Трудовой договор с преподавателями вузов :Проблемы и особенности правового регулированиятема диссертации и автореферата по ВАК 12.00.05, кандидат юридических наук Завгородний, Александр Васильевич

**Год:**

2000

**Автор научной работы:**

Завгородний, Александр Васильевич

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Санкт-Петербург

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

196

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Завгородний, Александр Васильевич

Введение

Г л а в а I Конкурсный порядок замещения должностей профессорско-преподавательского состава

§ 1. Понятие и юридическая природа конкурса.

§ 2. Возникновение и развитие конкурсного правоотношения.

§ 3. Участники конкурса.

§ 4. Правосубъектность ученого совета.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Трудовой договор с преподавателями вузов :Проблемы и особенности правового регулирования"

В конце XX столетия Россия столкнулась со сложными экономическими и социальными проблемами, обусловленными сменой общественного строя и переходом к рыночной экономике. В их число входит комплекс вопросов, связанных с реформированием высшей школы, в соответствии с теми задачами, которые перед ней ставит современное общество.

Сегодня к высшей школе предъявляются принципиально новые требования. Общество ждет специалистов, обладающих не только высоким уровнем общетеоретической и практической подготовки, но и способных влиять на ускорение научно-технического прогресса, умеющих жить и активно трудиться в условиях становления рыночной экономики.

Реформа, направленная на подготовку таких специалистов, должна, прежде всего, опираться на высокопрофессиональный состав преподавательского корпуса. Соответственно именно преподаватель высшего учебного заведения становится ключевой фигурой в процессе реформирования высшей школы.

В этих условиях особую значимость приобретают вопросы правового регулирования труда профессорско-преподавательского состава вузов, решение которых должно обеспечить, во-первых, повышение качества подготовки преподавательских кадров, а, во-вторых, создание надлежащих условий для их высокоэффективного педагогического труда. В этом смысле существует объективная необходимость исследования проблем и особенностей правового регулирования труда преподавателей с учетом того значительного опыта, который накоплен в отечественной истории правового регулирования педагогического труда в высшей школе.

В основе правового регулирования труда преподавателей лежат общие и специальные правовые нормы, как представляется, сочетаются в нынешнее время далеко не лучшим образом. Так, конкурсное избрание на преподавательские должности, практикующееся в нашей стране долгое время, основывается на специальных нормах трудового права содержащихся в подзаконных актах. Последние, к сожалению, не всегда гармонично сочетаются с общими нормами трудового законодательства, которые распространяются на отношения, возникающие при заключении трудового договора с преподавателем по результатам конкурсного отбора. Не наблюдается гармонии между общими и специальными нормами и по вопросу прекращения трудового договора.

Фактически сейчас сложилась ситуация, характеризующаяся тем, что многолетняя практика проведения конкурсного избрания, дополненная новеллами законодательства о заключении срочных трудовых договоров на замещение должностей преподавателей и их увольнении, породила ряд новых проблем, которые не нашли еще должного отражения ни в современном законодательстве, ни в юридической науке. Настоящее диссертационное исследование как раз и призвано обосновать оптимальное сочетание общих и специальных норм трудового права, которые регулируют различные аспекты труда преподавателей вузов.

Актуальность темы данной работы обусловлена отсутствием современных монографических научно-прикладных исследований правовых вопросов, связанных с возникновением, изменением и прекращением трудовых правоотношений преподавателя с вузом. Данное диссертационное исследование призвано восполнить этот научный пробел и провести анализ правового регулирования труда лиц, относящихся к профессорско-преподавательскому составу вузов, в рамках такого института трудового права как трудовой договор.

Главной целью диссертационной работы является теоретическая разработка научной концепции конкурсных правоотношений, анализ особенностей трудовых правоотношений преподавателей с вузом и обоснование практически значимых предложений по совершенствованию законодательной базы правового регулирования этих отношений. В связи с этим в работе ставятся и промежуточные задачи:

1. Изучить нормативные акты, относящиеся к правовому регулированию трудовых правоотношений преподавателей с вузом, оценить многие из них на предмет соответствия потребностям сегодняшнего дня и выявить на этой основе актуальные проблемы, решение которых позволит гармонизировать правовое регулирование преподавательского труда с реальными условиями деятельности высших учебных заведений.

2. Проанализировать существующий порядок замещения должностей профессорско-преподавательского состава вузов и дать практические рекомендации по совершенствованию процедуры конкурсного отбора претендентов на преподавательские должности.

3. Раскрыть особенности возникновения, развития и прекращения конкурсных правоотношений между претендентами на преподавательскую должность и вузом.

4. Определить все элементы юридического состава при конкурсе, необходимые для возникновения трудовых правоотношений преподавателя с вузом и определяется их правовое значение.

5. Представить рекомендации по совершенствованию законодательной базы, регулирующей порядок заключения трудового договора по результатам конкурсного избрания и без проведения конкурса.

6. Выработать с учётом норм международного трудового права предложения по совершенствованию правового регулирования расторжения трудового договора с преподавателем.

7. Разработать рекомендации по разрешению противоречий и восполнению пробелов, существующих в действующем законодательстве по вопросам правового регулирования труда профессорско-преподавательского состава в вузах.

Методологической основой исследования является традиционный для юридических наук формально-логический метод исследования. В диссертации широко используется метод системно-структурного анализа, а также некоторые другие методы.

Теоретическую базу исследования являются труды видных русских ученых М. М. Агаркова, Н. Г. Александрова; С. С. Алексеева, Б. И. Войленко, В. Л. Гейхмана, Ю. И. Гревцова, О. С. Иоффе, С. Ф. Кечьян; И. Я. Киселева, Я. Л. Киселева, О. А. Красавчикова,

P. 3. Лившица, С. П. Маврина, А. Ф. Нуртдиновой, Ю. П. Орловского,

A. Е. Пашерстника, А. С. Пашкова; Л. Ф. Петренко, В. К. Райхера,

B. Н. Смирнова, О. В. Смирнова; А. И. Ставцевой, Ю. К. Толстого, Р. О. Халфиной, Е. Б. Хохлова, Б. Б. Черепахина, Л. С. Явич, и др.

Научная новизна диссертации заключается в том, что работа представляет первое монографическое исследование современных теоретических и практических проблем правового регулирования комплекса отношений, возникающих, при конкурсном порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава, заключении и исполнении трудового договора, а также увольнении преподавателей высших учебных заведений.

Содержание диссертации базируется на следующих основных предложениях и выводах, выносимых на защиту.

1. Конкурсные отношения претендентов на преподавательскую должность с вузом представляет собой самостоятельный объект правового регулирования, который в качестве отношений, предшествующих трудовым, включается в предмет отрасли трудового права. Эти отношения, приобретая форму правоотношений, проходят несколько этапов своего развития включающих: объявление вузом конкурсного отбора по преподавательской должности; приём заявления от конкретного претендента на участие в конкурсе; принятие коллективом кафедры решения по каждому кандидату; избрание конкретного претендента ученым советом.

2. Юридическим фактом, порождающим конкурсные правоотношения между вузом и претендентом на преподавательскую должность, необходимо признавать прием вузом заявления на участие в конкурсе от конкретного физического лица, обладающего необходимыми профессиональными характеристиками. Соответственно конкурсные правоотношения не возникают, и конкурс признаётся несостоявшимся, если отсутствуют заявления от претендентов на участие в нём.

3. Конкурсные правоотношения относятся к категории относительных правоотношений, в которых каждый участник конкурсного отбора связан с вузом персонально. При этом возникает столько правоотношений, сколько имеется участников конкурсного отбора.

4. Анализ содержания конкурсного объявления позволил автору сделать вывод о том, что все включаемые в него условия подразделяются на обязательные, которые всегда должны присутствовать в тексте объявления о конкурсе на замещение любой преподавательской должности, и факультативные, которые указываются в нем по свободному усмотрению вуза. Право утверждения и переутверждения перечня обязательных условий, включаемых в конкурсное объявление, целесообразно предоставить самому вузу. Отсутствие в конкурсном объявлении хотя бы одного из обязательных условий означает необходимость признания конкурса недействительным.

5. В соответствии с п. 6 Положения от 6 августа 1999 г. вуз поставлен в очень жёсткие рамки: нельзя проводить заседание кафедры и ученого совета при отсутствии претендента (претендентов). Подобное требование не только интересам вуза (он заинтересован в избрание преподавателя), но и интересам самих претендентов, так как отсутствие хотя бы одного из них (например, по болезни) лишает возможности других пройти конкурсное избрание в разумные сроки. В связи с этим представляется необходимым внести в Положение от 6 августа 1999 г. дополнение, согласно которому конкурс мог бы проводиться и в тех случаях, когда претендент не присутствовал на заседании кафедры (учёного совета).

6. В Положении от 6 августа 1999 г. целесообразно определить конкретный срок (к примеру, - одну неделю), в течение которого ректор обязан утвердить решение или отказать в утверждении решения учёного совета об избрании конкретного претендента на преподавательскую должность. В случае утверждения решения об избрании целесообразно обязать вуз заключать трудовой договор с победителем конкурса не позднее месячного срока со дня его окончания.

7. Статья 110 КЗоТ РФ предусматривает гарантии для работников, избранных на выборные должности в государственных органах. В данной статье ничего не говориться о продолжительности периода сохранения этих гарантий. На наш взгляд, этот период должен исчисляться одним сроком избрания на выборную должность и в любом случае не превышать пяти лет. Если после окончания одного срока полномочий по выборной должности работник (преподаватель) не возвращается на прежнюю работу (должность), то он должен признаваться утратившим соответствующую гарантию по восстановлению на прежней работе.

8. Предлагается ввести в трудовое законодательство понятие приостановления по соглашению сторон действия срочного трудового договора на определённое время, в течение которого преподаватель освобождается от выполнения своей трудовой функции, указанной в трудовом договоре, при сохранении трудового правоотношения с вузом. Применительно к этим ситуациям в трудовом законодательстве должны быть указаны основания приостановки срочного трудового договора.

9. Статья 20 ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» к профессорско-преподавательскому составу относит должности заведующего кафедрой и декана факультета. Эти должности являются выборными. В отличие от других профессорско-преподавательских должностей, указанный Закон не установил какого-либо предельного срока действия заключаемого с ними трудового договора. На практике большинство вузов в порядке локального нормотворчества самостоятельно ограничивает такой срок 5-летним периодом. В целях устранения противоречия данной практики с п. 3 ст. 55 Конституции РФ предлагается законодательно закрепить положение, согласно которому, с деканом факультета и заведующим кафедрой заключается именно срочный трудовой договор, характерный и для всех остальных преподавательских должностей. Эту норму желательно ввести в ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании».

10. В российском законодательстве отсутствует норма, указанная в Рекомендации МОТ № 166, обязывающая работодателя предоставлять работнику освобождение от работы разумной продолжительности в целях поиска другой в течение действия срока его предупреждения об увольнении. Введение подобной нормы в российское законодательство особенно актуально при увольнении в связи с сокращением численности или штата работников. Двухмесячный срок предупреждения является гарантией, обеспечивающей работнику возможность осуществлять поиск новой работы и, безусловно, освобождение его от работы хотя бы на один день в неделю, в течение срока предупреждения, существенно укрепят эту гарантию.

Все сказанное выше определило не только актуальность, но и сам выбор темы настоящего диссертационного исследования.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Завгородний, Александр Васильевич

Заключение

Возникновение трудового правоотношения преподавателя с вузом не является одномоментным актом, а носит динамично-процедурный характер с определенными стадиями развития применительно к последовательно совершенным юридическим актам, совокупность которых в науке трудового права принято определять понятием сложного фактического состава.

Сам сложный фактический состав содержит не только ряд самостоятельных юридических актов, но и дополняется еще включением процедуры избрания претендента по конкурсу.

Конкурс как юридический факт слагается из ряда юридически целенаправленных действий, входящих в число элементов сложного фактического состава. Каждый из них в зависимости от характера и в связи с другими элементами могут порождать самостоятельные последствия либо не порождать их. Последствия, вытекающие из отдельных элементов сложного фактического состава, могут порождать отдельные права и обязанности, еще не составляющие того конкретного правоотношения, для возникновения которого необходима вся совокупность установленных нормой права юридических фактов.

Так, трудовые отношения преподавателя с вузом возникают на основании акта его избрания по конкурсу и трудового договора. Однако, возникая первоначально на основании сложного фактического состава, в дальнейшем трудовое правоотношение осуществляется практически только в соответствии с одним из его элементом, коим является трудовой договор. Другие элементы (акты), как, например, избрание по конкурсу, теряют юридическую силу и тем самым исчерпываются в момент заключения трудового договора.

Применительно к конкурсному порядку назначения на должность главное решающее значение придаётся не тем элементам общего порядка, которые существуют при обычных условиях возникновения трудовых правоотношений, а конкурсному правоотношению, которое возникает и развивается между претендентами на преподавательскую должность и вузом, предшествуя возникновению трудовых правоотношений. При этом участники конкурса должны фактически соответствовать установленным обязательным квалификационным требованиям, администрация вуза обязана неукоснительно соблюдать процедуру проведения конкурса, а ученый совет должен принять решение об избрании одного из нескольких участников конкурса или неизбрании всех.

Конкурсное правоотношение претендента с вузом имеет длящийся характер с определёнными этапами развития применительно к последовательному совершению юридических актов, из которых слагается конкурс. Так, первому этапу конкурса соответствует процедура объявления конкурсного отбора вузом, второму - прием заявлений на участие в конкурсе, третьему - принятие решения коллективом кафедры по каждому претенденту, четвертому - избрание конкретного претендента ученым советом вуза (факультета, филиала).

Юридическим фактом, порождающим конкурсные правоотношения между вузом и претендентом на преподавательскую должность, необходимо признать прием вузом заявления на участие в конкурсе от конкретного физического лица, обладающего необходимыми профессиональными характеристиками. Соответственно конкурсные правоотношения не возникают, и конкурс признается несостоявшимся, если отсутствуют заявления от претендентов на участие в нем.

Конкурсные правоотношения относятся к категории относительных правоотношений, в которых каждый участник конкурсного отбора связан с вузом персонально.

Проведенный анализ существующего порядка замещения должностей профессорско- преподавательского состава вузов позволяет сделать конкретные выводы и дать практические рекомендации по совершенствованию процедуры конкурсного избрания претендентов на преподавательские должности.

1. Желательно определить все условия, которые должно содержать объявление вуза о конкурсе, разделив их на условия обязательные и факультативные. Обязательные - это те условия, которые всегда должны присутствовать в тексте объявления о конкурсе на замещение любой преподавательской должности. Факультативные условия - указываются по усмотрению вуза. Право утверждения и переутверждения перечня обязательных условий, включаемых в конкурсное объявление, целесообразно предоставить самому вузу. Отсутствие в конкурсном объявлении хотя бы одного из обязательных условий означает необходимость признания конкурса недействительным.

2. Предоставить вузу право в том же порядке, в каком объявлялся конкурс вносить изменения в ранее указанные обязательные условия конкурса или отменить его, что должно найти правовое закрепление в Положении от 6 августа 1999 г.

3. Закрепить в Положении от 6 августа 1999 г. требование, о внесение всех претендентов на преподавательскую должность в бюллетень для тайного голосования на ученом совете и в том случае, когда кафедра принимает отрицательное решение по всем кандидатурам или вообще не принимает никакого решения.

4. Представляется необходимым внести в Положение от 6 августа 1999 г. дополнение, согласно которому конкурс может проводиться и в тех случаях, когда претендент отсутствует на заседании кафедры (ученого совета). Ему (претенденту) должна быть предоставлена возможность, в этом случае, в письменной форме довести до сведения кафедры и ученого совета свои соображения, которые он считает необходимым сообщить сотрудникам кафедры и членам ученого совета.

5. В Положении от 6 августа 1999 г. целесообразно определить срок (к примеру - одну неделю), в течение которого ректор обязан утвердить решение или отказать в утверждении решения ученого совета об избрании конкретного претендента на преподавательскую должность. В случае утверждения решения об избрании целесообразно обязать вуз заключать трудовой договор с победителем конкурса не позднее месячного срока со дня его избрания.

6. На наш взгляд, предусмотренные статьей 110 КЗоТ РФ гарантии для работников, избранных на выборные должности в государственные органы, должны сохраняться в течение одного срока их избрания на выборную должность и в любом случае не превышать пяти лет. Если после окончания одного срока полномочий по выборной должности работник (преподаватель) не возвращается на прежнюю работу (должность), то он должен признаваться утратившим соответствующую гарантию по восстановлению на прежней работе.

7. Предлагается ввести в трудовое законодательство понятие приостановления по соглашению сторон действия срочного трудового договора на определенное время, в течение которого преподаватель освобождается от выполнения своей трудовой функции, указанной в трудовом договоре, при сохранении трудового правоотношения с вузом. Применительно к этим ситуациям в трудовом законодательстве должны быть указаны основания приостановки срочного трудового договора.

8. В локальном нормативном акте вуза предусмотреть процедуру предоставления длительного отпуска сроком до одного года преподавателю через каждые десять лет его непрерывной работы, а в Положение от 6 августа 1999 г. указать порядок оплаты этого отпуска.

9. В действующем положении от 6 августа определить процедуру перевода освобожденного от своей должности проректора на преподавательскую должность. На наш взгляд, трудовой договор по определенной преподавательской должности между вузом и освобожденным от должности проректором может быть заключен на срок до 5 лет без проведения конкурсного отбора, если последний проработал непрерывно на своей должности не менее пяти лет, а также с согласия заведующего кафедрой.

10. Должности заведующего кафедрой и декана факультета являются выборными. В отличие от других профессорско-преподавательских должностей Закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» не установил какого-либо предельного срока действия заключаемого с ними трудового договора. На практике большинство вузов в порядке локального нормотворчества самостоятельно ограничивают такой срок 5-летним периодом. В целях устранения противоречия данной практики с п. 3 ст. 55 Конституции РФ предлагается законодательно закрепить положение, согласно которому, с деканом факультета и заведующим кафедрой заключается именно срочный трудовой договор, характерный и для всех остальных преподавательских должностей. Эту норму желательно ввести в ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании».

11. Целесообразно дополнить содержащиеся в п.4 статьи 135 КЗоТ РФ ссылки на конкретные пункты статей КЗоТ указанием на п.З ст. 254 КЗоТ РФ. В этом случае при увольнении преподавателя по такому основанию будут действовать общие нормы, закрепленные в ст. 136 КЗоТ РФ, а само увольнение можно будет в этом случае рассматривать как крайнюю меру специального дисциплинарного взыскания, применимую только к субъектам педагогического труда.

Исходя из высказанных практических предложений, очевидно, что назрела необходимость принятия новых законодательных актов о труде профессорско-преподавательского состава, а также внесения дополнений и уточнений в действующие нормы. Это позволит обеспечить оптимальное сочетание общих и специальных норм трудового права, регулирующих различные аспекты труда преподавателей вузов.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Завгородний, Александр Васильевич, 2000 год

1. Абрамова А. А., Войленко Е. И. Правовые вопросы конкурсного подбора кадров // Советское государство и право. 1957. № 1.

2. Абрамова А. А. Дисциплина труда в СССР. М., 1969.

3. Акопова Е. М. Еремина С. Н. Договоры о труде. Ростов н/д.,1995.

4. Акопова Е. М. Современный трудовой договор (контракт). М.,1997.

5. Александров Н. Г. Законность и правоотношения в советском обществе. М., 1955.

6. Александров И. Г. Особенности правового регулирования труда в отдельных отраслях народного хозяйства СССР. М., 1960.

7. Александров И. Г. Советское трудовое право. М., 1972.

8. Александров И. Г. Трудовое правоотношение. М., 1948.

9. Александрова 3. О. Трудовой договор (контракт). М., 1998.

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

11. Алексеев С. С. Проблемы теории права. Т. 1. Свердловск,1972.

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

13. Борисов Б. А. Трудовой договор. Комментарии и рекомендации. М., 1996.

14. Л.Братусь С. Н. Субъекты гражданского права. М., 1950.

15. БратусьС.Н. Юридические лица в советском гражданском праве. М., 1947.

16. Братусь С. Н. Советское гражданское право. Субъекты гражданского права. М., 1984.

17. Бугров П. Ю. Творчество и трудовое право. Пермь, 1995.

18. Буслов Е. В., Сырых В. М. Комментарий к Федеральному закону «О высшем и послевузовском профессиональном образовании». М.,1998.

19. Видавский Л. М., Гейхман В. П., Рубцов А. В. Справочник по правовым вопросам высшей школы. Киевский университет. 1969.

20. Войленко Е. И., Абрамова А. А. Трудовые права преподавателей высшей школы. М., 1962.21 .Войленко Е. И., Гейхман В. П., Крапивин О. М. Трудовые права преподавателей высших и средних специальных учебных заведений. М., 1974.

21. Гаврилина А. К. Судебная практика по делам о восстановлении на работе // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1993. № 12.

22. Гейхман В. Л. Особые основания возникновения трудовых правоотношений // Советское государство и право. 1973. № 5.

23. Гейхман В. Л. Сложные фактические составы, как основания возникновения трудовых правоотношений. Автореф. дисс. канд. юрид. наук.М., 1970.

24. Гинцбург Л. Я. Трудовой стаж рабочих и служащих. М., 1958.

25. Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977.

26. Глазырин В. Трудовой договор (контракт) // Хозяйство и право. 1993. №6.

27. Глозман В. А. Трудовой договор в условиях научно-технического прогресса. Минск, 1978.

28. Гревцов Ю. И. Проблемы теории правового отношения. ЛГУ.1981.

29. Гревцов Ю. И. Правовые отношения и осуществление права. ЛГУ. 1987.3'.ДзегорайтисА. Б. Понятие конкурса в советском гражданском праве // Правоведение. 1968. № 6.

30. Дивеева Н. И. Договорные основы трудового права России. Барнаул, 1999.

31. Дмитриева И. К. Трудовой договор научно-педагогических работников вузов. М., 1991.

32. Дубин А. П. Диалектика правоотношения. Саратов, 1983.

33. Егоров Н. Д. Гражданско-правовое регулирование общественных отношений. Л., 1988.

34. Ершов В. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе администрации по п. 1. Ст. 33 КЗоТ РФ // Российская юстиция. 1994. № 3.

35. Зайкин А. Д. Трудовой договор (контракт). М., 1995.

36. Иоффе О. С. Советское гражданское право. М., 1976.

37. Иоффе О. С. Спорные вопросы учения о правоотношениях. Сб. «Очерки по гражданскому праву». ЛГУ. 1957.

38. Иоффе О. С., Шаргородский М. Д. Вопросы теории права. М.,1961.41 .Каурое В. Г. Проблемы защиты интересов работника по трудовому праву России // Правоведение. 1998. № 2.

39. Кеченьян С. Ф. Правоотношения в социалистическом обществе. М., 1958.

40. ЛЪ.Кильдеев А.Х. Договоры о труде по российскому праву. Автореф. канд. дисс. СПб., 1996.

41. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право. М., 1998.

42. Киселев И. Я. Трудовой договор при капитализме: проблемы найма и увольнения. М., 1989.

43. Киселев И. Я. Трудовой договор: вопросы регулирования найма увольнений (обзор зарубежного опыта). М., 1997.

44. КиселевЯ. Л. Особенности правового регулирования труда преподавательского состава вузов («Особенности правового регулирования труда в отдельных отраслях народного хозяйства СССР). МГУ. 1960.

45. Левин Б. Д., Цыпкин Г. А. Права работников науки. М., 1971.

46. Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977.

47. Киселев И. Я. Международно-правовое регулирование труда (международные стандарты труда). Учебное пособие. М., 1995.51 .Гейхман В. Л., МитильТ.П. Высшая школа: правовые вопросы. Киев, 1990.

48. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999.

49. Клюев А. А., Прудинский А. М. Мастеру и начальнику цеха отрудовом законодательстве. М., 1990.

50. Клюев А. А., Прудинский А. М. Рабочим и служащим о трудовом законодательстве. Л., 1989.

51. Коршунова Т. Ю., Нуртдинова А. Ф. Трудовой договор в современных условиях // Государство и право. 1994. № 2.

52. Красавчиков О. А. Теория юридических фактов в советском гражданском праве. Автореф. канд. дисс. Свердловск, 1950.

53. Красавчиков О. А. Юридические факты в советском гражданском праве. М., 1958.

54. Кривой В. И. Теоретические проблемы кодификации законодательства о труде Беларуси. Автореф. докт. дисс. СПб., 1996.

55. Куренной А. М., Маврин С. П., Хохлов Е. Б. Современные проблемы российского трудового права // Правоведение. 1997. № 2.

56. Курилов В. И. Социально-правовые средства формирования поведения работников в сфере несамостоятельного труда // Правоведение. 1998. № 2.61 .Лившиц Р. 3. Теория права. М., 1994.

57. Лившиц Р. 3., Чубайс Б. М. Трудовой договор. М., 1986.

58. Маврин С. П., Пашков А. С., Хохлов Е. Б. Курс российского трудового права. Т. 1. СПб., 1996.

59. Недбайло П. Е. Общая теория советского права. М., 1966.

60. Нуртдинова А. Ф. Прекращение трудового договора (контракта) // Кадры. 1996. № 16.

61. Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. Соотношение трудового и нового гражданского законодательства // Новый гражданский Кодекс России и отраслевое законодательство. М., 1995.

62. Орловский Ю. П. Российское трудовое законодательство. Т. 1, 2. М., 1997.

63. Орловский Ю. П. Трудовое право России. М., 1995.

64. Пашерстник А. Е. Право на труд. М., 1951.

65. Пашков А. С. Советское трудовое право. М., 1976.71 .Пашков А. С. Трудовое право России. СПб., 1994.

66. Пашков А. С. Договоры о труде в условиях многоукладной экономики // Государство и право. 1993. № 6.

67. Пашков А. С. Советское трудовое право. М., 1976.

68. Пашков А. С., Хрусталев Б. Ф. Обязанность трудиться по советскому праву. М., 1970.

69. Петренко Л. Ф. Законодательство о труде научных работников. М., 1979.

70. Протасов В. Н. Правоотношение как система. М., 1971.

71. Прудинский А. М. Кодекс законов о труде РФ (с постатейными комментариями). Т. 1, 2. СПб., 1998.

72. Прудинский А. М. О трудовом договоре (контракте) преподавателей вузов // Правоведение. 1994. № 2.

73. Прудинский А. М. Правовое регулирование труда работников высшей школы. СПб., 1996.

74. Райхер В. К. Абсолютные и относительные права (к проблеме деления хозяйственных прав) // Известия экономического факультета Ленинградского политехнического института. Вып. 1 (XXV). Л., 1928.

75. Сергеев А. П., Толстой Ю. К. Гражданское право. М., 1998.

76. Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения. М., 1999.

77. Смирнов В. Н. Конкурс в советском трудовом праве. Л., 1960.

78. Смирнов В. Н. Конкурс в советском гражданском праве. Л.,1964.

79. Смирнов О. В. Советское трудовое право. М., 1991.

80. Смирнов О. В. Трудовое право. М., 1997.

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

82. Сыроватская Л. А. Трудовое право. М., 1995.

83. Ткаченко Ю. Г. Методологические вопросы теории правоотношений. М., 1980.

84. Толкунова В. Н., Гусов К. Н. Трудовое право России. М., 1995. 91 .Толстой В. С. Понятие и значение односторонних сделок всоветском гражданском праве. Автореф. канд. дисс. М., 1966.

85. Толстой Ю. К. Гражданское право и гражданское законодательство // Правоведение. 1998. № 2.

86. Толстой Ю. К. Еще раз о правоотношении // Правоведение. 1969. № 1.

87. Толстой Ю. К. К теории правоотношения. ЛГУ. 1959.

88. Толстой Ю. К. Метод правового регулирования и его исследователи // Правоведение. 1973. № 6.

89. Толстой Ю. К. О философских проблемах общей теории правоотношения // Правоведение. 1958. № 2.

90. Трубников П. Рассмотрение судами дел по искам о восстановлении на работе // Законность. 1996. № 2.

91. Фатуев А. А. Трудовое право в жизни человека. М., 1991.

92. Федькин Г. И. Правовые вопросы организации научной работы в СССР. М., 1958.

93. Филиппова М. В. Правовая организация труда профессорско-преподавательского состава высшей школы. Автореф. дисс. канд. юрид. наук. П., 1988.

94. Халфина Р. О. Общее учение о правоотношении. М., 1974.

95. Хохлов Е. Б. К понятию трудового договора и договора найма труда // Правоведение. 1998. № 2.

96. Черепахин Б. Б. Правопреемство по советскому гражданскому праву. М., 1962.

97. Чиканова Л. А. Государственные служащие. М., 1998.

98. Явич Л. С. Общая теория права. П., 1976.

99. Явич Л. С. Право и общественные отношения. М., 1971.

100. Явич Л. С. Проблема правового регулирования советских общественных отношений. М., 1961.

101. Явич Л. С. Сущность права. Л., 1985.

102. Нормативные — правовые документы1. Конституция РФ.2. КЗоТ РФ.3. ГК Гражданский кодекс.

103. Федеральный закон РФ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 19 июля 1996 г. (СЗ РФ. 1996. № 35. ст. 4135).

104. Федеральный закон РФ «Об образовании» от 23 января 1996 г.

105. СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 150).

106. Федеральный закон РФ «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31 июля 1995 г.

107. Указ Президента РФ №458 от 10 марта 1994 г. «Об ответственности за нарушение трудовых прав граждан» // Российская газета от 12 марта 1994 г.

108. Постановление Минтруда РФ №32 от 6 июня 1996 г. «Об утверждении разрядов оплаты труда т тарифно-квалификационных характеристик (требований) по отраслевым должностям служащих». Бюллетень Минтруда РФ № 7. 1996.

109. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 10 от 20 декабря 1994 (с измен, и доп. от 25.10.96) «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда».

110. Типовое положение об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации, утвержденное Правительством РФ от 26 июня 1993 №597 (Собр. Актов Президента и Правительства РФ. 1993.№28. Ст. 2594).

111. Code de travail. France. Lois et ordonnances. Paris. 1992.

112. Code civile. France. Lois et ordonnance. Paris. 1992.

113. Labour Law in Germany. Bonn. 1992.

114. Labour Law and Business Change. N.Y. 1993.5. «Recommendation concerning the status of Higher-Education Teaching Personnel» adopted by the General Conference at its 29th session Paris, 21 October — 12 November 1997.