спасательных формирований и спасателей, утв. постановлением Правительства РФ от 22 ноября 1997 г. № 1479 // СЗ РФ. 1997. №48. Ст. 5561.

44. Положение о проведении аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий, утв. Постановлением

45. Правительства РФ от 16 марта 2000 г. № 234 // Росс, газета. 2000. 29 марта.

46. Приказ Министерства обороны РФ от 6 апреля 2002 г. № 100"0 порядке организации и проведения аттестации офицеров и прапорщиков (мичманов) Вооруженных Сил Российской Федерации" // БНА РФ. 2002. №21.

47. Положение об аттестации аварийно-спасательных служб, аварийно-спасательных формирований и спасателей на территории Мурманской области, утв. постановлением Правительства Мурманской области от 27 февраля 2004 г. № 54-ПП // Мурманский вестник. 2004. №41.

48. Основные положения о порядке проведения аттестации служащих учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании, утвержденные постановлением Министерства труда РФ и Министерства юстиции РФ от 23 октября 1992 г. N 27.

49. Положение о порядке проведения аттестации в организациях культуры и искусства, утвержденное приказом Минкультуры России от 13 ноября 1992 г. N 344 // Опубликовано не было. СПС «Гарант».

50. Положение о порядке подготовки и аттестации работников Госгортехнадзора России, утв. постановлением Госгортехнадзора России от 11 января 1999 г. № 2 // Бюллетень нормативных актов РФ. 1999. № 8 (утратило силу).

51. Положение о порядке проведения аттестации государственных служащих органов исполнительной власти, утвержденное постановлением Министерства труда Российской Федерации от 12 октября 1992 г. N 23 // Бюллетень Минтруда РФ. 1993. № 1-2.

52. Основные подходы к оценке деловых качеств и квалификации работника при установлении разряда оплаты, предусмотренного ETC, утвержденные постановлением Минтруда РФ и Минюста РФ от 23 октября 1992 г. № 27 // БНА РФ. 1993. № 1 (утратили силу).

53. Положение об аттестации аварийно-спасательных служб, аварийно-спасательных формирований и спасателей на территории Мурманской области, утв. постановлением Правительства Мурманской области от 27 февраля 2004 г. № 54-ПП // Мурманский вестник. 2004. № 41.

54. Типовое положение об аттестации руководителей и специалистов предприятий, учреждений и организаций, утвержденное постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 31 октября 1996 г. № 84 // Бюллетень нормативно-правовой информации. 1997. № 1.

55. Письмо Роструда от 30 апреля 2008 г. № 1028-с «Об увольнении работника вследствие недостаточной квалификации» // Нормативные акты для бухгалтера. 2008. № 12.

56. Абова Т.Е., Кабалкин А.Ю. Комментарий к Гражданскому кодексу Российской Федерации. Часть первая // СПС «КонсультантПлюс».

57. Абрамова О.А., Серегина JI.B. Порядок применения Трудового кодекса Российской Федерации: некоторые спорные вопросы // Журнал российского права. 2007. № 8.

58. Авдеев. А. Проверено должности соответствует // Практическая бухгалтерия. 2008. №11// СПС «КонсультантПлюс».

59. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М, 1948.

60. Алексеев С.С. Общие теоретические проблемы системы советского права. М., 1961.

61. Алексеев С.С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве. М., 1966.

62. Алексеев С.С. Проблемы теории права. Курс лекций в 2-х томах. -Свердловск. 1972.

63. Алексеев С.С. Общая теория права. Курс в 2-х томах. Т. 1. М., 1981.

64. Алексеев С.С.Общая теория права: Учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2008.

65. Анисимов JI.H. Расторжение трудового договора. М., 2003. П.Антонова Л.И Локальное правовое регулирование (теоретическоеисследование). Л, 1985.

66. Артемова М.В. Проблемы правового регулирования подбора, использования и профессионального обучения кадров организации: автореф. дисс. .канд. юрид. наук. М., 2005.

67. Басаргин И. Личность превыше всего // Юрист. 2003. Июнь. N 23. С. 37.

68. Батяев А.А., Каркавина Д.Ю. Комментарий к Федеральному закону от 23 августа 1996 г. N 127-ФЗ "О науке и государственной научно-технической политике" // СПС «КонсультантПлюс».

69. Бахрах Д.Н. Административное право. М., 2000.

70. Беляев А. Проведение аттестации в учреждениях силовых ведомств // Силовые министерства и ведомства: бухгалтерский учет и налогообложение. 2009. № 9.

71. Бержанин А. Рассмотрение в судах споров, связанных с аттестацией работников// Социалистическая законность. 1978. №11.

72. Бугров Л. Трудовой договор и "фирменные" правила управления персоналом // Российская юстиция. 2002. N 5.

73. Болыной юридический словарь / Под ред. А.Я. Сухарева, В.Д. Зорькина, В.Е. Крутских. М, 1998.

74. Борзунова О.А., Краснов Ю.К. Комментарий к федеральному закону «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ (постатейный) // СПС «КонсультантПлюс».

75. Бугров Л.Ю. Пашиев В.А. Аттестация как комплексное явление в трудовом праве // Государство, право, общество: пути гармонизации отношений: сб. научных трудов: в 2 ч. Пермь, 2006.

76. Бухарина А.Р. Комментарий к федеральному закону от 22 августа 1995 г. № 151 ФЗ "Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей» // СПС «КонсультантПлюс».23 .Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала: Пособие'по кадровой работе. М., 1998.

77. Воронцов С. Аттестация научных кадров: запланированные изменения // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2007. № 8.

78. Гейхман B.JL, Дмитриева И.К. Трудовое право: Учебник для вузов. -М., 2002.

79. Глозман В.А. Право и проверка деловых качеств работников. Минск. 1981.

80. Глозман В.А. Должностная переаттестация кадров на предприятии // Совесткое государство и право. 1974. № 7

81. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права. Екатеринбург. 1997.

82. Головина С.Ю. Современные тенденции в трудовом праве России //Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения: Материалы Международной научно-практической конференции / Под ред. К.Н. Гусова. М., 2007.

83. Государственное и муниципальное управление: Справочник. М., 1997.

84. Губенко М.И. Мораль. Нравственность. Трудовое право. Ростов-на-Дону. 2009.

85. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М., 2003.

86. Данилкина О. Важность регулярной оценки профессионализма и ^ компетентности государственных служащих // Человек и труд. 2008.

87. Дедюева М.В. Круг работников, подлежащих аттестации и увольнению по ее отрицательному результату // СПС «КонсультантПлюс».

88. Дедюева М.В. Несоответствие работников выполняемой работе: автореф. дисс. .канд. юрид. наук. Екатеринбург. 2007.

89. Дмитриева И.К. Принципы российского трудового права. М., 2004.

90. Дубровина И.Л. Актуальные вопросы правового регулирования испытания при приеме на работу: автореф. дисс. .канд. юрид. наук. -М., 2001.

91. Ершова Е.А. Сущность, источники и формы трудового права в Российской Федерации: монография. М., 2009.

92. Ершов В.В., Ершова В.А. Трудовой договор. М., 2001.

93. Жиров А.П. Правовые аспекты аттестации руководящих работников и специалистов в промышленности: автореф. дисс. .канд. юрид. наук. -М, 1979.

94. Жернаков В.В. Испытание рабочих и служащих по советскому трудовому праву: автореф. дисс. .канд. юрид. наук. Харьков. 1987.

95. Журавлева Л.Л. Комментарий к федеральному закону от 21 июля 1997 г. № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» // СПС «КонсультантПлюс».

96. Захаров Д., Борисов А. Диалог между администрацией и работником // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2007. № 10.

97. Карташов В.Н. Введение в общую теорию правовой системы общества: текст лекций. Ярославль. 1996.

98. Иванчина Ю.В. Правовые аспекты оценки работников: автореф. дисс. . .канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2006.

99. Иоффе О.С. Структурные подразделения системы права (на материалах гражданского права) // Ученые записки ВНИИСЗ. Вып. 14. М., 1968.

100. Казьмин И.Ф. понятие и система сельскохозяйственного законодательства // Проблемы совершенствования советского законодательства. Труды ВНИИСЗ. Вып. 3. М., 1975.

101. Кашанина Т.В. Хозяйственные товарищества и общества: правовое регулирование внутрифирменной деятельности. М, 1995.

102. Каширин И.Н. О природе и значении локальных норм трудового права // Правоведение. 1970. № 3.

103. Керимов Д.А. Философские проблемы права. М., 1972.

104. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: Учебник для вузов. М., 1999;

105. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. М., 1999;

106. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: Учебник. М., 2005.

107. Кобликов А.С. Юридическая этика: Учебник для вузов. 3-е изд., изм.- М., 2007.

108. Козлов Ю.М., Фролов Е.С. Научная организация управления и право. -М., 1986.

109. Колесников А.В., Макаров А.О., Осипова И.Н. Комментарий к федеральному закону от 2 марта 2007 г. № 25 ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

110. Комментарий к ТК законов о труде Российской Федерации с постатейными материалами и судебной практикой / Составитель Д. Диянов. М., 1997.;

111. Комментарий к ТК (постатейный) / Под ред О.В.Смирнова. 3-е изд., перераб. и доп. М, 2005.

112. Комментарий к ТК Российской Федерации. 5-е изд., испр., доп. и перераб./ Отв. ред. Ю.П. Орловский. М., 2009.

113. Комментарий к ТК Российской Федерации. / Отв. ред. A.M. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. 2-е изд., доп. М., 2007.

114. Кондратьев Р.И. Локальные нормы трудового права и материальное стимулирование. Львов. 1973.

115. Кондратьев Р.И. Сочетание централизованного и локального правового регулирования общественных отношений. Львов , 1977.

116. Крапивин О.М., Власов В.И. Трудовой договор: заключение, изменение, прекращение, защита персональных данных работников. -М., 2009.

117. Курилов В.И. Аттестация специалистов народного хозяйства. М., 1981.

118. Курилов В.И. Аттестация и личность работника в советском трудовом праве. Владивосток. 1983.

119. Кутьин Н. «Чиновник берет до 70 процентов от стоимости посреднических услуг.» // CRANES & ACCESS | Все о подъемной технике. 2009. № 4.

120. Лазор Л.И. Правовые вопросы аттестации работников // Проблемы социалистической законности: республиканский межведомственный сборник. Харьков. 1983.

121. Лазор Л.И. Правовые проблемы конкурсного подбора, аттестация кадров и рабочих мест на современном этапе: автореф. . дисс. д.ю. н.-М., 1991.

122. Левченко В.М. Акты Совета Министров СССР и акты • их развивающие // Советское государство и право. 1975. № 3.

123. Лившиц Р.З., Никитинский В.И. Принципы советского трудового права // Советское государство и право. 1974. № 8.

124. Литвинцева Н. А. Психологические тесты для деловых людей. М., 1996.

125. Лушникова М.В., Лушников A.M. Очерки теории трудового права. -СПб. 2006.

126. Маврин С.П., Филиппова М.В., Хохлов Е.Б. Трудовое право России: Учебник. СПб. 2005.

127. Мазуров А.А. Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе как основание расторжения трудового договора: автореф. . дисс. канд. юрид. наук. М., 2005.

128. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие. 1998.

129. Маталин А.С. Аттестация служащих в трудовом праве. Дисс. . канд. юрид.наук. М., 2004.

130. Меги Л.П. Правовое регулирование аттестации руководящих инженерно-технических работников и специалистов в народном хозяйстве. Рига. 1986.

131. Мелешко Х.Т. Правовые проблемы аттестации руководящих работников и специалистов в промышленности. М., 1979.

132. Мелешко Х.Т. Правовые проблемы аттестации рабочих и служащих. -Минск. 1990.

133. Методические материалы семинара «Организация и проведение аттестации персонала на предприятии». / Подготовила К.А. Мантаева. М., 2000.

134. Миронов В.И. Трудовое право России: Учебник. М., 2005.

135. Мицкевич А.В. Соотношение системы советского права с системой советского законодательства // Ученые записки ВНИИСЗ. Вып.11. -М., 1967.

136. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. М., 2003.

137. Мякушкин Д. Как оценить голову? // Газета "Работа для всех". 2000. 1 июля.

138. Нигматуллин Б.И. Вина замедленного действия // Московский комсомолец. 2009. 14 октября.

139. Никитинский В.И., Панюгин В.Е. Дела об увольнении рабочих и служащих. М., 1973.

140. Нуртдинова А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений: теоретические проблемы: Дисс. д-ра юрид. наук. М., 1998.

141. Нуртдинова А. Аттестация работников в современных условиях // Хозяйство и право. 2005. № 9, 10.

142. Нуртдинова А. Ф. Проблемы совершенствования Трудового кодекса Российской Федерации // Трудовое право. 2004. № 3.

143. Нуртдинова А.Ф., Ноздрачев А.Ф., Чиканова JI.A. Кадровику госслужбы // СПС «КонсультантПлюс».

144. Ожегов С.И. Словарь русского языка / Под общ. ред. проф. JI. И. Скворцова 24-е изд. М, 2007.

145. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова JI.A. Настольная книга кадровика: юридические аспекты. М, 2005.

146. Пашков А.С., Иванкина Т.В., Магницкая Е.В. Кадровая политика и право. -М., 1989.

147. Пашиев В.А. Аттестация в трудовом праве России: автореф. дисс. . канд. юрид. наук. Пермь. 2004.

148. Подвысоцкий П. Т. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, их содержание // Трудовое право. 2004. № 3.

149. Полетаев Ю.Н. Аттестация работников: правовое регулирование, организационные вопросы. М., 2001.

150. Половинко В. С. Субъекты и объекты оценки персонала // Вестник Омского государственного университета, 1998. Вып. 4.

151. Радикульцева Е.Н. Правовое регулирование нормирования труда: автореф. дисс. .канд. юрид. наук. Екатеринбург. 2009.

152. Розенбаум М., Греченкова Л., Греченков С. Комплексная оцедка профессионализма научных работников // Человек и труд. 2009. № 6.

153. Свирина И. Аттестация как механизм оценки уровня квалификации персонала// Служба кадров и персонал. 2006. № 10.

154. Скачкова Г.С. Комментарий к ТК Российской Федерации (постатейный). М., 2007.

155. Скобелкин В.Н., Передерин С.В., Чуча С.Ю., Семенюта Н.Н. Трудовое процедурно-процессуальное право: Учебное пособие / Под ред. В.Н. Скобелкина. Воронеж. 2002.

156. Скопылатов И.А., Ефремов О.Ю. Управление персоналом. СПб. 2000.

157. Скрипник К.Д Управленческая деятельность: структура, функции, навыки персонала. М., 2000.

158. Словарь по трудовому праву / Отв. ред. Ю.П. Орловский. М., 1998.

159. Современный толковый словарь русского языка / Под ред. Т. Ф. Ефремовой. В 3 т. Т.1 М., 2006.

160. Соляник В. Принципы периодической аттестации специалистов // Хозяйство и право. 1979. № 8.

161. Ставцева А.И. Разрешение трудовых споров (Судебная защита от необоснованных переводов и увольнений). М., 1998.

162. Старилов Ю.Н. К вопросу об институте аттестации советских кадров. Воронеж. 1988.

163. Сурманидзе И.Н. К вопросу об аттестации государственных и муниципальных служащих: понятия, сравнительная характеристика, законодательные нововведения // Юридический мир. 2006. № 8. С.23.

164. Таль JI.C. Очерки промышленного права. М., 1918.

165. Тарасова В.А. Предмет и понятие локальных норм права // Правоведение. 1968. № 4.

166. Татаринов А.А. Управление персоналом: соотношение трудового права и кадрового менеджмента: автореф. . дисс. канд. юрид. наук. -Пермь, 2004.

167. Теория государства и права: Курс лекций / Под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько. М., 2002.

168. Теория государства и права: Учебник для юридических вузов и факультетов / Под ред. В.М. Корельского, В.Д. Перевалова. М., 1997.

169. Терехова Ю.К. Комментарий к федеральному закону от 7 ноября 2000 г. № 136-ФЭ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» // СПС «КонсультантПлюс».

170. Тихомирова JI.B., Тихомиров М.Ю. Трудовой договор: постатейный комментарий к разделу 3 ТК / Под ред. М.Ю. Тихомирова. М., 2002.

171. Толковый словарь русского языка в 4 т. / Под ред. Д. Н. Ушакова. T.I. М., 2000.

172. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. М., 2002.

173. Труд и заработная плата в СССР: словарь справочник. Второе издание, доп. и перераб. - М., 1989.

174. Трудовое право России: Учебник/ Под ред. Ю.П. Орловского и А.Ф. Нуртдиновой. М., 2003.

175. Трудовое право: Учебник / Под общей ред. В.И. Семенкова. Минск. 2006.

176. Трудовое право: Учебник / под ред. О.В. Смирнова и И.О. Снигиревой. 4-е изд., перераб. и доп. М., 2009.

177. Трудовое право: Энциклопедический справочник. Гл. ред. Иванов С.А. -М., 1979.

178. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / Под научной ред. Р. Марра и Г. Шмидта. М., 1997.

179. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. М., 1997.

180. Уржинская Н.С. Правовые вопросы аттестации кадров в свете Конституции СССР. Калинин. 1980.

181. Хныкин Г.В. Локальные нормативные акты трудового права: Научное издание. Иваново. 2004.

182. Хныкин Г.В. Проблемы поставлены решения найдены // Промышленная политика в Российской Федерации. 2002. № 1.

183. Хныкин Г. Аттестация работников: нормативные акты и практика их применения // Трудовое право. 1999. N 4.

184. Хныкин Г.В. Организация и проведение аттестации работников // Трудовое право. 2000. № 4; 2001. № 1.

185. Хныкин Г.В. Локальные нормативные акты об аттестации работников // Законодательство. 2006. № 3.

186. Хропанкж В.Н. Теория государства и права: Учебное пособие для высших учебных завдений / Под ред. В.Г. Стрекозова. 2-е изд., доп., исправл. М., 2000.

187. Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Трудовой договор: порядок заключения, изменения и расторжения / Под ред. К.Н. Гусова. 3-е изд., перераб. и доп. М., 2008.

188. Чиканова JI.A. Права работников и работодателей при поступлении (приеме) на работу // Хозяйство и право. 2004. № 10.

189. Щадов М.И., Семикобыла Г.С., Симонов В.М. Опыт аттестации инженерно-технических работников в угольной промышленности. -М., 1974.

190. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации: Учебно практическое пособие. - М., 2000.

191. Шишко Г.Б. Аттестация кадров (правовые аспекты). Минск . 1994.

192. Шишко Г.Б. Правовые проблемы аттестации кадров // Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения: материалы Международной науЧйо-практической конференции / Под ред. К.Н. Гусова. М., 2007.

193. Шишко Г.Б. Повышение и определение квалификации работников // Библиотечка журнала «Юрист». Право и бизнес (Минск). 2009. № 2.

194. Шишко Г.Б., Мелешко Х.Т. Правовое регулирование аттестации и формирование резерва кадров: Монография. Минск. 2001.

195. Щур Труханович JT.B. Положение об аттестации персонала: юридические тонкости. 2006 // СПС «КонсультантПлюс».

196. Шур Труханович J1.B. Прекращение трудового договора: Комментарий к главе 13 ТК Российской Федерации. 2008 // СПС «КонсультантПлюс».

197. Щур Труханович JI.B. Разработка инструкций для персонала на примере предприятия общественного питания. 2008 // СПС «КонсультантПлюс».

198. Юридический энциклопедический словарь. М., 1984.

199. Юридический энциклопедический словарь / Под общ. ред. М.Н. Марченко. М., 2008.

200. Яковлев Р.А., Соловьев А.К. Заработная плата в условиях рынка: экономические завоевания и социальные потери. М., 1994.

Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>