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

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением

**Год:**

2013

**Автор научной работы:**

Саломатин, Илья Николаевич

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Москва

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

153

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Саломатин, Илья Николаевич

Введение

Глава I. Общие положения о гарантиях и компенсациях 13 работникам и их виды

§ 1. Понятие гарантий и компенсаций работникам

§ 2. Виды гарантий и компенсаций работникам

Глава II. Правовое обеспечение прав работника и 35 работодателя, связанных с обучением

§ 1. Имплементация Россией международных норм о гарантиях 35 и компенсациях работникам, совмещающим работу с обучением

§ 2. Расширение сферы действия норм трудового 54 законодательства и дифференциация норм о гарантиях и компенсациях работникам, совмещающим работу с обучением

Глава III. Трудоправовой статус работников, 73 совмещающих работу с обучением

§ 1. Трудоправовой статус работников, совмещающих работу с 73 обучением в системе среднего профессионального образования

§ 2. Трудоправовой статус работников, совмещающих работу с 106 обучением в системе высшего профессионального образования

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением"

Население как источник политических прав и свобод и принципов реализации интересов отдельных групп может рассматривать в качестве основы для построения гражданского общества. Одним из подобных инструментов выступает форма реализации права на труд. Стоит заметить, что подобное право декларируется всегда, во всех типах обществ. Однако, демократическая форма реализации общественных отношений в Российской Федерации требует, прежде всего, гарантированности условий выполнения правовых норм. Вместе с тем институты гражданского общества (общественные организации, объединения, ассоциации, общественные палаты при органах государственной власти и т.д.) в интерпретации теоретико-правовой модели являются элементами «союзного строя», цель которых заключается в обеспечении возможности осуществления данного диалога, реализации контрольных функций со стороны общества над деятельностью государственных органов и должностных лиц. Сопоставляя теоретико-правовую модель исследуемой категории и ее практическое воплощение в жизни современного общества, государства, личности, мы констатируем преемственность, значимость и ценность идеи гражданского общества.

В области трудового права данные особенности проявляются в контексте реализации гарантий отношений между работодателем и наемным персоналом. Укрепление этих отношений и позволяет рассматривать обеспечение правовыми способами гарантий обществу и его представителям в науке трудового права как основы для построения элементов гражданского общества. В этой связи увеличивается роль человеческого капитала как основы развития государства, что меняет по сути своей оценку труда и его роли в жизни общества. Данный факт прямо указывается в Концепции долгосрочного социально-экономического з развития РФ на период до 2020 г. Поэтому политика государства на современном этапе должна ориентироваться на поддержание социальной справедливости в обществе.

Важным средством социальной защиты граждан и поддержания социальной справедливости является закрепление для работника гарантированного государством уровня трудовых прав и свобод в нормативных правовых актах.

В Определении Конституционного Суда РФ2 отмечено, что само по себе закрепление процессуальных гарантий защиты трудовых прав работников, добросовестно участвующих в судебном разбирательстве индивидуального трудового спора, направлено на обеспечение реализации конституционного права работников (как более слабой стороны в трудовомправоотношении) на судебную защиту и согласуется с положением статьи 1 Трудового кодекса РФ, предусматривающим установление государственных гарантий трудовых прав работников в качестве цели трудового законодательства.

Сегодня законодатель относит установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда и защиты прав и интересов и работников, и работодателей путем создания необходимых правовых условий достижения оптимального согласия интересов сторон трудовых отношений и интересов государства, к целям и задачам трудового законодательства.

Законодатель создает необходимые условия для получения гражданами образования во исполнение соответствующего права,

1 Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р (ред. от 08.08.2009) О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года // СЗ РФ, 24.11.2008, № 47, ст. 5489.

2 Определение Конституционного Суда РФ от 16.12.2010 № 1650-0-0 «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы закрытого акционерного общества «Банк ВТБ 24» на нарушение конституционных прав и свобод положением абзаца второго части третьей статьи 445 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и статьей 397 Трудового кодекса Российской Федерации» // Документ опубликован не был. См. СПС КонсультантПлюс. 4 закрепленного в ст. 43 Конституции РФ. Обеспечение реализации права на образование выражается в обучении граждан в образовательных учреждениях профессионального, в том числе и высшего образования. Такая реализация происходит и с помощью норм трудового права.

На современном этапе субъекты трудовых отношений проявляют интерес в их эффективном развитии. Такая тенденция соответствует общемировым подходам зарубежных государств и обществ в целом, направленным на повышение роли образования как важного фактора социально-экономического развития.

Согласно новому ФЗ № 273 «Об образовании в Российской Федерации» обучающимся предоставляются академические права на академический отпуск, отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком.

В соответствии с трудовым законодательством работники, совмещающие работу с обучением, обладают большим количеством дополнительных гарантий. Однако предоставление широкого круга таких гарантий становится не выгодно работодателю. Для последнего это создает ряд проблем, из-за чего принимать на работу молодых работников, соблюдая все предусмотренные законодательством нормы и положения, становится не выгодно. Поэтому работодатели, как правило, не заинтересованы в обучении работников, даже если обучение непосредственно связано с выполняемыми работником трудовыми функциями.

Кроме того, имеются несоответствия и коллизии статьи 197 ТК РФ, которая предусматривает право работника на получение новой профессии и специальности, с главой 26. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, в которой отсутствует ответственность работодателя за непредоставление таких гарантий.

Так, согласно проекту поправок к Трудовому кодексу РФ, подготовленному Российским союзом промышленников и предпринимателей, предлагается исключить главу 26 из Трудового кодекса РФ. Данные предложения обосновываются тем, что гарантии и компенсации не должны предоставляться работникам, которые проходят обучение не в связи с потребностями работодателя. Таким образом, по мнению предпринимателей, работникам должны предоставляться гарантии и компенсации только при условии прохождения обучения работником по инициативе работодателя.

Вместе с тем, с такими выводами согласиться нельзя как противоречащими международным стандартам. Поэтому актуальность выбранной темы исследования обусловлена необходимостью сохранения гарантий и компенсаций для работников, совмещающих работу с обучением.

В разное время проблеме гарантий и компенсаций работникам уделяли внимание Бондаренко Э.Н., Брюхина Е.Р., Гинцбург Л.Я., Глебов Г.В., Головина С.Ю., Гусов К.Н., Орловский Ю.П., Пашерстник А.Е., Пашков A.C., Скачкова Г.С., Ставцева А.И., Трошин А.Ф., Федотов Д.И., и др.

Вопросы о гарантиях и компенсациях в трудовых отношениях также не оставлены без внимания наукой трудового права. Проблемы, связанные с использованием названных правовых понятий исследовали Евдокимов A.A., Калпина Н.В., Петров А.Я., Симонов В.И., Скобелкин В.Н., Цыпкина И.С., и др.

Автором широко используются указанные труды. Однако многие правовые вопросы предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, не получили еще достаточного освещения. б

Таким образом, необходимость дальнейшей теоретической разработки проблем правового регулирования гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, представляется очевидной.

Все вышесказанное позволяет сделать вывод о бесспорной актуальности указанных вопросов.

Цель и задачи исследования.

Целью настоящего диссертационного исследования является комплексный научный анализ правового регулирования гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, исследование основных проблем, а также разработка предложений по совершенствованию данной сферы общественных отношений.

Поставленная цель достигается путем решения ряда взаимосвязанных' задач, наиболее существенными из которых являются:

1. исследовать современное понятие и виды гарантии гарантий и компенсаций работникам в трудовом праве;

2. провести анализ нормативно-правовой базы, регулирующей обеспечение прав работника и работодателя, связанных с обучением;

3. определить трудоправовой статус работников, совмещающих работу с обучением;

4. выработать основные направления совершенствования трудового законодательства в сфере обеспечения гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением.

Предметом исследования являются нормы трудового права РФ, регулирующие порядок представления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением.

Объектом исследования являются общественные отношения, складывающиеся в сфере обеспечения гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением.

Методологической основой исследования послужил метод диалектического познания. В самом процессе исследования использованы логический, системно-структурный, сравнительно-правовой и статистический анализ. Кроме того, в качестве источников метода анализа применены способы изучения нормативно-правовых актов, монографической и периодической литературы, синтез открытых данных и подзаконных директив и постановлений органов власти.

Теоретическая база исследования. Научную основу диссертационного исследования составили монографии, учебники, учебные пособия, материалы конференций, диссертации, научные статьи общетеоретического и отраслевого характера ученых, таких как: Александров Н.Г., Бару М.И., Бондаренко Э.Н., Брюхина Е.Р., Бугров Л.Ю., Буянова М.О., ВойтинскийИ.С., Гейхман B.JL, Гинцбург Л.Я., Глебов Г.В., Головина С.Ю., Гусов К.Н., Дмитриева И.К., Желтов О.Б., Зайкин А.Д., Костян И.А., Куренной A.M., Лебедев В.М., Лившиц Р.З., Лушников A.M., Лушникова М.В., Маврин С.П., Медведев О.М., Миронов В.И., Молодцов М.В., Морозов П.Е., Нуртдинова А.Ф., Орловский Ю.П., Орловский Ю.П., Петров А.Я., Пашерстник А.Е., Пашков A.C., Симонов В.И., Скачкова Г.С., Скобелкин В.Н., Смирнов О.В., Снигирева И.О., Сойфер В.Г., Сошникова Т.А., Ставцева А.И., Ставцева А.И., Сыроватская Л.А., Таль Л.С., Толкунова В.Н., Трошин А.Ф., Тучкова Э.Г., Цыпкина И.С., Федотов Д.И., Хохлов Е.Б., Хохлов Е.Б., Чиканова Л.А., Шебанова А.И., Шестерякова И.В., и других.

Эмпирическую базу исследования составили: действующие нормативно-правовые акты международного и отечественного права, законодательные акты субъектов РФ, материалы судебной практики, а также ряд коллективных договоров и локальных актов нормативного характера.

Научная новизна заключается в том, что автором в данной работе на основе современного законодательства комплексно исследованы проблемы ' теории и практики предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением.

В результате проведенного диссертационного исследования на защиту выносятся следующие положения диссертации, одновременно отражающие ее научную новизну:

1. Анализируются международные стандарты о непрерывном обучении, обучении в течение всей жизни. Утверждается, что современное законодательство Российской Федерации в сфере труда не учитывает необходимость содействия в продвижении по работе в зависимости от результатов совершенствования квалификации работником, в том числе продолжение обучения, о которых говорится в рекомендациях Международной организации труда.

2. Обоснована необходимость сохранения в ТК РФ специальной главы 26. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением. Определено, что право на образование тесным образом связано с правом на труд, так, получая соответствующие обучение, работник реализует право на перевод на более предпочтительную для него работу, которая требует определенных знаний и навыков, повышение заработной платы и удовлетворение иных законных интересов.

3. Доказывается необходимость расширить категории обучающихся, на которых будут распространяться гарантии и компенсации, установленные статьями 173 - 176 ТК РФ. Указанные гарантии и компенсации должны иметь не только работники, получающие образование соответствующего уровня впервые, но также работники, получающие образование соответствующего уровня не в первый раз, если они обладают в соответствии с законодательством правом на неоднократное получение бесплатного профессионального образования. 9

4. Сформулировано авторское определение чЛ ст. 177 ТК РФ: «Работодатель обязуется предоставить гарантии и (или) компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, как при получении образования соответствующего уровня впервые, так и работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня в случаях, если они обладают в соответствии с законодательством таким правом. Указанные гарантии и компенсации также предоставляются работникам в случае направления их на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме».

5. Исследовав ряд коллективных договоров и соглашений сделан вывод, что вопрос установления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, не включается в его содержание. Предлагается в ч. 2 ст. 41 ТК РФ фразу «гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением» заменить на «условия и порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением».

6. Предлагается исключить из п.2 ст. 35 Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 30.12.2012) «О занятости населения в Российской Федерации» положение о том, что в случае прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки по направлению органов службы занятости, выплата пособия по безработице прекращается одновременно со снятием с учета в качестве безработного с выплатой стипендии. Дополнить п. 3 ст.35 указанного Закона РФ следующей нормой: «В случае обучения по направлению органов службы занятости населения, приостановление выплаты пособия по безработице происходит на период получения гражданином стипендии».

7. В качестве механизма обеспечения гарантий и компенсаций, предусмотренных для работников, совмещающих работу с обучением, предлагается установление материальной ответственности работодателя за отказ от предоставления таких гарантий и компенсаций указанным работникам.

8. Исследуется правовой статус работника, совмещающего работу с обучением, доказывается, что он является специальным, а в его в содержании сочетаются статусы работника и ученика. Такое сочетание, в котором основным является статус работника, возможно благодаря системе гарантий и компенсаций, предоставляемых работнику, совмещающему работу с его обучением.

Теоретическая значимость работы заключается в возможности разработки направлений модернизации действующих нормативных актов в области трудового права в Российской Федерации, а также в разъяснении коллизий трудового законодательства.

Практическая значимость исследования заключается в возможности снижения роли и значения судебных инстанций, а также стратегического развития возможности построения гражданского общества в стране на основе гарантированное™ прав и свобод по аспекту обеспечения выплат заработной платы, а также развития компетенций студентов при выполнении учебных заданий по курсу "Трудовое право".

Апробация результатов исследования.

Работа подготовлена на кафедре трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени O.E. Кутафина (МГЮА), где проведено ее обсуждение и рецензирование. Основные положения диссертации изложены в 3 опубликованных научных статьях.

Объем и структура работы определяются целью и задачами исследования. Диссертация состоит из введения, трех глав, объединяющих шесть параграфов, и заключения.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Саломатин, Илья Николаевич

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На сегодняшний день в науке трудового права существуют различные подходы к пониманию гарантий и компенсаций. Основное отличие указанных понятий заключается в том, что компенсация выплачивается с целью возмещения работнику понесенных им затрат, того, что израсходовано или предстоит истратить, и именно в процессе исполнения им трудовых или иных обязанностей.

Основным классифицирующим признаком как гарантий так и компенсаций в трудовом праве, следует считать имущественный (материальный) критерий. Кроме того, среди прочих подходов к классификации, следует выделить дифференциацию в зависимости от субъекта трудовых отношений. Указанная классификация позволяет детальнее рассмотреть исследуемые понятия применительно к отдельной группе трудовых отношений.

Идея стимулирования государством всех видов и форм получения образования, материальная поддержка профессиональной подготовки работающих людей была понятна и необходима в конкретный исторический период. Тогда подготовка кадров финансировалась из одного источника, а управление обучением кадров осуществлялось из единого центра. Ныне система обучения без отрыва от производства должна учитывать изменившиеся социально-трудовые отношения, которые под влиянием рыночных процессов привели к изменению структуры собственности и работодателей в сторону роста частных собственников с индивидуальными интересами и задачами, что. значительно сокращает возможности государства в финансировании обучения работающего персонала. В связи с этим представляется правомерной постановка вопроса о сохранении гарантий и компенсаций только для работников, направленных на обучение работодателем в интересах организации с юридическим оформлением специальным договором (соглашением) об обучении либо трудовым договором.

Юридические гарантии, установленные для работников, совмещающих работу с обучением, можно сгруппировать следующим образом: гарантии реализации права на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены; гарантии материальной поддержки; гарантии обеспечения занятости; гарантии соблюдения законодательства сторонамиправоотношений. Указанные гарантии позволяют обеспечить возможность продолжения образования на протяжении жизни работника без необходимости прекращения трудовой деятельности, сохранить размер получаемой работником средней заработной платы, сохранить работоспособность обучающегося для возможности продолжения образовательного процесса, а также достигнуть соблюдения законодательства сторонами правоотношений. В Трудовом кодексе РФ не нашла отражение идея о непрерывном обучении (обучение в течение всей жизни), в этой связи трудовое законодательство РФ не учитывает рекомендации международных организаций о содействии работнику в продвижении по работе в зависимости от результатов совершенствования своей квалификации, в том числе продолжение обучения. В этой связи, в том числе учитывая необходимость имплементации международных норм, считаем целесообразным сохранение в Трудовом Кодексе РФ специальной главы 26. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

Исследовав правовой статус работника, совмещающего работу с обучением, можно сделан вывод о том, что такой статус является специальным, а в его содержании сочетаются статусы работника и ученика. Такое сочетание, в котором основным является статус работника, возможно благодаря системе гарантий и компенсаций, предоставляемых работнику, совмещающему работу с его обучением. На наш взгляд,

138 следует расширить категории обучающихся, на которых будут распространяться гарантии и компенсации, установленные статьями 173 -176 ТК РФ. Указанные гарантии и компенсации должны иметь не только работники, получающие образование соответствующего уровня впервые, но также работники, получающие образование соответствующего уровня не в первый раз, если они обладают в соответствии с законодательством „ правом на неоднократное получение бесплатного профессионального образования. Также, исследовав ряд коллективных договоров и соглашений можно сделать вывод, что вопрос установления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, зачастую не включаются в их содержание. Поэтому предлагается в ч. 2 ст. 41 ТК РФ фразу «гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением» заменить на «условия и порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением».

Повышение квалификации лиц из числа рабочих, относящихся категории незанятого населения или признанных в установленном порядке безработными, организуется с целью обновления знаний, умений и навыков, роста профессионального мастерства и повышения конкурентоспособности по имеющимся у них профессиям, а также изучения новой техники, технологии и других вопросов по профилю профессиональной деятельности. Для защиты прав лиц, направляемых на обучение службой занятости населения, следует уточнить норму о прекращении выплаты им стипендии. Предлагается исключить из п.2 ст. 35

Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 30.12.2012) «О занятости\* населения в Российской Федерации» формулировку о прекращении выплаты пособия по безработице с одновременным снятием с учета в качестве безработного в случае прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки по направлению органов службы занятости с выплатой стипендии. Считаем

139 также целесообразным дополнить содержание п. 3 ст.35 Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 следующей формулировкой: «Выплата пособия по безработице приостанавливается на период получения гражданином стипендии в случае обучения по направлению органов службы занятости населения».

Анализ соблюдения работодателями норм о предоставлении гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением показал частые нарушения в данной области общественных отношений. На наш взгляд, данные проблемы могли бы быть решены и компенсированы путем расширения сферы локального регулирования трудовых отношений. Так, целесообразно на локальном уровне устанавливать те профессии, которые требуют повышения уровня предоставляемых работнику гарантий. На межрегиональном и территориальном уровнях социального партнерства могли бы разрабатываться мероприятия, связанные с привлечением -образовательных учреждений к выбору форм и способов повышения профессионального мастерства конкретных категорий работников. Также, в неравном положении находятся работодатель и работник при направлении последнего на обучение в образовательное учреждение, не имеющее государственной аккредитации. Фактически такой работник не по своему желанию лишается гарантий, которые могли бы быть им предоставлены государством, в случае его направления в аккредитованное учебное заведение. При направлении работника на обучение по инициативе работодателя, работнику, в не зависимости от характеристик4 учебного учреждения должны предоставляться гарантии и компенсации. В этой связи предлагается законодательно закрепить положение, согласно которому гарантии и компенсации предоставляются в полном объеме работникам в случае направления их на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

140

Сформулировано авторское определение н.1 ст. 177 ТК РФ: «Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, как при получении образования соответствующего уровня впервые, так и работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня в случаях, если они обладают в соответствии с законодательством таким правом. Указанные гарантии и компенсации также предоставляются работникам в случае направления их на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме».

Также выявлено, что в действующем законодательстве отсутствует норма, устанавливающая ответственность работодателя за отказ в предоставлении работнику, совмещающему работу с обучением, гарантий или компенсаций. В этой связи, предлагается установить материальную ответственность работодателя за такое нарушение и дополнить ч. 1 ст. 234 ТК РФ следующим положением: «отказа работодателя от предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением».

Принятие указанных мер позволит обеспечить конституционное право работников на образование, а также сделает возможным развитие трудового законодательства Российской Федерации в соответствии с международными нормами.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Саломатин, Илья Николаевич, 2013 год

1. Международные и нормативные правовые акты

2. Конвенция N 122 Международной организации труда «О политике в области занятости» (Заключена в г. Женеве 09.07.1964) // Ведомости ВС СССР. 8 ноября 1967 г. N 45. Ст. 608.

3. Рекомендация N 195 Международной организации труда «О развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение» (Принята в г. Женеве 17.06.2004 на 92-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Документ опубликован не был;

4. Подготовка кадров и обеспечение занятости: содействие социальной интеграции, повышению производительности и занятости молодежи // Международное бюро труда. Женева, 2000. С. 10.

5. Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в г. Страсбурге 03.05.1996) // Бюллетень международных договоров», 2010, N4, апрель, с. 17-67;

6. Конституция Российской Федерации. Принята на всенародном голосовании 12.12.1993 г. // Российская газета. 1993. № 237;

7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ (с изм) // Собрание Законодательства РФ. 2002. №1 (часть 1) ст. 3; последи, изм. опубл. в 2011. № 48 (часть 1), ст. 6735.

8. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 30.12.2012) «О занятости населения в Российской Федерации» // СЗ РФ.№ 17. v 22.04.1996.Ct.1915.

9. Федеральный закон от 21.12.1996 N 159-ФЗ (ред. от 29.02.2012) «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» // СЗ РФ, 23.12.1996, N 52, ст. 5880

10. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ (с изм) // Собрание законодательства РФ 1996. № 3, ст. 148; последн. изм. опубл. в 2011. №1, ст. 16.

11. Федеральный закон «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2001. № 52 (1 ч.). Ст. 4920.

12. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-Ф3 «Об образовании в Российской Федерации» // СЗ РФ, 31.12.2012, N 53 (ч. 1), ст. 7598;

13. Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р (ред. от. 08.08.2009) О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года // СЗ РФ, 24.11.2008, №47, ст. 5489.

14. Приказ Минобразования РФ от 18.06.1997 N 1221 «Об утверждении Требований к содержанию дополнительных профессиональных образовательных программ» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти», N 15, 1997

15. Московское трехстороннее соглашение на 2013-2015 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей» (Заключено 12.12.2012) //Тверская, 13», N 152,20.12.2012

16. Материалы правоприменительной и судебной практики

17. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 28.09.2010) ««О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2010. - № 2.

18. Постановление ФАС Северо-Западного округа от 06.07.2006 по делу № А56-53997/2005 // Архив ФАС Северо-Западного округа.

19. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение: монография. -М.:Проспект, 2009

20. Андреева Л.А., Гусов К.Н., Медведев О.М. Незаконное увольнение: Научно-практическое пособие / под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2009

21. Асеева А. А. Особенности правового регулирования труда научно-педагогических работников, совмещающих работу с обучением в высшей школе ¡Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. -Екатеринбург.2003

22. Бегичев Б.К. Рабочие и служащие как субъекты советского трудового права. Автореф. дисс. . докт. юрид. наук. М., 1975

23. Бегичев. Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. М., 1972

24. Беднякова Н.В. Условия наступления материальной ответственности работодателя по нормам трудового права // Кадровые решения. 2006.' N 1. С. 36.

25. Беликова Л.Ф. К разработке модели взаимосвязанного прогнозирования молодежного рынка труда и рынка образовательных услуг в регионе. Материалы международной науч.-практ. конф: Социальные проблемы современной российской экономики. Екатеринбург. 2003. Ч. 2

26. Беликова Л.Ф. Молодежный рынок труда Свердловской области: проблемы и перспективы // Образование и наука: Изв. Ур. отд. РАО. 2002. №6. С. 68-83

27. Бобкова О.В. Новое в Трудовом кодексе РФ: гарантии и компенсации. М.: Феникс, 2006

28. Бондаренко Э.Н. Юридические факты в трудовом правоотношении. Монография Барнаул: Изд-во Алт. ун-та, 2005

29. Бондарь А.Ю. Правовое регулирование образовательно-трудовых отношений в условиях перехода к рыночной экономике: Дисс. канд. юрид. наук. Екатеринбург, 1999

30. Брюхина Е.Р. Право на труд и право на образование: регулирование отношений по профессиональной переподготовке работников в России. Автореф. дис. . канд. юрид. наук Пермь, 2007

31. Бугров Л.Ю. К дискуссии о трудовом договоре как источнике права // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 2. С. 53 — 57

32. Бугров Л.Ю. О праве на труд в России и за ее рубежом // Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения: Материалы Международной научно-практической конференции / Под ред. К.Н.Гусова. М., 2007

33. Булыга Н. Учебный отпуск: предоставление и последствия нарушения законодательства // Трудовое право. 2012. № 2. С. 95-116

34. Буянова М.О. Трудовые споры: учебно-практич. пособие. — М.: Проспект, 2010

35. Вайтман Е.В. Об учебном отпуске и других льготах для тех, кто одновременно работает и учится // URL: http://www.pravcoJViis.ru/publl8-ll-2009-5.php

36. Венедиктов A.B. О субъектах социалистических правоотношений // Советское государство и право. 1955. № 6. С. 18-19

37. Вербицкая И.О., Матафонова М.Э., Федоров В.А. К проблеме разработки методологии прогнозирования потребностей рынка труда „ в выпускниках системы профессионального образования // Образование и наука: Изв. Ур. отд. РАО. 2002. №3. С. 90-91

38. Веретнов А.И. Взаимодействие рынков труда и образовательных услуг. Материалы международной научно-практической конференции. Социальные проблемы современной российской экономики. Ч. 3. Екатеринбург, 2003

39. Витрук Н.В. Основы теории правового положения личности в социалистическом обществе. М.,1979

40. Востриков П.П. Организационно-правовые проблемы подготовки, -переподготовки и повышения квалификации государственных служащих. Автореф. дис. . канд. юрид. наук / М., 1998

41. Гавердовский A.C. Имплементация норм международного права. Киев, 1980

42. Гаврилина А. Гарантии и компенсации // Хозяйство и право. 2002. №9

43. Головина С., Мершина Н. Срочные договоры в Трудовом кодексе и решениях Конституционного Суда// Российская юстиция. 2003. №3. С. 12-13

44. Головина С.Ю. Правовые вопросы подготовки и повышения\* квалификации руководящих кадров производственных предприятий и объединений. Автореф. дис. . канд. юрид. наук М., 1985

45. Горохов Б.А. Трудовые споры. Чему не учат студентов: учебно-практическое пособие. Москва: Проспект, 2011

46. Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву: Научно-практическое пособие. М.: Проспект. 2008

47. Гусов К.Н., Федин В.В., Егорова O.A., Агафонова Г.А. Судебная практика по трудовым спорам М., 2010

48. Гусов К.Н., Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников. Научно-практическое пособие. М.2011

49. Демьяненко А.Ф. К разрешению вопроса о возмещении ущерба, причиненного рабочими и служащими предприятиям // Советское государство и право. 1984. № 7

50. Джиоев С.Х. Правовые проблемы содействия трудовой занятости в России. Автореф. дис. . д-ра юрид. наук М., 2006

51. Евдокимов A.A. Гарантии при направлении работников в служебные командировки и служебные поездки. Автореф. дис. . канд. юрид. наук М., 2008

52. Зайцева О.Б. Трудовая правосубъектность как юридическая категория и ее значение в правовом регулировании трудовых отношений: автореф. дис. .докг. юрид. наук. М., 2008

53. Иванов С.А., Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве. М.: Наука, 1982

54. Исайчева Е.А. Энциклопедия трудовых отношений / 2-е изд., перераб. и доп. М.: Альфа-Пресс. 2007

55. Калпина Н.В. Компенсационные выплаты по советскому трудовому праву: Автореф. Дисс. канд. юрид. наук. М.,1971

56. Каринский С.С. Правовая природа гарантийных и компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством // Ученые записки ВНИИСЗ. М., 1966. Вып. 8

57. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. К. Н. Гусова; 8-е изд., перераб. и доп. - М.: Проспект, 2011

58. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 5-е изд., испр., доп., перераб. / Ответственный редактор профессор Ю. П. Орловский. - М.: Юридическая фирма «Контракт», «Инфра-М», 2009 %

59. Корякин В.М. Льготы и гарантии, предоставляемые военнослужащим, совмещающим прохождение военной службы с обучением в гражданских образовательных учреждениях // Право в Вооруженных Силах. 2004. № 9

60. Курс трудового права. Общая часть: Учеб. пособие / A.A. Войтик и „ др.; под общ. ред. О.С. Курылевой, К.Л. Томашевского. Минск, 2010;

61. Кучма М. Гарантии и компенсации работникам, при профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации // Трудовое право. 2004. № 5

62. Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., Мельникова В.Г. Современное трудовое право (Опыт трудоправовой компаративистики). М., 2007;

63. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: Учебник. -М.: Статут, 2009

64. Лушникова М.В., Лушников A.M. Международное и сравнительное-трудовое право и право социального обеспечения: Введение в курс. М., 2011

65. Лютов Н. Л., Морозов П. Е. Международное трудовое право. М., 2011;

66. Миронов В.И. Трудовое право. СПб., 2009. С. 858 863

67. Михайлов Ю.М. Проверки работодателя // Налоговый вестник. 2012

68. Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. М., 1985

69. Морозов П.Е. Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации. Автореф. дис. . д-ра юрид.4 наук-М., 2012

70. Настольная книга судьи по трудовым спорам: учебно-практическое пособие / Г.А. Жилин, В.В. Коробченко, С.П. Маврин и др.; под ред. С.П. Маврина. М.: Проспект, 2011

71. Новикова Н.В. Правовое регулирование отношений по повышению квалификации работников в России: история и современность: дисс. .канд. юрид.наук. Пермь. 2007

72. Орловский Ю.П. Конституционные гарантии права на образование в СССР / Отв. ред.: Ставцева А.И. М.: Наука, 1986

73. Орловский Ю.П. Прием на работу. Заключение трудового договора: учеб.-практ. пособие / М.:, 2011

74. Пашков А.С. Расширение гарантий трудового договора, (статья вырезана) // Советское государство и право. № 4. С. 13-20

75. Петров А.Я. Профессиональное обучение у работодателя: к концепции правового регулирования // Трудовое право. М.: Интел-Синтез, 2007, № 8

76. Петров А.Я. Рациональное использование трудовых ресурсов: проблемы теории и практики правового регулирования. Автореф. дис. . д-ра юрид. наук М., 1992

77. Полетаев Ю.Н. Материально ответственные лица: трудовые права, обязанности, ответственность. М.,2006

78. Симонов В.И. Реализация права на гарантии и компенсации в трудовых отношениях. Дис. . канд. юрид. наук. М. 2011

79. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм: Автореф. дис. .д-ра юрид. наук. М., 2003

80. Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М.,Юридическая литература 1969

81. Смирнов В.Н. Обеспечение трудовой дисциплины и бережное, отношение к общенародному достоянию средствами трудового права

82. В кн. Проблемы правового регулирования труда в развитом социалистическом обществе. J1. , 1984

83. Сойфер В.Г. Проблемы правового регулирования профессионального образования персонала // Законодательство и экономика», 2008, N 3

84. Стависский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. М. 1982

85. Сторожук Д.А. Правовое регулирование социальной защиты безработных в Российской Федерации: Дисс. .канд. юрид.наук. Омск, 2005

86. Трудовое право России / Под ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. М., 2009

87. Трудовое право России. Учебник. Отв. ред. д.ю.н. Ю. П. Орловский и д.ю.н. Нуртдинова А.Ф. 3-изд. - М.: Юрид. Фирма «Контракт», «ИНФРА-М», 2010

88. Трудовое право России. Краткий курс // Учебник / Ю.П. Орловский. -М.: Контракт Инфра-М, 2011

89. Трудовое право России: Учебник (ГРИФ) /Гусов К.Н., Толкунова В.Н. М.: Проспект, Велби, 2006

90. Ускова И. Безработица и закон // Человек и труд. 1997. № U.C. 68.

91. Федин В.В. Понятие и содержание юридического статуса работника как субъекта трудового права. Автореф. дисс. канд. юр. наук. М., 2003

92. Федотов Д. И. Ученический договор: Проблемы правового регулирования : Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. -М.,2008

93. Цыпкина И.С. К вопросу о целесообразности совершенствования законодательства о гарантиях и компенсациях в трудовом праве // Законы России: опыт, анализ, практика. 2012. N 10

94. Цыпкина И.С. Совершенствование законодательства о гарантийных и компенсационных выплатах. Дис. . канд. юрид. наук. М. 1985

95. Шебанова А.И. Нормативные договоры в системе источников трудового права // Юбилейный сборник, посвященный 75 лет МГЮА. Труды. Том 1. 2006

96. Шестерякова И.В. Международные трудовые нормы и трудовое право России: из соотношение и коллизии. Автореф. дис. . д-ра юрид. наук -М., 2011

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