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

# Процедуры заключения, изменения и прекращения трудового договора

**Год:**

2012

**Автор научной работы:**

Баринов, Денис Олегович

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Москва

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

297

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Баринов, Денис Олегович

Введение

Глава 1. Процедуры трудового договора: общая характеристика

§ 1. Понятие и особенности процедурных отношений

§ 2. Принципы процедурных отношений

Глава 2. Порядок заключения трудового договора: стадии, процедуры и оформление

§ 1. Стадии, процедуры переговоров сторон и оформление договоренней

§ 2. ановлениеотвевияателя поручаемой работе

§ 3. Ознакомление с локальными нормативными актами и условиями работы

§ 4. Савление трудового договора и иных юридичих документов.

Глава 3. Процедуры изменения трудового договора

§ 1. Переводы на другую работу

§ 2. Действия работодателя, связанные с изменением условий труда

Глава 4. Процедуры прекращения трудового договора

§ 1. Расторжение трудового договора в случаях ликвидации организации, сокращении численности или штата работников

§ 2 . Расторжение трудового договора при нарушении работником трудовых обязанностей

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Процедуры заключения, изменения и прекращения трудового договора"

Актуальность темы исследования. Право на труд, гарантированное каждому гражданину статьей 37 Конституции Российской Федерации, может быть реализовано различными способами. Гражданин может осуществлять предпринимательскую деятельность, оказывать услуги и выполнять работы по гражданско-правовым договорам, быть представителем свободных профессий. Но основной юридической конструкцией, в рамках которой осуществляется трудовая деятельность человека, остается трудовой договор.

Трудовой договор, несомненно, является важнейшим институтом трудового права. Его значимость для данной отрасли права неоспорима. Он является основанием возникновения трудовых правоотношений между работником и работодателем.

Важнейший принцип института трудового договора, пронизывающий как нормы права о его заключении, так и нормы о переводах и увольнениях, -это принцип свободы трудового договора. Данный принцип закреплён в ТК РФ методом косвенной фиксации, то есть его можно «вывести» из ряда статей раздела III ТК «Трудовой договор». Свобода трудового договора означает, что каждый гражданин свободен в своём выборе труда, как и в выборе рода деятельности и профессии, реализую данное ему право на труд, он может заключить трудовой договор и вступить в трудовое отношение. Необходимо отметить, что этот принцип несовместим с запрещённым законом принудительным трудом и дискриминацией, получившими закрепление на уровне принципов (ст. 3, 4 ТК РФ).

Оценив важность самого института трудового договора, нельзя не отметить особую роль процедур, связанных с ним. В науке трудового права недостаточно уделялось внимания процедурам заключения, изменения и прекращения трудового договора. Данная проблематика отражена в работах Н.В. Закалюжной, C.B. Передерина, В.Н. Скобелкина, K.JI. Томашевского, М.В. Филипповой, Г.В. Хныкина, С.Ю. Чучи и других. В российском трудовом законодательстве вышеназванные процедуры отражены непоследовательно и не всегда корректно. Научная не разработанность, порождающая огрехи отечественного законодателя, негативно влияет на правоотношения между работодателем и работником. Процедурные отношения, речь о которых пойдёт далее, являются прекрасным «смазочным материалом», который будет способствовать эффективному функционированию трудовых правоотношений на взаимовыгодных условиях, как для работодателя, так и для работника.

Таким образом, в настоящей диссертационной работе предпринята одна из первых попыток комплексного научного исследования процедур заключения, изменения и прекращения трудового договора.

Объектом диссертационного исследования являются процедурные отношения, которые являются неотъемлемой частью трудовых отношений, а также существующие в их рамках конкретные процедуры заключения, изменения и прекращения трудового договора.

Предметом исследования является совокупность норм раздела 3 ТК РФ, применяемых для правового регулирования процедурных отношений.

Цели и задачи исследования. Целью настоящей диссертационной работы является исследование наиболее существенных моментов, связанных с процедурами заключения, изменения и прекращения трудового договора, а также выявление некоторых закономерностей и спорных вопросов в правовом регулировании процедурных отношений.

Реализация поставленных целей исследования обусловила необходимость решения следующих задач:

- формулирование определений понятий, связанных с объектом исследования;

- изучение особенностей правового статуса субъектов процедурных отношений и определение их интересов и роли в реализации процедур, предусмотренных в разделе 3 ТК РФ;

- исследование особенностей порядка заключения, изменения и прекращения трудового договора, содержащегося в ТК РФ и выявление его недостатков;

- оценка нововведений, предложенных законодателем в рамках недавних изменений и дополнений, внесенных в ТК РФ; выработка и обоснование предложений, направленных на совершенствование трудового законодательства, связанного с процедурными вопросами трудового договора.

Методологическая и теоретическая основа исследования. В работе использованы общенаучные (системный анализ, восхождение от абстрактного к конкретному и др.) и специально-юридические методы (историко-правовой, сравнительно-правовой, формально-юридический).

Теоретической основой диссертационного исследования послужили труды ученых-правоведов, внесших значительный вклад в общую теорию права и науку трудового права. Диссертантом использовались труды Н.Г. Александрова, Е.М. Акоповой, Э.Н. Бондаренко, Л.Ю. Бугрова, Л.Я. Гинцбурга, С.Ю. Головиной, К.Н. Гусова, И.К. Дмитриевой, И.Я. Киселева, И.А.Костян, A.M. Куренного, Ф.М. Левиант, М.В. Лушниковой, A.M. Лушникова, В.И. Миронова, С.П. Маврина, А.Ф. Нуртдиновой, Ю.П. Орловского, A.C. Пашкова, C.B. Передерина, А.Я. Петрова, В.Н. Скобелкина, Н.М. Саликовой, О.В. Смирнова, А.И. Ставцевой, В.Н. Толкуновой, Г.В. Хныкина, Е.Б. Хохлова, Е.П. Циндяйкиной, И.С Цыпкиной, Л.А. Чикановой и многих других известных ученых.

Нормативно-правовую базу исследования составляют международные правовые акты, содержащие нормы и принципы международного трудового права; положения Конституции РФ; федеральные и региональные нормативные правовые акты, нормативные правовые акты бывшего Союза ССР и РСФСР.

В диссертации анализируется практика Конституционного Суда РФ, Верховного Суда, РФ, судов общей юрисдикции. Кроме того, эмпирическую основу исследования составили социально-партнерские соглашения, коллективные договоры, локальные нормативные акты организаций г. Брянска, Иванова, Рыбинска Ярославской области и Москвы.

В процессе исследования использовалась учебная и научная литература по общей теории права, трудовому и гражданскому праву, правоприменительная практика.

Научная новизна исследования. Диссертация представляет собой комплексное исследование правовой категории «процедуры заключения, изменения и прекращения трудового договора». Сформулированы концептуальные подходы, позволяющие выявить сущность, принципы и особенности процедурных отношений, а также специфику процедурных правил, направленных на возникновение, изменение и прекращение трудового договора.

Наиболее существенными теоретическими выводами и практическими предложениями, выносимыми на защиту и отражающими научную новизну диссертационного исследования, являются следующие.

1. Обоснован вывод о том, что процедурные отношения носят подчинённый и обслуживающий характер по отношению к трудовым отношениям и не могут существовать без последних.

2. Выявлены существенные признаки и дано определение процедурным отношениям, под которыми следует понимать строго последовательные и нормативно закреплённые отношения, подлежащие письменному оформлению, возникающие между работодателем и работником, которые направлены на заключения, изменения и прекращения трудового договора. У этих отношений есть свои субъекты (работодатель и работник), а также объекты, т.е. конкретные процедуры заключения, изменения и прекращения трудового договора. Характерными особенностями этих отношений являются их строгая последовательность, обязательность правового закрепления и письменного оформления.

3. Предпринята попытка обоснования принципов процедурных отношений, посвященных подинститутам трудового договора, то есть его заключению, изменению и прекращению.

4. Обоснован вывод о том, что процедурные правила, связанные с заключением, изменением и прекращением трудового договора, облегчат взаимодействие сторон трудовых отношений. При этом основные, базовые процедуры должны быть установлены в законодательном порядке, другие следует отнести в область договорного регулирования, а третьи рекомендовать как локальные.

5. Высказано и проанализировано предложение о правовой и практической нецелесообразности, связанной с правом на заключение трудовых договоров в качестве работодателя несовершеннолетним лицами в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет. Заключать трудовые договора в их интересах должны их законные представители от своего имени. Подобное предложение сделано и в отношении психически больных лиц и лиц, злоупотребляющих спиртными напитками и наркотическими средствами.

6. На основе анализа трудового законодательства установлено, что защита интересов сторон трудового договора на стадии его заключения характеризуется недостаточностью правовых норм, посвященных средствам проверки деловых качеств работника. Рассмотрены вопросы о соотношении испытания со смежными способами подбора персонала (стажировка, квалификационный экзамен, конкурсный отбор, аттестация). Предлагается законодательно расширить список таких средств и считать таковыми, кроме традиционных, и иные способы подбора персонала, имеющие распространение на практике (собеседование, анкетирование, тестирование и др.). Применение последних должно регулироваться локальными нормативными актами, определяющими порядок их организации и проведения.

7. Сделанный вывод о том, что трудовое законодательство содержит значительное разнообразие форм изменения трудового договора, позволил разработать конкретные предложения, посвященные последовательным действиям работодателя, связанным с переводами на другую работу и с изменением условий труда.

8. Предложены процедуры установления неполного рабочего времени, которые позволяют сторонам трудового договора применять гибкие режимы труда, способствуют стабильности трудовых отношений и увеличивают возможности «выживания» работодателя и работников в сложных экономических условиях.

9. Обоснован вывод о том, что если условия труда работодателя не соответствуют государственным требованиям охраны труда, то создается угроза жизни и здоровью работника, а значит, он должен иметь возможность прекратить трудовой договор с работодателем по своей инициативе без отработки общеустановленных двух недель отработки и с выплатой выходного пособия в размере среднего месячного заработка.

10. Анализ процедур увольнения работника при нарушении им трудовых обязанностей позволил сделать вывод о том, что минимализм законодателя относительно дисциплинарной ответственности вынуждает работодателя самостоятельно регулировать многие вопросы, связанные с применением дисциплинарных взысканий, включая «дисциплинарное увольнение». Предложено часть пробелов законодателя устранить путем внесения изменений и дополнений в ТК РФ, а отдельные - посредством локального нормотворчества.

Практическая значимость проведенного исследования определяется тем, что содержащиеся в нем выводы и предложения по совершенствованию правового регулирования процедур, связанных с заключением, изменением и прекращением трудового договора, могут быть использованы для внесения изменений и дополнений в действующее трудовое законодательство и совершенствования правоприменительной практики.

Апробация и внедрение результатов исследования. Основные теоретические положения диссертационного исследования обсуждены и одобрены на кафедре трудового права Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова и нашли отражение в трех опубликованных статьях автора. Отдельные аспекты и выводы диссертации докладывались на международных научных конференциях студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов» в 2010 и 2011 гг., на третьей научно-практической конференции «Проблемы теории и практики исполнения решений судов и других органов», состоявшейся 14 — 15 июня 2012 года в Хмельницком университете управления и права, на пятой международной научно-практической конференции, состоявшейся на юридическом факультете Ивановского государственного университета, 7-8 октября 2011 г.

Структура диссертации определена целью и задачами исследования. Диссертация состоит из введения, четырёх глав, объединяющих десять параграфов, заключения, списка нормативных актов, актов судебных органов, использованной научной литературы.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Баринов, Денис Олегович

300 Выводы о возможности замены дисциплинарной ответственности материальной имеются и в научных публикациях. См.: Воробьев Е.Г. О соотношении материальной и дисциплинарной ответственности военнослужащих // Военно-юридический журнал. 2009. N 9. озадачившись ни дефиницией, ни принципами, ни характеристиками данного явления. Причем, часть норм, направленных на защиту слабой стороны трудовых правоотношений, т.е. работника, к сожалению, не была воспроизведена новым Трудовым кодексом. Поэтому правоприменителям приходится самим домысливать целостность картины, обозначенной двойственным наименованием «Трудовой распорядок. Дисциплина труда» (раздел 8 ТК РФ).

Отсюда можно сделать общий вывод: сегодня обеспечение порядка на производстве становится не общегосударственным делом, а частной проблемой работодателя. Законодатель же, вместо того, чтобы представить дисциплинарную ответственность как часть дисциплины труда наряду с внутренним трудовым распорядком и поощрением, повел себя крайне консервативно. Он определил всего лишь пределы дисциплинарной ответственности путем установления трех видов общих дисциплинарных взысканий (замечание, выговор, дисциплинарное увольнение) и указал на некоторые специальные виды, предусмотренные федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. Установил также отдельные процедуры наложения взысканий, названные порядком их применения (ст. 193 ТК). Причем, отдельные законодательные рецепты в деле укрепления дисциплины труда трудно назвать разумными.

Небольшой объем материала 8-го раздела ТК позволяет сделать два, на первый взгляд, казалось бы, взаимоисключающих вывода. Первый -работодатель имеет широкие возможности локального нормотворчества в этой области. Второй - работодатель, следуя лаконичности законодателя должен четко выполнять требования закона, не позволяя себе самостоятельных шагов влево или вправо.

Однако выполнять предписания закона нередко невозможно по причине несовершенства его норм. Эффективность реализации законодательных норм во многом зависит от их добротности и, в частности, от соблюдения в процессе нормотворчества правил законодательной техники. Прав В.И. Никитинский, утверждающий, что «технические дефекты правовых норм, вызванные нарушением тех или иных требований законодательной техники, во многих случаях искажают содержание норм, порождают разнобой в практике, снижают эффективность правового регулирования»301. При этом часть пробелов законодателя можно устранить только путем внесения изменений и дополнений в ТК, а отдельные - посредством локального нормотворчества.

Относительно первой части пробелов отметим, что внутренние противоречия раздела 8 начинаются сразу с названий: раздел «Трудовой распорядок. Дисциплина труда», статья 189 «Дисциплина труда и трудовой распорядок в организации», глава 30 «Дисциплина труда». Базовым, первичным понятием, несомненно, является дисциплина труда, которая и включает в себя в качестве своей основы трудовой распорядок. Поэтому нет никакой необходимости двойного названия раздела, главы и статьи. Глава 30 может быть названа: «Поощрения за труд. Дисциплинарная ответственность».

ТК дает новое легальное определение дисциплины труда, которое, в отличие от прежнего КЗоТ, не содержит указаний на соблюдение моральных обязанностей работниками, а требует обязательного подчинения правилам поведения, определенным в соответствии с ТК, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами. Вероятнее всего, речь идет о правилах поведения работников в процессе труда у данного работодателя, а точнее говоря - о трудовых обязанностях, неисполнение или ненадлежащее исполнение которых, как выясняется из ст. 192 ТК, и является дисциплинарным проступком. Чтобы не загружать правоприменителей подобными логическими изысками, представляется, именно об этом и следовало сказать в определении дисциплины труда.

Помимо статьи 22 ТК, предусматривающей основные обязанности работодателя, ст. 189 ТК устанавливает еще и дополнительную обязанность последнего по созданию условий, необходимых для соблюдения работниками

301

Никитинский В.И. Эффективность правовых норм трудового права. М., 1971. С. 68. дисциплины труда. На наш взгляд, следовало специально выделить и конкретизировать данную обязанность, как это сделано в случае с материальной ответственностью, когда ст. 239 ТК содержит перечень обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника, в том числе неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику. В нашем случае речь может идти об обязанности работодателя по созданию организационно-экономических условий, позволяющих работникам добросовестно исполнять свои трудовые обязанности.

И, несомненно, на примере изложения норм о материальной ответственности, следует в ТК дать понятие дисциплинарной ответственности и определить составные ее части: основание, условия наступления, виды и принципы ее применения.

Добросовестное выполнение трудовых обязанностей, предусмотренное в качестве основания для поощрений, заметно обедняет понятие поощрения, которое обычно трактуется, как общественное признание результатов высокопроизводительного, высококачественного, безупречного труда работников. В ст. 191 ТК, к сожалению, не предусмотрены различия между юридическими обязанностями и проявлениями трудовой активности, как это было сделано в ст. 131 КЗоТ РФ.

В ст. 192 ТК РФ закреплены следующие виды дисциплинарных взысканий:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям, т.е. предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой ст. 81, п. 1 ст. 336 или ст. 348.11, а также п. 7 или 8 части первой ст. 81 кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Перечень дисциплинарных взысканий традиционно является исчерпывающим. Он не подлежит расширительному толкованию, т.е. нельзя применять взыскания, как предусмотренные ранее действующим законодательством (например, строгий выговор), так и «изобретенные» работодателем (например, порицание, предупреждение, выговор с предупреждением). Но, представляется, работодатель может воспользоваться нормой ч. 3 ст. 137 прежнего КЗоТ, включив ее в правила внутреннего трудового распорядка, которая в свое время содержала запрещение поощрять работника в течение срока действия дисциплинарного взыскания. Представляются достаточно убедительными аргументы О.В. Абрамовой, указывающей, что если работодатель станет поощрять нарушителей трудовой дисциплины, он тем самым будет подрывать принцип института дисциплинарной ответственности - длящегося (в течение одного года) воздействия дисциплинарного взыскания302. Добавим, что работодатель в этом случае лишается возможности корригировать поведение оступившегося работника.

Примеры использования данного правила имеются в локальной практике. Так, локальное положение о порядке предоставления беспроцентного займа на улучшение жилищных условий ОАО «Автокран» (г. Иваново) предусматривает, что ссуда не может быть предоставлена работникам, имеющим не погашенное сроком давности или не снятое в установленном порядке дисциплинарное взыскание, а также причинившим своими противоправными действиями вред обществу.

Право наложения дисциплинарных взысканий и иных мер дисциплинарного воздействия принадлежит, как правило, руководителю организации. В организациях со сложной структурой управления полномочия должностных лиц, не являющихся руководителями организации, на применение дисциплинарных взысканий определяется в локальном порядке: См.:Абрамова О.В. Трудовой распорядок. Дисциплина труда // Трудовое право. 2004. № 4-5.С. 83. уставе юридического лица, положении о структурном подразделении. Но чаще всего полномочия отдельных руководителей, связанные с дисциплинарной ответственностью подчиненных работников, фиксируется в правилах внутреннего трудового распорядка или специальных положениях. Так, положением о порядке наложения дисциплинарных взысканий ОАО «Кранэкс» (г. Иваново) предусмотрено, что право налагать дисциплинарные взыскания имеют: председатель совета директоров - в отношении всех работников общества; руководители структурных подразделений - на подчиненных работников, за исключением своих заместителей.

Иной подход в применении дисциплинарных взысканий установлен правилами внутреннего трудового распорядка ОАО «Автокран» (г. Иваново), предусматривающий, что дисциплинарные взыскания, в том числе и увольнения, применяются генеральным директором и должностными лицами, которым он делегирует свои полномочия по наложению дисциплинарных взысканий. Право применения замечаний и выговоров предоставлено руководителям самостоятельных структурных подразделений общества, которые при подготовке распоряжений о наложении дисциплинарных взысканий за грубые нарушения трудовой дисциплины обязаны получить согласие начальника управления персоналом и юриста.

Поскольку дисциплинарная ответственность - часть дисциплины труда, то работодатель, следуя логике законодателя, должен определить правила поведения работников в процессе труда, а точнее говоря - трудовые обязанности, неисполнение или ненадлежащее исполнение которых, как вытекает из ст. 192 ТК, и является дисциплинарным проступком.

Трудовые обязанности устанавливаются, прежде всего, в локальных нормативных актах. Набор таких локальных источников определяется работодателем исходя из специфики производства. Но обязательным документом, регламентирующим взаимоотношения работодателя и работников в процессе труда, являются правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР) (ст. 189 и 190 ТК РФ). С их помощью регламентируется обязанности, связанные с режимом рабочего времени и времени. Причем, в ПВТР нередко закрепляются локальные нормы, не получившие развития в централизованных правовых актах. Поэтому представляются обоснованными, например, нормы ПВТР, касающиеся учета рабочего времени и позволяющие исключить споры о начале и окончании работы. Речь может идти о следующих нормах:

- до начала работы работник обязан отметить свой приход на работу, а по окончании рабочего дня - уход с работы в порядке, установленном в учреждении;

- время, затраченное на дорогу к рабочему месту (в том числе от проходной до рабочего места) и на подготовку к началу работы (в том числе на переодевание перед началом и после окончания рабочего дня) не входит в учет рабочего времени;

- отсчет рабочего времени начинается с момента, когда работник приступил к работе;

- к моменту окончания рабочего времени работник должен находиться на рабочем месте и выполнять свои трудовые обязанности.

Другой пример справедливых требований работодателя, устанавливаемых в локальном порядке, связан с обязанностью работника в разумные сроки оповещать работодателя о своей неявке на работу любыми доступными ему средствами и способами: если своевременный выход на работу по каким-либо обстоятельствам невозможен, работник обязан предупреждать в течение 1 часа после начала рабочего дня руководителя структурного подразделения или лицо, ответственное за ведение табельного учета о причинах несвоевременного выхода на работу.

С помощью должностных инструкций работодатель детализирует перечень трудовых обязанностей, предусмотренных ст. 21, 214 ТК РФ и квалификационными справочниками.

Кстати, в должностные инструкции руководителей структурных подразделений целесообразно включать обязанности по обеспечению трудовой дисциплины, в частности о своевременном предоставлении информации руководителю организации или кадровой службе о дисциплинарных проступках подчиненных.

С помощью правил и инструкций по охране труда (ст. 212 ТК) определяются обязанности работников, связанные с требованиями безопасности перед началом, во время и по окончании работы, в аварийных ситуациях.

Ознакомление работников с названными и иными локальными нормативными актами, имеющими непосредственное отношение к их трудовой деятельности, является обязанностью работодателя (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

Порядок применения дисциплинарных взысканий не может быть изменен работодателем произвольно. Необходимо последовательное соблюдение процедур, предусмотренных ст. 193 ТК. Вместе с тем, локальными нормативными актами нередко уточняется и конкретизируется порядок наложения и снятия дисциплинарных взысканий применительно к местной специфике, устанавливается алгоритм оформления внутренних документов, особенно при совершении грубых или популярных для данного учреждения правонарушений, а также определяется организация учета и составление отчетности по нарушениям трудовой дисциплины.

Независимо от применения или неприменения работодателем дисциплинарного взыскания необходима тщательная фиксация и проверка фактов совершения дисциплинарных проступков. Данная необходимость связана не только с установлением точного времени совершения проступка и детализацией его сущности, но и с документальном основанием для издания руководителем организации соответствующего приказа или распоряжения.

Поскольку трудовым законодательством детально не разработаны процедуры привлечения работника к дисциплинарной ответственности, то данный пробел целесообразно восполнить соответствующими стандартами организации (СО), более известны как стандарты предприятия (СТП) -укрупненными документами сводного характера, содержащими значительное число местных правил определенной тематики. Данный стандарт обычно конкретизирует порядок (процедуры) наложения и снятия дисциплинарных взысканий применительно к местной специфике, устанавливает алгоритм оформления внутренних документов с приложением образцов для их составления, определяет организацию учета и составления отчетности по нарушениям трудовой дисциплины. В качестве примера приведем стандарт организации «Трудовая дисциплина: виды нарушений и меры воздействия на нарушителей»» ОАО «Автокран» (г. Иваново), целями разработки которого названы установление единого порядка привлечения работников к дисциплинарной ответственности и систематический учет нарушений трудовой дисциплины. Данный стандарт конкретизирует порядок (процедуры) наложения и снятия дисциплинарных взысканий применительно к местной специфике, устанавливает алгоритм оформления внутренних документов с приложением образцов для их составления, определяет организацию учета и составления отчетности по нарушениям трудовой дисциплины.

Подобную вспомогательную роль играют и многочисленные ведомственные нормативные акты. В качестве примера можно привести Инструкцию об организации проведения служебной проверки в Федеральной налоговой службе, утв. приказом ФНС РФ от 22 августа 2011 г. N ММВ-7

303

4/507 , Инструкцию о порядке организации и проведения служебных проверок в подразделениях центрального аппарата и территориальных органах Государственной фельдъегерской службы Российской Федерации в отношении лиц начальствующего состава федеральной фельдъегерской связи, утв. приказом ГФС РФ от 15 сентября 2010 г. № 291304, Инструкцию об организации и о проведении служебной проверки в таможенных органах Российской Федерации, утв. приказом ФТС РФ от 2 сентября 2008 г. № 1083 (в ред. от 29

305 марта 2010 г. № 624) и даже - Порядок организации и проведения служебных

303 Росс, газета. 2011. 5 октября.

304 БНА РФ. 2010. №47.

305 Росс, газета. 2008. 3 октября; 2010. 30 апреля. проверок в Главном управлении специальных программ Президента Российской Федерации, утв. приказом ГУ СП от 13 августа 2010 г. N 28306.

Примечательно, что данные служебные проверки проводится в целях выявления фактов, обстоятельств, причин совершения сотрудниками таможенных органов дисциплинарных проступков. Инструкция детально описывает порядок организации и проведения таких проверок, полномочия председателя и членов комиссии, а также сотрудников, в отношении которых проводится служебные проверки.

Первым обязательным документом для привлечения к дисциплинарной ответственности ч. 1 ст. 193 ТК РФ называет письменное объяснение работника, на составление которого отводится два рабочих дня. Данная норма появилась в ТК в результате изменений и дополнений кодекса от 30 июня 2006 г. Причем, никаких внятных объяснений по поводу двух дней ожидания работодателем реакции работника от законотворческих органов и разработчиков данного нововведения не последовало. Ничего подобного не было и в прежних кодексах, экспериментов не проводилось. Зачем потребовалось затягивание начальной процедуры при привлечении к дисциплинарной ответственности - не понятно. Налицо немотивированное ограничение прав работодателя, посвященных привлечению работника к дисциплинарной ответственности.

Причем, в законе о государственной гражданской службе (п. 1 ст. 58) и в других правовых актах, предусматривающих проведение служебных проверок представителем нанимателя, нормы о двух днях для дачи объяснений работником нет. При этом обратим внимание на заслуживающий подробного цитирования п. 3.5 Инструкции об организации проведения служебной проверки в Федеральной налоговой службе (утв. Приказом Федеральной налоговой службы от 22 августа 2011г. N ММВ-7-4/507@): «Участники служебной проверки вправе получить объяснение в письменной форме от проверяемого лица или иных лиц, которым могут быть известны какие-либо

306 Росс, газета. 2010. 29 сентября. сведения об обстоятельствах, подлежащих установлению в ходе служебной проверки. При этом лицу, от которого затребовано объяснение, разъясняется предусмотренное статьей 51 Конституции Российской Федерации право не свидетельствовать против себя, своего супруга и близких родственников, круг которых определяется федеральным законом».

Как правило, письменное объяснение составлялся работником в произвольной форме от руки. Вместе с тем, практикуется и применение письменных бланков, в которых предлагается заполнить графы, предназначенные для ответов на вопросы о причинах (мотивах) и обстоятельствах совершения дисциплинарного проступка, о виновности работника, об устранении условий, способствующих совершению противоправного деяния.

Согласно ч. 2 ст. 193 ТК РФ отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Однако из этого вовсе не следует, что если работник отказался пояснить причины своего поведения, то работодатель может применять дисциплинарное взыскание. Отказ необходимо зафиксировать: либо в акте, составляемом по факту совершения дисциплинарного проступка, либо в отдельном акте об отказе от дачи письменных объяснений. В первом случае после изложения сути проступка и подписей составителя и свидетелей (не мене двух) делается отметка о том, что работник отказался от представления объяснений, а лица, участвующие в составлении акта, еще раз ставят свои подписи.

Вторым действием работодателя в процедуре применения дисциплинарного взыскания является установление основания, т.е. факта совершения дисциплинарного проступка и условий наступления дисциплинарной ответственности: противоправности, виновности и причинной связи между противоправным поведением работника и его проступком . В отличие от процедур привлечения работника к материальной ответственности (статьи 233 и 238 ТК РФ) законодатель в случае с дисциплинарной ответственностью забывает указать на очевидность данных действий работодателя .

Документы, подтверждающие факт совершения дисциплинарного проступка, оформляются двумя способами. Во-первых, непосредственным руководителем работника или иным должностном лицом составляется представление (докладная записка) о привлечении работника к дисциплинарной ответственности. Во-вторых, оформляется акт, фиксирующий неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей. Но в обоих случаях целесообразно проведение мероприятий, связанных с закреплением доказательственной базы дисциплинарного проступка: составление схем, фотографирование, видеосъемка, опрос, письменное закрепление свидетельских показаний и др.

Необходимо руководствоваться следующими положениями, связанными с документальным оформлением нарушения трудовой дисциплины. Представление или докладная записка, т.е. адресованный руководителю документ, включающий обстоятельное изложение какого-либо вопроса с выводами и предложениями, должен содержать следующие реквизиты: адресат, наименование вида документа, дату, номер, место издания, заголовок к тексту, текст, подпись. В процессе движения докладной записки в организации добавляются реквизиты: резолюция, отметка об исполнении и направлении документа в дело.

Акт - документ, составленный несколькими лицами или комиссией для подтверждения установленных фактов, событий, действий или бездействия. Обязательными реквизитами акта являются: реквизиты бланка организации, название вида документа, дата, номер, место издания, заголовок к тексту, гриф утверждения (при необходимости), текст, подписи составителей или председателя и членов комиссии, отметка о визировании присутствовавших, отметка об исполнении документа и направлении его в дело. Текст акта состоит из вводной и констатирующей частей. Во вводной части указывается, кем составлен акт и кто присутствовал при его составлении. В констатирующей части фиксируется факт отказа предоставить объяснения по дисциплинарному проступку.

Работнику должна быть предоставлена возможность ознакомиться с содержанием составленного акта и получить экземпляр акта на руки.

Набор письменных документов, связанных с дисциплинарным проступком, может быть различным и зависит от его тяжести и обстоятельств совершения. Несомненно, данный текст ч. 5 ст. 192 ТК РФ, имеющий значительную законодательную историю и озвученный в постановлении Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2, будет уместен в ст. 193 ТК, поскольку он относится к процедурам привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

Одной из сложных ситуаций дисциплинарной практики является длительный прогул, при котором нередко работодатель не имеет никаких сведений о причинах отсутствия работника на работе. В данном случае, прежде всего, необходимо направить работнику письмо с уведомлением, в котором излагается требование, во-первых, о даче объяснений, связанных с причинами длительного отсутствия на работе, а, во-вторых, предупреждение о том, что в случае не поступления ответа в установленный срок, работодатель может воспользоваться своим правом применения дисциплинарного взыскания, вплоть до расторжения трудового договора по подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. При неполучении ответа следует предпринять ряд дополнительных мер по выяснению причин отсутствия работника на работе, которые, конечно, необходимо задокументировать. В число таких мер, судебная практика относит: сбор сведений у родственников, друзей и знакомых работника, посещение его места жительства (регистрации) с опросом соседей, письменные запросы в милицию, медицинские учреждения. Если работник отсутствует на рабочем месте год и более, то работодатель вправе обратиться в суд с заявлением о признании его безвестно отсутствующим либо умершим в соответствии со ст. 42 и 45 ГК РФ. При' удовлетворении судом ходатайства работодатель может расторгнуть трудовой договор с пропавшим работником по п. 6 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

Если работник сообщает о причинах своего отсутствия, но есть сомнения в правдивости сведений, полученных в результате его объяснений, необходимо провести их проверку, закрепив их результаты письменными документами. Например, возникшие сомнения в подлинности листка нетрудоспособности (который предоставлен в обосновании отсутствия на работе) могут быть устранены посредством письменных запросов в медицинское учреждение, оказывающее работнику медмопощь, и (или) в соответствующие подразделения Федеральной службы по надзору в сфере здравоохранения и социального развития и Фонда социального страхования РФ, осуществляющих контроль за законностью выдачи таких документов.

В силу п. 27 постановления Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2, недопустимы сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы и иные формы злоупотребления правом. Если работник не сообщает о причинах своего отсутствия на работе при наличии такой возможности, то с его стороны имеет местозлоупотребление правом.

При установлении судом факта злоупотребления правом работником ему может быть отказано в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), так как работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий (бездействия) со стороны работника.

В период длительного отсутствия работника работодатель может заключить срочный трудовой договор с другим работником. В табеле учета рабочего времени в зависимости от причины отсутствия работника следует указывать «НН» (неявка по невыясненным причинам) или «ПР» (прогул). Кстати, факт отсутствия работника на рабочем месте следует актировать с первого дня невыхода на работу либо подтверждать иными доказательствами отсутствием регистрации на проходной, свидетельскими показаниями, докладными записками и т.д.).

Третье действие работодателя, посвященное порядку привлечения к дисциплинарной ответственности, связано со сроками применения и действия дисциплинарных взысканий: как правило - один месяц со дня совершения проступка - ч. 3 ст.193 ТК и один год действия - ст. 194 ТК. Месячный срок может быть увеличен на время:

- болезни работника;

- нахождения его в отпуске;

- необходимое для учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Дисциплинарное взыскание должно быть применено не позднее шести месяцев со дня совершения правонарушения, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки -не позднее двух лет. Эти сроки могут быть продлены лишь на период производства уголовного дела органами дознания и следствия.

По общему правилу за каждый дисциплинарный проступок работодатель может применить только одно дисциплинарное взыскание (ч. 5 ст. 193 ТК РФ).

Данные действия неизбежно связаны с контрольными мероприятиями работодателя, посвященными учету мер воздействия.

Речь идет, во-первых, об учете наложенных на работника дисциплинарных взысканий, а, во-вторых, об анализе причин, способствующих нарушению трудовых обязанностей.

Поскольку трудовое законодательство предусматривает запрет на внесение сведений о дисциплинарных взысканиях в трудовые книжки, а личная карточка работника не предусматривает графы для внесения таких сведений, то способы учета дисциплинарных санкций работодатель устанавливает самостоятельно. Наиболее распространенной является практика сохранения выписок из приказов о применении дисциплинарного взыскания и иных документов, связанных с совершением проступка в личном (персональном) деле работника. Наличие в деле работника «листа взысканий» или «сведений о взысканиях» позволит кадровой службе определять вид налагаемого взыскания, возможности его досрочного снятия, права работника на поощрение.

В процессе правоприменительной дисциплинарной деятельности работодателю приходится оценивать степень тяжести проступка, обстоятельства и причины его совершения. Обязанности работодателя в случае применения дисциплинарного взыскания, связанные с оценкой проступка работника, предусматриваются ч. 5 ст. 192 ТК РФ и п. 53 постановленияПленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г., в соответствии с которыми бремя доказывания и учета названных обстоятельств возложено на работодателя. Согласно п. 49 данного постановления работодатель также при определенных условиях, например, при увольнении руководителя организации и его заместителей должен доказать, что нарушение ими своих трудовых обязанностей носило грубый характер.

При отсутствии необходимых для правоприменения дефиниций вопросы определения понятий приходится решать в локальном порядке. Так, различают дисциплинарные проступки в зависимости от частоты совершения нарушения и тяжести проступка. Так, стандарт предприятия (СТП) «Трудовая дисциплина» ОАО «Автокран» различает дисциплинарные проступки в зависимости от частоты совершения нарушения (единичные, повторные, систематические) и тяжести проступка (грубые, незначительные). При этом в соответствии с Методикой оценки состояния трудовой дисциплины наибольший оценочный показатель в баллах присвоен следующим грубым нарушениям трудовой дисциплины: 6 баллов —отсутствие на работе без уважительных причин более 5 дней, появление на работе в нетрезвом состоянии, групповое хищение; 5 баллов - отсутствие на работе без уважительных причин до 5 дней, задержание работника на территории после окончания рабочей смены, крупное хищение.

Подобные локальные документы позволяют оценивать дисциплинарные проступки, как в конкретных ситуациях, так и в аналитических материалах, подготавливаемых по результатам работы организации за год.

Завершающим действием работодателя является издание приказа (распоряжения) о применении дисциплинарного взыскания, который объявляется работнику не позднее трёх дней со дня издания под роспись.

Работник может не согласится с привлечением его к дисциплинарной ответственности или с применённым видом взыскания. В этом случае он может обжаловать действия работодателя в органы государственной инспекции труда или в органы по рассмотрению трудовых споров (ч. 7 ст. 193 ТК РФ). Представляется, что эта норма кодекса вводит в заблуждение работников, поскольку инспекция труда, осуществляя государственный надзор за соблюдением трудового законодательства, не может разрешать трудовой спор, особенно связанный с увольнением работника, по существу.

Как и в случае с материальной ответственностью законодатель постарался придать дисциплинарной ответственности симметричность. Новая статья ТК РФ - 195, посвященная привлечению к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения и их заместителей по требованию представительного органа работников, формулирует три дополнительных обязанности работодателя:

1) обязанность рассмотрения требований с проверкой изложенных в них фактов;

2) обязанность привлечения должностного лица к дисциплинарной ответственности при подтверждении фактов нарушений;

3) обязанность сообщения представительному органу результатов проверки и мер, принятых к нарушителю.

Главное отличие дисциплинарной ответственности руководителей от дисциплинарной ответственности других работников заключается в том, что работодатель обязан наказать руководящих работников при подтверждении совершенных ими нарушений. В отношении иных работников закон предусматривает всего лишь право работодателя привлекать их к ответственности.

Причем, противоправность поведения руководящих работников проявляется, исходя из текста ст. 195 ТК, в нарушении законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения. Если сравнить аналогичные обязанности работодателя, предусмотренные абз. 1 ч. 2 ст. 22 ТК, то наблюдается странная забывчивость законодателя относительно локальных нормативных актов и трудовых договоров, нарушение которых в силу ст. 195 ТК не влечет дисциплинарной ответственности руководящих работников. Данное упущение, видимо, можно исправить только путем дополнения текста ст. 195 ТК.

Однако некоторые вопросы применения данной статьи можно устранить посредством локального нормотворчества. Например, понятие представительного органа работников сформулировано в ТК только применительно к коллективным переговорам (ст. 37). Множество похожих терминов, используемых в ТК, таких как «представители работников», «представители интересов работников» «иные представители работников» может создать конфликтные ситуации в коллективе. Их можно избежать, если в локальном акте установить порядок формирования или определения такого органа работников.

Представляется, необходимо также установить категории руководящих работников, относящиеся к заместителям руководителя организации, сроки рассмотрения заявлений представительного органа и сроки применения дисциплинарных взысканий, порядок оформления документов, свидетельствующих о нарушении должностными лицами законов, иных правовых актов о труде, условий коллективных договоров и соглашений.

Кроме того, обращает на себя внимание неполнота названного ряда должностных лиц. Почему-то в этом ряду нет главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений, членов коллегиального исполнительного органа организации, которые в ряде статей ТК РФ по своему правовому положению приравнены к кругу руководителей, обозначенных ст. 195 кодекса. Отсутствуют также такие существенные элементы, способные блокировать применение статьи, как сроки рассмотрения заявлений представительного органа работников. Как соотносится данная норма с ответственностью за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения, предусмотренной ст. 55 ТК, которая упоминает применение только штрафной, т.е. административной ответственности?

Таким образом, минимализм законодателя относительно дисциплинарной ответственности вынуждает работодателя самостоятельно регулировать многие вопросы, связанные с применением дисциплинарных взысканий, включая «дисциплинарное увольнение».

242

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Баринов, Денис Олегович, 2012 год

1. Научная и учебная литература

2. Абрамова О.В. Трудовой распорядок. Дисциплина труда // Трудовое право. 2004. № 4-5;

3. Акту ал ьш проблеми регулювання вщносин у ccjjepi пращ сощального забеспечення: Тези доповщей та наукових повщомлень участниюв 3 М1жнародно1 науково-практично1 конференцп, 7-8 жовтня 2011 р. / За ред. к.ю.н., доц. В.В. Жернакова. Харюв. 2011;

4. Архипов В.В. Трудоустройство в никуда. СПС «Гарант ». 2011;

5. Безина А.К., Бикеев A.A., Сафина Д.А. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих. Казань. 1984;

6. Бондаренко Э.Н. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения. СПб., 2004;

7. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь. 1992;

8. Бугров Л.Ю. Пашиев В.А. Аттестация как комплексное явление в трудовом праве // Государство, право, общество: пути гармонизации отношений: сб. науч. тр. в 2 ч. Пермь. 2006. Ч. 1;

9. Бугров Л.Ю. История и общие современные правила переводов на другую работу // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 4;

10. Булыга H.H. Несоответствие работника занимаемой должности как основание расторжения трудового договора // Отдел кадров. 2008. № 6;

11. Буянова М.О., Гусов К.Н., Захаров М.Л. и др. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М., 2009. СПС «Гарант»;

12. Буянова A.B. Особенности правового регулирования труда несовершеннолетних работников // Трудовое право. 2005. № 6;

13. Варжникова A.C., Колоколов Г.Р. Комментарий к Федеральному закону от 30 марта 1995 г. № 38-Ф3 "О предупреждении распространения в

14. Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)". СПС «Гарант». 2009;

15. Васильев В.А. Представительство несовершеннолетних работников // СПС «КонсультантПлюс»;

16. Власов В.И., Крапивин О.М. Непрерывное профессиональное образование в России // Гражданин и право. 2008. № 10;

17. Войтинский И.С. Трудовое право С.С.С.Р. М., 1925;

18. Воробьев Е.Г. О соотношении материальной и дисциплинарной ответственности военнослужащих // Военно-юридический журнал. 2009. № 9;

19. Гаврилова Ю.Г. Медосмотр работников: правовые аспекты // Налоговый вестник. 2009. № 12;

20. Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право: Учебник для вузов. М., 2010;

21. Гицбург Л.Я. Регулирование рабочего времени в СССР. М., 1966;

22. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977;

23. Гладков Н.Г. Трудовая функция рабочих и служащих: Правовые вопросы. Ташкент. 1986;

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

25. Говорят, что без теста на наркотики не примут на работу // Наша версия. 2012. № 18;

26. Гоголев А.М. Трудовой договор (контракт) с преподавателями средних специальных учебных заведений. Пермь. 2000;

27. Голованова Е.А. Прием на работу рабочих и служащих. М., 1980;

28. Голованова Е.А. Переводы рабочих и служащих на другую работу. М.,

29. Гонгало Б.М. и др. Нотариат и нотариальная деятельность: учебное пособие для курсов повышения квалификации нотариусов / Под ред. В.В. Яркова, Н.Ю. Рассказовой. М., 2009;

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

31. Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву. М., 2008;

32. Даль В.И. Толковый словарь русского языка // slovari.yandex.ru;

33. Дисциплинарная и материальная ответственность / Под общей и науч. ред. К.Л. Томашевксого. Минск. 2007;

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

35. Договоры о труде в сфере действия трудового права: Учебное пособие / Под ред. К.Н. Гусова. М., 2010;

36. Драчук М.А. Локальные нормативные акты организации. Омск. 2008;

37. Ершова Е.А. Сущность, источники и формы трудового права в Российской Федерации: Монография. М., 2009;

38. Жильцов М.А. Дефекты трудового права: Монография. Екатеринбург.2010;

39. Зайкин А.Д., Войленко Е.И., Гейхман В.Л. Основы советского трудового законодательства. М., 1976;

40. Законодательство о труде: Комментарий / Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1947;

41. Иванова Т. Пределы и порядок закрепления трудовой функции в договоре // Трудовые споры. 2009. № 12;

42. Иванчина Ю.В. Правовые аспекты оценки работников. Екатеринбург.2009;

43. Карсетская Е.В. Кадровый документооборот: локальные нормативные акты организации. М., 2011. СПС «Гарант»;

44. Киселев И.Я. Трудовое право стран Запада на рубеже XXI века // Государство и право. 1996. №1;

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

46. Киселёв И.Я. Зарубежное трудовое право: Учебник. М., 2000;

47. Киселёв И.Я., Лушников A.M. Трудовое право России и зарубежных стран: Учебник / Под ред. М.В. Лушниковой. М., 2008;

48. Ковязина Н. Условия оплаты труда в трудовом договоре // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2006. № 2;

49. Козина Е.В. Регулирование вопросов оплаты труда в договорном порядке // Правовые вопросы регулирования интересов сторон трудового договора: Материалы Всероссийской научно-практической конференции 19-20 сентября 2008 г. Ижевск. 2009;

50. Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации. 3-е изд., доп. / Отв. ред. В.И. Шкатулла. М., 2001;

51. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред.

52. A.M. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. М., 2007;

53. Комментарий к Трудовому кодексу Российская Федерация / Под ред. Ю.П. Орловского. М., 2006;

54. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Н.Г. Гладков, И.О. Снигирева. 2-е изд. перер. и доп. М., 2011;

55. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред.

56. B.Л. Гейхман, E.H. Сидоренко. 8-е изд., испр. и доп. М., 2012. СПС «Гарант»;

57. Комментарий к Федеральному закону от 10 июля 2001 № 87-ФЗ "Об ограничении курения табака" //СПС «Гарант». 2009;

58. Коршунова Т.Ю. Постоянный перевод: определяем случаи и правила // Справочник кадровика. 2011. № 11;

59. Костян И.А. Прекращение трудового договора. М., 2005;

60. Костян И.А. Защита субъективных прав, свобод и законных интересов: трудоправовой аспект: Монография. М., 2009;

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

62. Крапивин О.М., Власов В.И. Трудовой договор. Заключение. Изменение. Прекращение. Защита персональных данных работника. СПС «Гарант». 2011;

63. Красников Е. Будущих водителей проверят на наркотики? // Московский комсомолец. 2012. 13 июля;

64. Курилов В.И. Аттестация специалистов народного хозяйства. М.,1981;

65. Курс российского трудового права. В 3-х т. Т.1: Общая часть / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб., 1996;

66. Курс российского трудового права. Т.З: Трудовой договор / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб., 2007;

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

68. Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., Мельникова В.Г. Современное трудовое право (опыт трудоправового компаративизма). Книга первая. М., 2007;

69. Лебедев В.М. Трудовое право и акрибология (особенная часть). М.,2008;

70. Левиант Ф.М. Виды трудового договора. М., 1966;

71. Литвинюк А. Дискриминация по запаху // Молодежь Эстонии. 2006. 9 августа;

72. Лушников A.M., Лушникова М.В. Курс трудового права: В 2-х т. Т.1: Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: Учебник. М., 2003;

73. Лушникова М.В., Лушников A.M. Очерки теории трудового права. СПб., 2006;

74. Малешин В. Развитие персонала основное условие развития АПК «Агрос» // Кадровик. 2003. № 9;

75. Малов Ю. Курильщикам отказать! или Что должен знать кадровик об ограничении курения табака на рабочем месте // Кадровик. Кадровое делопроизводство. 2006. № 12;

76. Марш против СПИДа // Московский комсомолец. 2012. 26 июля;

77. Мае лова И. С. Новые тенденции в занятости населения // ЭКО. 2002.12;

78. Мелешко Х.Т. Правовые вопросы аттестации рабочих и служащих. Минск. 1990;

79. Миронов В.И. Постатейный комментарий Трудового кодекса Российской Федерации. М., 2002;

80. Моргенштерн И. Психографология. СПб., 1994;

81. Москаленко Т.К. Переводы и командировки по советскому праву. М.,1953;

82. Музыченко В.В. Мастер класс по управлению персоналом // СПС «Консул ьтантПлюс»;

83. Мякушкин Д. Как оценить голову? // Работа для всех. 2000. 1 июля;

84. Никитинский В.И. Эффективность правовых норм трудового права. М„ 1971;

85. Новиков С.Г. Курение на работе: права и обязанности работника и работодателя // Упрощенная система налогообложения: бухгалтерский учет и налогообложение. 2012. № 2;

86. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка // что-означает.рф;

87. Организационно-правовое обеспечение управления персоналом. Книга I. Прием на работу. Заключение трудового договора: Учебно-практическое пособие / Отв. ред. Ю.П. Орловский. 2011;

88. Пашков A.C. Собственность и труд: правовые аспекты взаимодействия // Сов. государство и право. 1991. № 11;

89. Пашков A.C., Иванкина Т.В., Магницкая Е.В. Кадровая политика и право. М., 1989;

90. Петров А .Я. Изменение трудового договора: вопросы теории и практики, совершенствование главы 12 Трудового кодекса РФ // Законодательство и экономика. 2009. № 5;

91. Петров А.Я. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников (п. 2. ч. 1 ст. 81 ТК РФ) // Трудовое право. 2010. № 1;

92. Писаренко О.В. Правовое поле локальных нормативных актов работодателя // Административное право. 2011. № 3;

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

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

95. Пресняков М. Содержание трудового договора: практические вопросы // Трудовое право. 2011. № 9;

96. Проблемы ответственности в сфере труда: материалы научно-практической конференции в сфере труда / Отв. ред. Г.С. Скачкова. М., 2007;

97. Процевский А.И. Рабочее время и рабочий день по советскому трудовому праву. М., 1963;

98. Ромма Ф.Д., Уржинская Н.С. Правовые вопросы расстановки и подбора кадров. М., 1971;

99. Сербиновский Б.Ю., Бухалов М.И. и др. Управление персоналом: Учеб. пособие. М., 1999;

100. Сергеев A.B. Переводы на другую работу: теоретические аспекты и практика. М., 2001;

101. Скобелкин В.Н., Передерин C.B., Чуча С.Ю., Семенюта H.H. Трудовое процедурно-процессуальное право: Учеб. пособие / Под ред. В.Н. Скобелкина. Воронеж. 2002;

102. Скурко Е.В. Подходы к контролю за распространением табака // Гражданин и право. 2010. № 6;

103. Совершенствование системы аттестации персонала предприятия на примере офиса продаж ОАО "МТС" // СПС «КонсультантПлюс»;

104. Сойфер В. Категория рабочего места в законодательстве о занятости и труде // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2011. № 9;

105. Ставцева А.И., Хохрякова О.С. Трудовой договор. М., 1983;

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

107. Таль JI.C. Очерки промышленного рабочего права. М., 1918;

108. Таль JI.C. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. М.,2006;

109. Татарников М.А. Сборник должностных инструкций работников учреждений здравоохранения. М., 2010;

110. Терентьев Д. Из России с зарплатой // Аргументы недели. 2012. 19июля;

111. Толкунова В.Н. Советское трудовое право: Учебник. М. 1987;

112. Томашевский K.JI. Очерки трудового права. Минск. 2009;

113. Томашевский K.JT. Некоторые проблемы Общей части трудового права Беларуси и России: трудовое правоотношение и источники трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. Пилотный выпуск;

114. Трудовое право: Учебник / Под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. СПб., 1988;

115. Трудовое право России: Учебник / Под ред. Е.Б. Хохлова. М., 2002;

116. Трудовое право: Учебник / Под ред. К.Н. Гусова, В.Н. Толкуновой. М„ 2006;

117. Трудовое право России: Учебник / Под ред. A.M. Куренного. М.,2008;

118. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигирёвой. М., 2008;

119. Трудове право: ГБдручник / За загальною ред. В.В. Жернакова. Харюв. 2012;

120. Трудове право Украши: Пвдручник. 4-те вид., перероб. i доп. Харюв.

121. Трудовое право: Энциклопедический справочник / Гл. ред. С.А. Иванов. М., 1979;

122. Труханович Л.В., Щур Д.Л. Испытание при приеме на работу. Конкурс на замещение должности. М., 2003;

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

124. Уржинская Н.С. Право рабочих и служащих на определение своей квалификации. Вопросы развития и защиты прав граждан. Калинин. 1975;

125. Ушаков Д.Н. Толковый словарь русского языка // slovari.yandex.ru;

126. Федин В. Увольнение в случае несоответствия работника занимаемой должности или работе вследствие недостаточной квалификации // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2006. № 9;

127. Французова Л.В. Испытательный срок // Трудовое право. 2002. № 12;

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

129. Хныкин Г.В Проблемы ответственности сторон трудового договора // Российский ежегодник трудового права. № 1. 2005 / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб., 2006;

130. Хныкин Г.В. Заключение, изменение и прекращение трудового договора: стадии, процедуры и оформление // Труды юридического факультета. Книга 10. М., 2008;

131. Хохлов Е.Б. Правовое регулирование в современных условиях: проблемы теории и практики. СПб., 1992;

132. Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Трудовой договор: порядок заключения, изменения и расторжения. М., 2011;

133. Чернова Н. Народу не хватает людей // Новая газета. 2009. 13 мая (№48.;

134. Чиканова Л.А.Кадровая политика работодателя и способы ее реализации. В кн.: Права работодателей в трудовых отношениях / Под ред. А.Ф. Нуртдиновой, Л.А. Чикановой. М., 2009;

135. Щур-Труханович Л.В. Содержание трудового договора в условиях нового правового регулирования. М., 2006 // СПС «Консультант-Плюс»;

136. Яворчук H.H. Правовые гарантии, предоставляемые молодежи, и их роль в регулировании отношений в сфере труда // Российский ежегодник трудового права. 2006. № 2.

137. Авторефераты диссертаций. Диссертации

138. Акопова Е.М. Трудовой договор: становление, развитие и современное состояние (теоретические и практические проблемы правового регулирования трудовых отношений). Автореф. дисс. . докт. юрид. наук. М., 2003;

139. Дорохина Ж.Ю. Трудовой договор по законодательству Российской Федерации и отдельных государств-участников СНГ (на примере Республики Беларусь и Республики Казахстан). Автореф. дисс. . канд. юрид. наук. СПб., 2009;

140. Дубровина И.Л. Актуальные вопросы правового регулирования испытания при приеме на работу. Автореф. дисс. . канд. юрид. наук. М., 2001;

141. Дубровина И.Л. Актуальные вопросы правового регулирования испытания при приеме на работу. Дисс. . канд. юрид. наук. М., 2001;

142. Жиров А.П. Правовые аспекты аттестации руководящих работников и специалистов в промышленности. Автореф. дисс. . канд. юрид. наук. М., 1979;

143. Жернаков В.В. Испытание рабочих и служащих по советскому трудовому праву. Дисс. . канд. юрид. наук. Харьков. 1987;

144. Жернаков В.В. Испытание рабочих и служащих по советскому трудовому праву. Автореф. дисс. . канд. юрид. наук. Харьков. 1987;

145. Закалюжная Н.В. Организационно-правовые формы определения квалификации работников. Дисс. . канд. юрид. наук. М., 2006;

146. Иванчина Ю.В. Правовые аспекты оценки работников. Дисс. . канд. юрид. наук. Екатеринбург. 2006;

147. Казакова Г.В. Проблемы правосубъектности работодателя. Автореф. дисс. . канд. юрид. наук. СПб., 2005;

148. Ломакина Л.А. Вопросы заключения и прекращения трудового договора и судебная практика. Дисс. . канд. юрид. наук. М., 2005;

149. Моцная О.В. Нетипичная трудовая занятость: некоторые проблемы теории и практики. Дисс. . канд.юрид.наук. М., 2009;

150. Пашиев В.А. Аттестация в трудовом праве России. Дисс. . канд. юрид. наук. Пермь. 2004;

151. Пашиев В.А. Аттестация в трудовом праве России. Автореф. дисс. . канд. юрид. наук. Пермь. 2004;

152. Передерин C.B. Процедурно-процессуальные правовые средства и способы обеспечения трудовых прав работников. Дисс. . докт. юрид. наук. Воронеж. 2001;

153. Татарников A.A. Управление персоналом: соотношение трудового права и кадрового менеджмента. Дисс. . канд. юрид. наук. Киров. 2004;

154. Уржинская Н.С. Правовые проблемы определение квалификации рабочих и служащих. Автореф. дисс. . канд. юрид. наук. М., 1980;

155. Хныкин Г.В. Локальные источники Российского трудового права: теория и практика применения. Дисс. . докт. юрид. наук. М., 2005;

156. Чочуа Г.Г. Правовые проблемы аттестации работников в условиях рынка труда. Дисс. . канд. юрид. наук. М., 2010.

157. НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ ПОСТАНОВЛЕНИЯ ВЫСШИХ СУДЕБНЫХ ОРГАНОВ1. Международные акты

158. Конвенция № 155 Международной организации труда «О безопасности и гигиене труда и производственной среде». Принята в г. Женеве 22 июня 1981 г. на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ;

159. Конвенция № 167 МОТ «О безопасности и гигиене труда в строительстве». Принята в г. Женеве 20 июня 1988 г. на 75-ой сессии Генеральной конференции МОТ;

160. Европейская социальная хартия // Социальные права человека. Документы и материалы Совета Европы. 4.1. М., 1996;

161. Действующие нормативные правовые акты

162. Конституция РФ от 12 декабря 1993 г. (с изм. от 30.12.2008г.) // Росс, газета. 1993. 25 декабря; СЗ РФ. 2009. № 4. Ст. 445;

163. Федеральный закон от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (в ред. от 6 декабря2011 г. № 405-ФЗ) «Гражданский кодекс Российской Федерации» (часть первая) // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301; 2011. № 50. Ст. 7347;

164. Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 28 июля2012 г. № 136-Ф3) «Трудовой кодекс Российской Федерации» // СЗ РФ. 2002. № 1. Ст. 3; 2012. № 31. Ст. 4325;

165. Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. № 138-Ф3 (в ред. от 14 июня 2012 г. № 76-ФЗ) «Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации» // СЗ РФ. 2002. № 46. Ст. 4532; 2012. № 25. Ст. 3266;

166. Закон РФ от 2 июля 1992 г. № 3185-1 (в ред. от 21 ноября 2011 г. N 326-ФЗ) «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании»// Ведомости РСФСР. 1992. № 33. Ст. 1913; СЗ РФ. 2011. N 48. Ст. 6727;

167. Закон РФ от 21 июля 1993 г. N 5485-1 (в ред. от 8 ноября 2011 г. № 309-ФЗ) «О государственной тайне» // СЗ РФ. 1997. № 41. Ст. 4673; 2011. № 46. Ст. 6407;

168. Федеральный закон от 30 марта 1995 г. № 38-Ф3 (в ред. от 18 июля 2011 г. № 242-ФЗ) «О предупреждении распространения в Российской

169. Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» // СЗ РФ. 1995. № 14. Ст. 1212; 2011. № 30 (часть I). Ст. 4590;

170. Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181- ФЗ (в ред. от 20 июля 2012 г. 124-ФЗ) «О социальной защите инвалидов в РФ»// СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4563; 2012. № 30. Ст. 4175;

171. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ (в ред. от 28 декабря2010 г. № 404 ФЗ) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148; 2011. № 1.Ст. 16;

172. Федеральный закон от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ (в ред. от 6 декабря2011 г. № 405-ФЗ) «Об обществах с ограниченной ответственностью» // СЗ РФ. 1998. № 7. Ст. 785; 2011. №50. Ст. 7347;

173. Федеральный закон от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования» (в ред. от 5 марта 2004 г. № 10-ФЗ) // СЗ РФ. 1999. № 29. Ст.3686; 2004. № 10. Ст.836;

174. Федеральный закон от 10 июля 2001 г. № 87-ФЗ (в ред. от 22 декабря 2008 г. № 268-ФЗ) «Об ограничении курения табака» // СЗ РФ. 2001. № 29. Ст. 2942; 2008. № 52 (часть I). Ст. 6223;

175. Федеральный закон от 31 мая 2002 г. № 63-Ф3 (в ред. от 21 ноября 2011 г. № 326-ФЗ) «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2002. № 23. Ст. 2102; 2011. №48. Ст. 6727;

176. Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ (в ред. от 6 декабря 2011 г. № 410-ФЗ) «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2002. № 30. Ст. 3032; 2011. № 50.Ст. 7352;

177. Федеральный закон от 10 января 2003 г. № 17-ФЗ (в ред. от 8 ноября 2007 г.) «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2003. № 2. Ст. 169; Росс, газета. 2007. 14 ноября;

178. Федеральный закон от 27 июля 2004г. № 79-ФЗ (в ред. от 27 ноября 2011 г. № 329-Ф3) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215; 2011. № 48. Ст. 6730;

179. Федеральный закон от 29 июля 2004г. № 98-ФЗ (в ред. от 11 июля 2011 г. № 200-ФЗ) «О коммерческой тайне» // СЗ РФ. 2004. № 32. Ст. 3283; 2011. №29. Ст. 4291;

180. Федеральный закон «О персональных данных» от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ (в ред. от 25 июля 2011 г. № 261-ФЗ) // СЗ РФ. 2006. № 31. Ст. 3451; 2011. №31. Ст. 4701;

181. Федеральный закон от 24 апреля 2008 г. № 51-ФЗ «О присоединении Российской Федерации к Рамочной конвенции ВОЗ по борьбе против табака»// СЗ РФ. 2008. № 17. Ст. 1758;

182. Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 287-ФЗ «О внесении изменений в закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2008. № 52. Ст.6242;

183. Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № З-ФЗ «О полиции» // СЗ РФ. 2011. №7. Ст. 900;

184. Федеральный закон от 21 ноября 2011г. № 323-ф3 «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2011. № 48. Ст. 6724;

185. Федеральный закон от 30 ноября 2011г. № 342-Ф3 «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СЗ РФ. 2011. № 49 (ч. 1). Ст. 7020;

186. Указ Президента РФ от 28 декабря 2006 г. № 1474 (в ред. от 4 декабря 2009 г. №1382) «О дополнительном профессиональном образованиигосударственных гражданских служащих Российской Федерации» // СЗ РФ. 2007. № 1. Ст. 203; 2009. № 49 (ч.2). Ст. 5922;

187. Положение об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утв. постановлением Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. № 99 // САПП РФ. 1993. № 7. Ст. 564;

188. Основные направления подготовки кадров для рыночной экономики, утв. постановлением Совета Министров Правительства от 4 ноября 1993 г. № 1137 (в ред. от 7 октября 1996 г. № 1173) // САПП РФ. 1993. № 46. Ст. 4456; Росс, газета. 1996. 16 октября;

189. Государственный план подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства РФ, утв. постановлением Правительства РФ от 15 сентября 1997 г. № 1164 (в ред. от 24 марта 2007 г. № 177) // СЗ РФ. 1997. № 38. Ст. 4384; 2007. № 14. Ст. 1690;

190. Правила допуска лиц к работе с наркотическими средствами и психотропными веществами, утв. постановлением Правительства РФ от 6августа 1998 г. № 892 (в ред. 8 декабря 2011 г. № 1023) // СЗ РФ. 1998. № 33. Ст. 4009; 2011. № 51. Ст. 7534;

191. Положение о проведении аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий, утв. постановлением Правительства РФ от 16 марта 2000 г. № 234 (в ред. от 11 марта 2008 г. № 162) // СЗ РФ. 2000. № 13. Ст. 1373; 2008. № 11. Ст. 1030;

192. Постановление Правительства РФ от 5 июля 2000 г. № 490 «Об испытании при назначении на государственную должность федеральной государственной службы Правительством Российской Федерации» // СЗ РФ. 2000. № 28. Ст. 2979;

193. Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утв. постановлением

194. Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 (в ред. от 19 мая 2008 г. № 373) // СЗ РФ. 2003. № 16. Ст. 1539; Росс, газета. 2008. 24 мая;

195. Положение о порядке прохождения альтернативной гражданской службы, утв. постановлением Правительства РФ от 28 мая 2004г. № 256 (в ред. от 22 марта 2012 г. № 228) // СЗ РФ. 2004. № 23. Ст. 2309; 2011. № 14. Ст. 1632;

196. Постановление Правительства РФ от 17 ноября 2010 г. № 925 «О признании утратившим силу постановления Правительства РФ от 15 ноября 2006 г.» // СЗ РФ. 2010. № 47. Ст. 6141;

197. Постановление Правительства РФ от 23 июня 2011 г. № 498 (в ред. от 21 ноября 2011 г. № 957) «О некоторых вопросах осуществления частной детективной (сыскной) и частной охранной деятельности» // СЗ РФ. 2011. № 26. Ст. 3820; 2011. № 48. Ст. 6931;

198. Положение об организации проведения диспансеризации беременных женщин и родильниц, утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития (далее МзиСР) РФ от 30 марта 2006 г. № 224 // Здравоохранение. 2006. № 8;

199. Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утв. приказом МЗиСР РФ от 1 июня 2009 г. № 290н (в ред. от 27 января 2010 г. № 28н) // БНА ФОИВ. 2009. № 39; 2010. № 15;

200. Приказ МЗиСР РФ от 4 февраля 2010 г. № 55н (в ред. от 31 января 2012 г. № 70н) «О порядке проведения дополнительной диспансеризации работающих граждан» // Росс, газета. 2010. 24 марта; Росс, газета. 2012. 6 марта;

201. Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утв. приказом МЗиСР РФ от 26 апреля 2011г. N 342н // Росс, газета. 2011. 24 июня;

202. Перечень медицинских противопоказаний для работы с использованием сведений, составляющих государственную тайну, утв. приказом МЗиСР РФ от 26 августа 2011 г. № 989н // Росс, газета. 2011. 19 октября;

203. Приказ Министерства внутренних дел (далее МВД) РФ от 12 сентября 1995 г. № 353 «Об обеспечении внедрения полиграфа в деятельность органов внутренних дел» // Текст официально опубликован не был. СПС «Гарант»;

204. Приказ МВД РФ от 6 июля 2007 г. №602 «О мерах по предупреждению распространения ВИЧ-инфекции в системе МВД России» // Текст приказа официально опубликован не был. СПС «Гарант»;

205. Наставления по организации профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, утв. приказом МВД РФ от 29 июня 2009 г. № 490 (в ред. от 30 июня 2006 г. № 792) // Росс, газета. 2009. 27 августа; БНА ФОИВ. 2011. № 37;

206. Правила перевозки опасных грузов автомобильным транспортом, утв. приказом Министерство транспорта (далее Минтранс) РФ от 8 августа 1995 г. № 73 (в ред. от 14 октября 1999 г. №77) // Росс, вести. 1996. 25 января и 1 февраля; БНА ФОИВ. 1999. № 47;

207. Пособие по охране труда дорожному мастеру, утв. распоряжением Минтранса РФ от 29 января 2003 г. № 0С-37-р // Текст распоряжения официально опубликован не был. СПС «Гарант»;

208. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС), утв. постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 31 января 1985 г. // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1985. № 6;

209. Инструкция по заполнению трудовых книжек, утв. постановлением Минтруда РФ от 10 ноября 2003 г. № 69 // БНА ФОИВ. 2003. № 49;

210. Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации, утв. приказом Минобразования РФ от 26 ноября 2002г. № 4114 // БНА ФОИВ. 2003. №4;

211. Положение о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научно-педагогических работников, утв. приказом Минобразования РФ от 6 августа 2009 г. № 284 // БНА ФИОВ. 2009. № 40;

212. Порядок государственного тестирования иностранных граждан и лиц без гражданства по русскому языку как иностранному языку, утв. приказом Минобразования РФ от 24 марта 2010 г. № 207 // Росс, газета. 2010. 14 мая;

213. Примерный трудовой договор с руководителем федерального государственного унитарного предприятия, утв. приказом Министерства экономического развития (далее Минэкономразвития РФ) от 2 марта 2005 г. № 49 // БНА ФОИВ. 2005. № 23;

214. Положение о порядке сдачи квалификационного экзамена для лиц, претендующих на замещение должности государственного регистратора, утв. приказом Минэкономразвития РФ от 17 августа 2010 г. № 375 // БНА ФОИВ.2010. №41;

215. Приказ Министерства юстиции РФ от 25 мая 2011 г. № 165 «Об организации проведения психофизиологических исследований с применением полиграфа в уголовно-исполнительной системе» // Росс, газета.2011. 24 июня;

216. Примерный трудовой договор с руководителем федерального государственного унитарного предприятия, утв. распоряжением Министерство имущественных отношений РФ от 11 декабря 2003 г. № 6946-р // БНА ФОИВ. 2004. № 6;

217. Правила по охране труда при работах на линейных сооружениях кабельных линий передачи, утв. приказом Министерства связи РФ от 10 апреля 2003 г. № 39 // БНА ФОИВ. 2003. № 34;

218. Положение о порядке проведения квалификационного экзамена на получение квалификационного аттестата аудитора, утв. приказом Министерства финансов РФ от 17 ноября 2010 г. № 153н // Росс, газета. 2011. 4 февраля;

219. Инструкция об организации проведения служебной проверки в Федеральной налоговой службе, утв. приказом ФНС РФ от 22 августа 2011 г. N ММВ-7-4/507 // Росс, газета. 2011. 5 октября;

220. Инструкция об организации работы в органах федеральной службы безопасности по предупреждению распространения заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции), утв. приказом ФСБ РФ от 22 апреля 2011 г. № 161 //БНА ФОИВ. 2011. №31;

221. Инструкция об организации и о проведении служебной проверки в таможенных органах Российской Федерации, утв. приказом ФТС РФ от 2 сентября 2008 г. № 1083 (в ред. от 29 марта 2010 г. № 624) // Росс, газета. 2008. 3 октября; 2010. 30 апреля;

222. Государственный стандарт ГОСТ 12.1.005-88, утв. постановлением Госстандарта СССР от 29 сентября 1988 г. № 338 «Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны» // Государственные стандарты. 2004. № 4;

223. Государственный стандарт РФ ГОСТ Р 51141-98 «Делопроизводство и архивное дело. Термины и определения», утв. постановлением Госстандарта РФ от 27 февраля 1998 г. № 28 // Текст стандарта официально опубликован не был. СПС «Гарант»;

224. Государственный стандарт ГОСТ Р 6.30-2003 «Требования к оформлению документов», утв. постановлением Госстандарта России от 3 марта 2003 г. № 65-ст// Текст стандарта официально опубликован не был. СПС «Гарант»;

225. Положение о прохождении службы в военизированных горноспасательных подразделениях в транспортном строительстве, приказ Госстроя РФ от 22 августа 2003 г. № 315 // Росс, газета. 2003. 11 сентября;

226. Унифицированные формы первичной учетной документации, посвященные вопросам труда и его оплаты, утв. постановлением Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. № 1 // Бюллетень Минтруда РФ. 2004. № 5;

227. СанПиН 2.2.1.1312-03 «Гигиенические требования к проектированию вновь строящихся и реконструируемых промышленных предприятий», утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 22 апреля 2003г. N 88 // Росс, газета. 2003. 20 июня (специальный выпуск);

228. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 3 июня 2003 г. № 118 «О введении в действие санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03» // Росс, газета. 2003. 21 июня;

229. Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 14 декабря 2007 г. № 86 «Об организации медицинского освидетельствования иностранных граждан и лиц без гражданства» // БНА ФОИВ. 2008 . № 5;

230. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 13 февраля 2012 г. № 16 «О неотложных мерах по противодействию распространения ВИЧ-инфекции в Российской Федерации»// Росс, газета. 2012. 4 апреля;

231. Письмо Госкомвуза РФ от 15 марта 1996 г. № 18-34-44ин/18-10 «Об организации и проведении стажировки специалистов» // Текст документа официально опубликован не был. СПС «КонсультантПлюс»;

232. Письмо Минздрава РФ от 21 августа 2003 г. № 2510/9468-03-32 «О предрейсовых медицинских осмотрах водителей транспортных средств» // Экспресс-закон. 2003. № 41;

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

234. Письмо Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 7 октября 2008 г. № 7694-ВС «О дополнительной диспансеризации» // Главная медицинская сестра. 2009. № 1;

235. Инструкция по проведению анкетирования и тестирования врачей, утв. письмом Федеральной службы по надзору в сфере здравоохранения и социального развития от 2 февраля 2009 г. № 01И-32/09 // Текст официально опубликован не был. СПС «Гарант»;

236. Порядок организации и проведения служебных проверок в Главном управлении специальных программ Президента Российской Федерации, утв. приказом ГУСП от 13 августа 2010 г. № 28 // Росс, газета. 2010. 29 сентября;

237. Закон г. Москвы от 30 ноября 2005 г. № 61 «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в городе Москве»// Вестник Мэра и Правительства Москвы. № 31. 2008;

238. Общегосударственный классификатор Республики Беларусь «Занятия» (ОКРБ 014-2007), утвержденный постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 октября 2007 г. № 139// Текст документа размещён на сайте levonevski.net;

239. Нормативные правовые акты, утратившие силу

240. Устав о промышленном труде 1913 г. // Свод законов. Т.П. 4.2. СПб.1913;

241. Правила об охране труда работников цирка, утвержденные постановлением НКТ СССР от 5 июля 1929 г. // Известия НКТ. 1929. № 31;

242. Постановление НКТ РСФСР от 12 июля 1933 г. «Об условиях труда малолетних и подростков, занятых на киносъемках» // Бюллетень финансового и хозяйственного законодательства. 1933. № 14;

243. Кодекс законов о труде РСФСР 1922 г. // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1922; № 70. Ст. 903;

244. Кодекс законов о труде РФ от 9 декабря 1971г. // Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007;

245. Основы законодательства РФ об охране здоровья граждан от 22 июля 1993 г. № 5487-1 //Ведомости СНД и ВС РФ. 1993. № 33. Ст. 1318;

246. Постановление Верховного Совета РФ от 3 июня 1993 г. № 5090-1 «Об основных направлениях государственной молодёжной политики в Российской Федерации» // Ведомости СНД и ВС РФ. 1993. № 25. Ст. 903;

247. Постановление Совета Министров СССР от 19 февраля 1953 г. № 539 «О мерах по улучшению подготовки профессорско-преподавательских кадров для высших учебных заведений СССР» // Текст постановления официально опубликован не был. СПС «Гарант»;

248. Постановление Совета Министров СССР от 15 августа 1956 г. № 1123 «О проведении конкурса и аттестации научных сотрудников научно-исследовательских институтов и лабораторий» // Текст постановления официально опубликован не был. СПС «Гарант»;

249. Постановление Правительства РФ от 15 ноября 2006г. № 681 «О порядке выдачи разрешительных документов для осуществления иностранными гражданами временной трудовой деятельности в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2006. № 47. Ст. 4911;

250. Положение о порядке и условиях применения скользящего (гибкого) графика работы для женщин, имеющих детей, утв. постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата СССР от 6 июня 1984 г. // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1984. № 9;

251. Приказ Минздрава РФ от 10 декабря 1996 г. № 405 «О проведении предварительных и периодических медицинских осмотров работников» // Бюллетень Минтруда РФ. 1997. № 2.1. Судебные акты

252. Постановление Пленума Верховного Суда СССР от 26 апреля 1984 г. № 3 «О применении судами законодательства, регламентирующего заключение, изменение и прекращение трудовых договоров» // Бюллетень Верховного Суда СССР. 1984. № 3;

253. Определение Верховного Суда РФ от 14 ноября 2007 г. № 83-Г07-7 // Текст определения официально опубликован не был. СПС «Гарант»;

254. Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 30 мая 2008 г. № 78-В08-5 // Текст определения официально опубликован не был. СПС «Гарант»;

255. Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 11 июля 2008 г. № 10-В08-2 // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2009. № 3;

256. Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 19 ноября 2009 г. № 8-ВПР09-9 // Текст определения официально опубликован не был. СПС «Гарант»;

257. Определение СК по гражданским делам Омского областного суда от 11 июля 2007 г. № 33-2148 // Текст определения официально опубликован не был. СПС «Гарант»;

258. Определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 2 февраля 2011 г. № 33-2643 // Текст определения официально опубликован не был. СПС «Гарант».

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