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

# Несоответствие работников выполняемой работе

**Год:**

2007

**Автор научной работы:**

Дедюева, Майя Вадимовна

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Москва

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

224

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Дедюева, Майя Вадимовна

ВВЕДЕНИЕ.

ГЛАВА I. ПРАВОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА НЕСООТВЕТСТВИЯ

§1.История законодательного закрепления несоответствия работников.

§2.Понятие, виды, доказательства и правовое значение несоответствия работников.

ГЛАВА II. ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ РАБОТУ И ОТСТРАНЕНИЕ ОТ РАБОТЫ КАК ПОСЛЕДСТВИЯ НЕСООТВЕТСТВИЯ, НЕ СВЯЗАННЫЕ С ПРЕКРАЩЕНИЕМ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

§1.Перевод на другую работу и отстранение от работы при несоответствии работников.

§2. Предложение другой работы при несоответствии работников.

ГЛАВА III. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ ПРИ НЕСООТВЕТСТВИИ РАБОТНИКОВ.

§ 1 .Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

§2. Прекращение трудового договора при отказе работника от перевода на другую работу, по независящим от сторон обстоятельствам, при нарушении правил заключения трудового договора.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Несоответствие работников выполняемой работе"

Актуальность темы исследования. Современные условия развития общества и происшедшие в нем социально - экономические изменения определили задачи любой действующей в условиях рыночной экономики организации, к числу которых наряду со стабилизацией финансово -экономического положения, получением прибыли, достижением инвестиционной привлекательности относится и повышение продуктивности работы.

Достижение поставленных перед работодателем целей во многом зависит от труда работников, который составляет основной ресурс любой организации. В этой связи ученые указывали, что «.в производстве постоянно участвуют четыре фактора: капитал; капитальные блага - средства производства и земля; деятельность предпринимателя; труд рабочего».1

Для того, чтобы труд работников был эффективным, необходимо, пользуясь установленными законом способами, своевременно выявлять не соответствующих выполняемой трудовой функции работников, и применять установленные законом последствия такого несоответствия.

Изменения в экономике вызывают необходимость обновления законодательства, регулирующего трудовые отношения.

С принятием Трудового кодекса РФ , вступившего в силу с 01 февраля 2002 года, правовая регламентация последствий несоответствия работника выполняемой работе претерпела изменения, внесение изменений продолжилось с вступлением в силу федерального закона № 90-ФЗ от 30.06.2006г.

1 Маврин С.П., Хохлов Е.Б. Трудовое право России: Учебник. - М. 2003. С.144.

2 Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон РФ от 31.12.2001 г. № 197-ФЗ// СЗ РФ. 2002. № 1. Ст. 3 (с изм. и доп.).

3 Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании недействующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» от 30.06.2006г. № 90-ФЗ //СЗ РФ.03.07.2006. № 27. ст. 2878

Однако нечеткость законодательной техники предопределяет возникновение большого числа вопросов в области несоответствия работника и применения его последствий, о чем свидетельствует и опыт практической работы автора.

Следует отметить, что наиболее важными аспектам этой проблемы являются предусмотренные законодательством способы выявления несоответствия, органы, которые вправе документально подтверждать несоответствие работника по здоровью, перечень формулировок, которые могут быть обозначены в медицинском заключении, отсутствие единого для всех работников типового нормативного правового акта по аттестации, применение предусмотренных законом последствий несоответствия.

Нерешенность этих вопросов в настоящее время вызывает трудовые споры, снижает эффективность трудового законодательства. Сказанное определило актуальность темы.

Степень разработанности темы. Вопросы несоответствия работников выполняемой работе нельзя отнести к числу достаточно исследованных.

В последние годы отдельные вопросы этой проблематики затрагивались в трудах И.Л. Дубровиной, Е.А. Ершовой, О.Б. Зайцевой О.Б., Закалюжной Н.В., Ю.В. Иванчиной, А.С. Маталина, А.Ф. Нуртдиновой, В.А. Пашиева, П.Т. Подвысоцкого, Ю.Н. Полетаева, Г.В. Хныкина, JI.A. Чикановой.

Однако работы перечисленных авторов посвящены преимущественно изучению одного вида несоответствия работников - несоответствию по квалификации, как правило, выявляемого в результате проведенной аттестации.

Комплексного исследования несоответствия работников до настоящего момента не проводилось, не выделялись его характерные признаки, виды по различным критериям. Не были предметом самостоятельного исследования с правовых позиций способы, с помощью которых может быть выявлено несоответствие. Мало внимания уделялось классификации последствий несоответствия, его влиянию на динамику трудового отношения.

Объектом диссертационного исследования являются правоотношения, складывающиеся в процессе выявления несоответствия работников выполняемой работе и применения юридически значимых последствий такого несоответствия.

Предметом исследования является совокупность норм трудового законодательства, посредством которых осуществляется правовое регулирование отношений по выявлению несоответствия работников выполняемой работе.

Цель и задачи исследования. Целью настоящего диссертационного исследования является комплексный научный анализ теоретических и практических вопросов несоответствия работников занимаемой должности или выполняемой работе на основе действующего законодательства и современных достижений юридической науки, а также выработка предложений по повышению эффективности правового регулирования несоответствия работников выполняемой работе.

Реализация поставленных целей исследования обусловила необходимость выполнения следующих задач:

-формулирование определения понятия несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе и определений других понятий, связанных с несоответствием работников; -определение способов выявления несоответствия,

-дифференциация видов несоответствия работников выполняемой работе, -выделение видов правовых последствий несоответствия работников, -отображение истории законодательного закрепления несоответствия работников,

-исследование проблем правового регулирования несоответствия работников в современный период;

-выработка и обоснование практических предложений, направленных на совершенствование выявления несоответствия работников, а также совершенствование правового регулирования отношений в этой области.

Методологическая основа исследования. Применение диалектического метода познания способствует интеграции имеющихся знаний о понятии, содержании и видах несоответствия работников.

В диссертационном исследовании автор опирается на современные методы познания, разработанные философской наукой и апробированные юридической практикой. В работе использовались частно - научные и специальные методы: системно-структурный, конкретно-социологический, исторический, технико-юридический, лингвистический, метод сравнительного правоведения. Применение названных методов позволило исследовать объекты во взаимосвязях и взаимозависимостях, их целостности и всесторонности.

Теоретической основой диссертационного исследования послужили труды ученых-правоведов, внесших значительный вклад в общую теорию права, в трудовое право. Диссертантом использовались труды С.С. Алексеева, Л.Ю. Бугрова, С.Ю. Головиной, И.Л. Дубровиной, В.В. Жернакова, А.П. Жирова, В.И. Курилова, Л.И. Лазор, В.М. Лебедева, Л.П. Меги, Х.Т. Мелешко, В.И. Миронова, М.В. Молодцова, Ю.П. Орловского, Ю.Н. Полетаева, Ф.Д. Рома, В.Н. Скобелкина, О.В. Смирнова, В.Г. Сойфера, В.Н. Толкуновой, Н.С. Уржинской и других ученых.

Эмпирическую базу исследования составляют международные нормативные акты, содержащие нормы и принципы международного трудового права; положения Конституции Российской Федерации о правах граждан в сфере труда; нормативные правовые акты Российской Федерации, регулирующие трудовые отношения; учебная и научная литература, содержащая положения общей теории права и теории трудового права; судебная и правоприменительная практика.

Научная новизна исследования. Работа представляет собой первое комплексное исследование правового регулирования несоответствия работников, его видов и последствий в трудовом праве. В работе учтены новые нормативные материалы, современные проблемы в области несоответствия работников, требования рыночной экономики. Наиболее существенные теоретические выводы и практические предложения, отражающие научную новизну диссертационного исследования, содержатся в положениях, выносимых на защиту.

Осмысление дискуссионных теоретических вопросов и критических оценок правоприменительной практики позволило автору представить на защиту ряд выводов, положений и предложений, по совершенствованию правового регулирования несоответствия работников.

1. Предложено определение понятия «несоответствие работников занимаемой должности или выполняемой работе», сформулированное с учетом его трудо - правового значения и цели: несоответствие работников занимаемой должности или выполняемой работе - это невозможность для работников выполнить должным образом свою трудовую функцию и (или) наличие препятствий для продолжения данной работы, выявленные после приема на работу установленным законодательством способом, которые могут иметь место как по вине работников, так и при отсутствии их вины, и являются основанием для применения предусмотренных законом последствий; предложены определения понятий способа выявления несоответствия, квалификации, профессиональной трудоспособности;

2. Указаны предусмотренные законодательством способы выявления несоответствия работников, к числу которых, по мнению автора, могут быть отнесены для выявления несоответствия по квалификации испытание при приеме на работу(1), квалификационный экзамеи(2), аттестация(З), для выявления несоответствия по здоровью медицинский осмотр(4) и проверка наличия у работника специального права или допуска к государственной тайне и отсутствия наказания, исключающего возможность выполнения работы(5) -самостоятельный способ выявления несоответствия, поскольку даже при отсутствии документов, подтверждающих специальные права и допуск, равно как и при наличии неотбытого наказания, исключающего возможность исполнения трудовой функции, работник, как правило, сохраняет соответствующую квалификацию и состояние здоровья, пригодные для данной работы, но исполнять ее не вправе.

Перечисленные выше способы представляют из себя процедуру проверки, направлены на установление несоответствия работников их трудовой функции или отсутствие такового, оказывают непосредственное влияние на динамику трудового отношения (могут повлечь его сохранение, изменение или прекращение), в них участвуют обе стороны трудового правоотношения(работник и работодатель, даже если работодатель только оценивает результаты и принимает окончательное решение), все они упоминаются в законодательстве применительно к несоответствию работников занимаемой должности или выполняемой работе или отсутствию такового. В работе предложены определения способов выявления несоответствия. 3. Выделены самостоятельные виды несоответствия работников, проведена их классификация по разным основаниям:

-в зависимости от какого-либо качества, по которому работник не соответствует занимаемой должности или выполняемой работе (по квалификации, по состоянию здоровья, по наличию специального права или допуска к государственной тайне, наказания, исключающего продолжение работы),

-по правовым последствиям(влекущие перевод на другую работу, приостановление трудового договора, прекращение трудовых правоотношений, в свою очередь, прекращение трудовых отношений, как последствие несоответствия, может подразделяться на расторжение трудового договора по инициативе работодателя, прекращение трудового договора при отказе работника от перевода на другую работу в соответствии с медицинским заключением, прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных федеральным законом правил его заключения),

-по обязательности применения работодателем последствий несоответствия(когда применение последствий является обязательным и когда последствия применяются по усмотрению работодателя),

-по периоду, на который несоответствие может повлечь трансформацию правоотношений(временно и на постоянной основе),

-по субъекту, который выявляет несоответствие(выявленное работодателем и выявленное иным лицом).

В приложении представлена схема «Виды несоответствия работников занимаемой должности или выполняемой работе».

4. На основе критического анализа действующего законодательства сделаны предложения по его совершенствованию, в частности, предложена отличная от закрепленного в законодательстве редакция перечня категорий работников, которые аттестации не подлежат: беременные женщины, женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам, лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, до достижения им возраста трех лет, работники, имеющие детей-инвалидов или инвалидов с детства, не достигших 18 лет, одинокие матери(отцы), имеющие детей до 14 лет, опекуны(попечители) несовершеннолетних, работники, проработавшие в занимаемой должности менее года, в течение года со дня прохождения работником переподготовки и повышения квалификации; данный перечень позволяет учесть необходимость защиты работников, у которых нет достаточного опыта работы из-за непродолжительного трудового стажа, необходимость предоставления гарантий лицам с семейными обязанностями и наименее защищенным категориям, а также учитывает доводы целесообразности и разумности при запрете проведения аттестации в течение года со дня прохождения работником переподготовки и повышения квалификации.

5. Предоставляя неудовлетворительно сдавшему квалификационный экзамен работнику право пересдать его после соответствующей подготовки, предложено внести в посвященный аттестации и принятый на федеральном уровне закон положение о том, что лица, дважды не сдавшие квалификационный экзамен, подлежат внеочередной аттестации и увольнению по ее отрицательным результатам, т.к. работодатель не вправе уволить работника, даже если тот дважды не сдал квалификационный экзамен, поскольку законодатель связывает увольнение лишь с неудовлетворительным результатом испытания при приеме на работу и неудовлетворительным результатом аттестации, но и допуск такого работника к труду представляется проблематичным, а в предусмотренных законодательством случаях -невозможным.

6. Обоснована необходимость внесения неудовлетворительного результата испытания при приеме на работу в норму ст. 81 ТК РФ как самостоятельного основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, в этом случае закон будет более последовательным, т.к. в норме ст. 77 ТК РФ данное основание уже названо в числе оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, кроме того, будут устранены сомнения при формулировке причины увольнения с работы при внесении записи в трудовую книжку работника, очевидным для правоприменителей окажется и необходимость соблюдения процедуры расторжения трудового договора по инициативе работодателя(запрет на увольнение в период отпуска и нетрудоспособности и т.д.), однозначно будет разрешен вопрос о возможности произвести увольнение по неудовлетворительному результату испытания, если работник в период прохождения испытательного срока нарушает трудовую дисциплину и именно это является причиной увольнения, поскольку норма ст. и

81 ТК РФ для этого случая предусматривает самостоятельные основания для расторжения трудового договора.

7. Предложено внести в закон дополнение по поводу того, что работодатель обязан предлагать работнику имеющуюся в организации с момента выявления несоответствия другую подходящую работу, не предлагая ее другим лицам, не являющимся работниками данной организации, пока работник, чье несоответствие выявлено, от нее не откажется. Такое предложение обосновано тем, что работодатель согласно закона обязан предлагать работнику имеющуюся и подходящую в организации работу в данной местности всякий раз при появлении в организации хотя бы одной свободной вакансии подходящей работы с момента выявления несоответствия и до момента увольнения, только в этом случае норму закона о предложении другой работы можно считать соблюденной.

8. Предложено внести в закон норму о том, что если работник по истечении пяти рабочих дней с момента предложения другой работы не дает согласия занять одну из предложенных должностей и не отказывается от них, то об этом составляется соответствующий акт, который по своим правовым последствиям приравнивается к отказу работника от предложенных должностей, пятидневный срок является тем временным периодом, который позволяет соблюсти баланс интересов работника, который должен иметь время оценить предложенную работу, и работодателя, который заинтересован в целях обеспечения эффективности трудового процесса заполнить образовавшуюся вакансию.

9. С учетом положения нормы ст. 196 ТК РФ о том, что необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель, предложено внести в норму ст. 178 ТК, посвященную выходным пособиям, положение о том, что если работодатель в течение 3 лет не организовывал повышение квалификации работника, то при увольнении последнего по п.З ст. 81 ТК РФ по несоответствию вследствие недостаточной квалификации, которая имеет место не по вине работника, работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

Структура диссертации определена целью и задачами исследования. Диссертация состоит из введения, трех глав, объединяющих шесть параграфов, заключения, списка основных нормативных правовых актов, списка использованной литературы, приложения - схемы «Виды несоответствия работников занимаемой должности или выполняемой работе».

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Дедюева, Майя Вадимовна, 2007 год

1. Алексеев С.С. Структура советского права. - М.: Юридическая литература, 1975. - 264 с.

2. Алексеев С.С. Общая теория права: В 2-х т. T.I. М.: Юридическая литература, 1981. - 360 с.

3. Анисимов В.М. Кадровая служба и управление персоналом организации: Практическое пособие кадровика. М.: Издательство «Экономика», 2003. - 704с.

4. Анисимов Л.Н. Расторжение трудового договора. М.: Бератор-Пресс, 2003 - 304с.

5. Богдан В.И. Трудовое законодательство России. Историко-правовой анализ.- М.: Ось -89. 2003. 192с.

6. Большой юридический словарь/Под ред. А.Я. Сухарева, В.Е. Крутских. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Инфра -М, -2001. - 704 с.

7. Борисова Е.А. Оценка и аттестация персонала. СПб.: Питер, 2003. -288 с.

8. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. -Пермь: Изд-во Перм. Ун та, 1992. - 236 с.

9. Войтинский И.С. Трудовое право. М. 1927.

10. Вернадский Г.В. Русская история: Учебник. М.: Аграф. 2001.- 544с.

11. Гигиенические критерии оценки условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса: Руководство Р.2.2.013-94. М.1994.

12. Гигиенические критерии оценки условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса: Руководство Р.2.2.755-99. М. 1999.

13. Глозман В.А. Право и проверка деловых качеств работников. -Минск: Изд во БГУ, 1981. -72 с.

14. Голованова Е.А. Прием на работу рабочих и служащих. М.: Юрид. лит., 1980.- 104с.

15. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права: Монография. -Екатеринбург: Изд-во УрГЮА, 1997. 180с.

16. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права. Автореферат дисс.доктора юрид. наук. -Екатеринбург. 1998.

17. Горшенин К.П. Правовое регулирование труда рабочих и служащих в первый год советской власти. М. 1939.

18. Дубровина И.Л. Актуальные вопросы правового регулирования испытания при приеме на работу. Диссертация . канд. юрид. наук. М. 2001. -166 с.

19. Ершов В.В., Ершова Е.А. Трудовой договор. М.: Дело. 2001.- 352 с.

20. Ершова Е.А. Теоретические и практические проблемы трудового права М.: Российская академия правосудия. 2005. -256 с.

21. Жернаков В.В. Испытание рабочих и служащих по советскому трудовому праву. Автореферат дисс. канд. юрид. наук. Харьков. 1987. -24с.

22. Жиров А.П. Правовые аспекты аттестации руководящих работников и специалистов в промышленности. М., 1979. с.

23. Зазаров М.Л., Тучкова Э.Г. Право социального обеспечения России: Учебник. 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Волтерс Клувер, 2004. - 608 с.

24. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М.: Изд. «Наука», 1978. - 368с.

25. Иванчина Ю.В. Правовые аспекты оценки работников. Дисс. канд. юрид. наук. Екатеринбург. 2006. -221с.

26. Идеальные кадры: практическое пособие / Пятникова Е., Чеканова Т., Карнаух И., Танаев В., Головина С. Сер. «Идеальный офис». Вып.1: -Екатеринбург: Информационное агентство «КонУС», 2001. 212с.

27. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран запада (прорыв в постиндустриальное общество) М.: ЗАО «Бизнес - школа «Интел-Синтез» совместно с ООО «Журнал «Управление персоналом», 2003. - 160с.

28. Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. -М.: Норма. 2001. -384с.

29. Ключевский В.О. Сочинения. В 9т. Т.5. Курс русской истории. Часть 5/Под ред. В.Л. Янина М.: Мысль.1989.- 476с.

30. Комментарий к законодательству о труде/Под ред. В.И. Теребилова. -М.: Юрид. лит.1982. 576с.

31. Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации. -5-е изд., перераб. и дополн./Под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2000. - 648с.

32. Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации. 3-е изд., допопн. /Рук. авт. колл., отв. ред. проф. В.И. Шкатулла. - М.: Инфра-М, 2001.-XIV, 910с.

33. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации/Отв. ред. Проф. Ю.П. Орловский М.: Контракт, Инфра-М, 2002. 959 с.

34. Курилов В.И. Аттестация и личность работника в советском трудовом праве. Владивосток: Изд. Дальневосточного университета, 1983. -200с.

35. Курилов В.И. Аттестация специалистов народного хозяйства. М.: Юридическая литература, 1981. - 96 с.

36. Курицын В.М. Советское государство и право в период иностранной военной интервенции и гражданской войны 1918-1922г.г. М. 1960.

37. Курс российского трудового права. Т.2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) / Под. ред. С.П. Маврина, А.С. Пашкова, Е.Б. Хохлова. М.: Юристъ, 2001. - 560с.

38. Кутафин О.Е., Лебедев В.М., Семигин Г.Ю. Судебная власть в России. Т. 5 -М.: Мысль. 2003.-829с.

39. Кручинин А.В. Юридические факты и их составы, обуславливающие возникновение индивидуальных трудовых правоотношений в России. Дис. канд. юрид. наук. Пермь, 2003. - 171с.

40. Лазор Л.И. Правовые проблемы конкурсного подбора. Аттестации кадров и рабочих мест на современном этапе. Автореферат дис. докт. юрид. наук. М. 1991.-32 с.

41. Лебедев В.М. Трудовое право: проблемы общей части. Томск: Изд. Томский государственный педагогический университет, 1998. - 184 с.

42. Ленин В.И. Полн. Собр. соч. Изд. 5. Т. 45.

43. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. М.: Наука. 1989.

44. Литвинов-Фалинский В.П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России. СПб. 1900.

45. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 23.

46. Маталин А.С. Аттестация служащих в трудовом праве: Диссертация . канд. юрид. наук.- М. 2004. 172с.

47. Меги Л.П. Правовое регулирование аттестации руководящих, инженерно технических работников и специалистов в народном хозяйстве. Учебное пособие. - Рига: МИПКСНХ ЛатвССР, 1986. - 40 с.

48. Мелешко Х.Т. Правовые проблемы аттестации рабочих и служащих. Минск: Изд. Университетское, 1990. - 104 с.

49. Миронов В.И. Трудовое право России. Учебник. М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2005. - 1152с.

50. Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. М.: Юридическая литература, 1985. - 175 с.

51. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России. М.: Норма, 2003. - 640 с.

52. Нисселович JI.H. История заводско- фабричного законодательства Российской империи. 4.1 СПб. 1883.

53. Ожегов С.И. Словарь русского языка/Под ред. Н.Ю. Шведовой. М.: Русский язык, 1978. - 846с.

54. Орловский Ю.П. Правовое регулирование подготовки и расстановки кадров. М.: Юридическая литература, 1983. - 112 с.

55. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова JI.A. Практика применения Трудового кодекса Российской Федерации. 500 актуальных вопросов: Практическое пособие. М.: Юрайт - Издат, 2004. - 538с.

56. Павлова Н. Трудовые контракты. -М.: Издательство «Приор», 1999.64с.

57. Пашиев В.А. Аттестация в трудовом праве России (опыт широкого подхода). Автореферат дисс. канд. юрид. наук. Пермь, 2004. - 18 с.

58. Полетаев Ю.Н. Аттестация работников: правовое регулирование, организационные вопросы. М.: Издательство «Проспект», 2000. - 112с.

59. Полетаев Ю.Н. Аттестация руководителей и специалистов организаций, сотрудников ведомств (правовое регулирование, организационные вопросы). М.: ОАО «Издательский дом «Городец», 2004. -160с.

60. Пустозерова В.М., Соловьев А.А. Прием и увольнение работников. -М.: Издательство «Приор», 2001. 128с.

61. Рекомендации по подбору профессий для лиц с ограничением трудоспособности по состоянию здоровья.- Кострома. 1995.

62. Ромма Ф.Д., Уржинский К.П. Правовые вопросы подбора и расстановки кадров. -М.: «Юридическая литература», 1971. 168 с.

63. Российская юридическая энциклопедия. М., 1999.-е.

64. Сборник постановлений Конституционного Суда РФ, Верховных Судов СССР и РФ(РСФСР) по гражданским делам. -М.: Изд. Норма. 2001. -752с.

65. Сборник правовых актов Международной организации труда, действующих в Российской Федерации. СПб.: Изд. Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2004. 485с.

66. Скобелкин В.Н. Общие положения трудового кодекса. Омск: Изд. ОмГУ, 2002.-36с.

67. Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права. М.: Юридическая литература, 1977. 216с.

68. Смолярчук В.И. Источники советского трудового права. М., 1978.89с.

69. Сойфер В.Г. Стабильность и динамика трудового правоотношения. -М.: Национальный институт бизнеса, 2004. 184 с.

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

71. Ставцева А.И., Яковлев М.В. Прием и перевод на другую работу.- М.: Юрид. лит. 1967.

72. Тихомирова JI.B., Тихомиров М.Ю. Трудовой договор: Постатейный комментарий к разделу III Трудового кодекса Российской Федерации. Под. ред. М.Ю. Тихомирова М.: 2002. - 239с.

73. Толкунова В.Н. Справочник судьи и адвоката по трудовым делам. -М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. 288 с.

74. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. М.: ТК Велби, 2002. -320с.

75. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М.: Юристъ, 2003 - 560с.

76. Трудовое право России: Учебник / Отв. Редакторы: заслуженный деятель наук Российской Федерации, доктор юридических наук, профессор Ю.П. Орловский и доктор юридических наук А.Ф. Нуртдинова. М.: Контракт, Инфра - М, 2003. - VI, 402 с.

77. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. М.: ТК Велби, 2003. - 528 с.

78. Уржинская Н.С. Правовые проблемы определения квалификации рабочих и служащих. Автореферат дис. канд. юрид. наук. М., 1980. -23с.

79. Циндяйкина Е.П. Перевод в трудовом праве. -М.: ООО ТК Велби, 2003.-48с.

80. Шкатулла В.И. Настольная книга менеджера по кадрам. М.: Норма, Инфра - М, 1998. - 527с.НАУЧНЫЕ СТАТЬИ

81. Азямова JI.B. Организация и проведение аттестации персонала по решению работодателя // Справочник кадровика. 2001. № 1. - С. 20 - 28.

82. Анисимов A.JI. Основные права и обязанности работника // Трудовое право.- 2004. № 2.- С.20.

83. Барабаш А. О некоторых свойствах трудового правоотношения // Государство и право. 2003. № 12. - С.26.

84. Бондаренко Э.Н. Структурное подразделение организации -работодателя как место работы // Трудовое право. 2005. № 10. - С. 14.

85. Бугров Л.Ю. Трудовой договор и «фирменные» правила управления персоналом // Российская юстиция. 2002. № 5. - С. 18-19.

86. Викторов И.С. Защита трудовых прав несовершеннолетних средствами государственного надзора и контроля // Трудовое право. 2004. №2. - С.46.

87. Волкова О.Н. Испытательный срок в трудовом праве // Советская юстиция. 1982. № 14. - С 18 - 22.

88. Гаврилина А.К. Гарантии и компенсации // Трудовое право 2004. № 4-5.-С. 80-81.

89. Головина С.Ю. Реализация принципов трудового права при применении норм Трудового кодекса РФ // Реализация положений КонституцииРФ в законодательстве. Матер, междун. науч. практич. конф. - Челябинск, 2003. 4.1.-С. 17-20.

90. Головина С.Ю. Отбор кадров при приеме на работу: проблемы правового регулирования // Теоретические и практические проблемы применения законодательства о труде и социальном обеспечении. Матер, науч.-практич. конф. Омск. 2006. С. 23-27.

91. Глозман В.А. Должностная переаттестация кадров на предприятия // Советское государство и право. 1974. № 7. - С. 41 - 48.

92. Гусев А.В. Роль трудового права в регулировании государственной гражданской службы// Трудовое право. -2005. № 3. С. 29.

93. Ершова Е.А. Российские нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения // Трудовое право. 2005. № 1. - С. 17.

94. Ершова Е.А. Изменение трудовых правоотношений//Российское правосудие 2007. № 3. - С. 66-82.

95. Зайцева О.Б. Заключение аттестации как основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя по Трудовому кодексу РФ // Трудовое право. -2003. № 4. С. 9-10.

96. Закалюжная Н.В. Организационно-правовые формы определения квалификации работников // Журнал российского права. 2005. № 11. - С. 127.

97. Закиров Р.З., Комарова Н.М. К вопросу о системе аттестации и оценки персонала // Деньги и кредит. 2003. № 7. - С. 52-54.

98. Иванов С.А. Российское трудовое право: история и современность // Государство и право.-1999. № 5. С. 38-39.

99. Карлова. Квалификационные характеристики должностей и должностные инструкции работников // Справочник кадровика. 2000. №1. - С. 25-29.

100. Козлова Т.А. Обжалование неправомерных действий работодателя в суде // Трудовое право. 2003. № 5. - С. 19-34.

101. Коршунова Т.Ю. Некоторые проблемы определения правосубъектности участников трудовых отношений // Трудовое право. 2004. №4-5.-С. 99.

102. Крайнев А.Е., Ситникова Е.Г. Объективное увольнение/УКадровое дело.-2003. № 1.

103. Крикунов С.А. Трудовой договор. Заключение и прекращение трудового договора // Трудовое право. 2003. №11.- С.22.

104. Крикунов С.А. Основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя // Трудовое право. -2003. № 10. С.36.

105. Лапшин К.В. Анализ новелл правого института «трудовой договор» // Государство и право. -2003. № 12. С. 35.

106. Лившиц Р.З., Никитинский В.И. Принципы советского трудового права // Советское государство и право. 1974. №7. - С. 31 - 39.

107. Мартиросян Э.Р. Испытание при приеме на работу // Справочник кадровика 2002. №5. - С. 14-18.

108. Мартиросян Э.Р. Проблемы применения оснований прекращения трудового договора // Трудовое право. 2004. № 9. - С.22.

109. Нуртдинова А. Аттестация работников в современных условиях // Хозяйство и право. 2005. № 9. С. 115-116.

110. Пашиев В.А. Об отграничении аттестации работников от сходных правовых явлений // Проблемы развития российского законодательства: Сб. статей. Пермь. Изд-во Перм. ун-т., 2002. - С. 208 - 214.

111. Подвысоцкий П.Т. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, их содержание // Трудовое право. 2004. № 3. - С.7.

112. Рыбакова Е.Л. Гарантии и компенсации при расторжении трудового договора // Трудовое право. 2003. 2003. № 10. - С.74.

113. Смирнова И.А. Причины трудовых споров и способы из избежать// Трудовые споры. 2004. № А.

114. Соляник В. Принципы периодической аттестации специалистов // Хозяйство и право. 1979. № 8. - С. 15-19.

115. Французова JI.В. Испытательный срок // Трудовое право. 2002. №12.-С. 78-86.

116. Хныкнн Г.В. Организация и проведение аттестации работников // Трудовое право. 2000. № 4. - С.31.

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