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

Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе как основание расторжения трудового договора

**Год:**

2005

**Автор научной работы:**

Мазуров, Александр Александрович

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Москва

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

174

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Мазуров, Александр Александрович

Введение

Глава 1. Общая характеристика несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе как основания расторжения трудового договора .Ю

§ 1. История развития законодательства о расторжении трудового договора по несоответствию работника занимаемой должности или выполняемой работе.

§ 2. Понятие несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе и правовая регламентация обязанностей работника по выполнению работы в рамках трудового договора.

Глава 2. Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья

§ 1. Характеристики состояния здоровья работника, влияющие на возможность выполнения им порученной работы.

§ 2. Расторжение трудового договора в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья.

Глава 3. Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации.

§ 1. Недостаточная квалификация как критерий несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе.

§ 2. Аттестация работников на предмет соответствия занимаемой должности или выполняемой работе.

§ 3. Расторжение трудового договора в связи с неудовлетворительным результатом испытания как разновидность увольнения по несоответствию занимаемой должности или выполняемой работе.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе как основание расторжения трудового договора"

Актуальность темы исследования. Работа по трудовому договору является основной формой реализации права на труд для большей части трудоспособного населения нашей страны. Как известно, одним из главных признаков трудового отношения является личный характер участия в нем работника. Хотя вопросам оценки сотрудников организаций и качества их работы посвящено большое количество современных исследований, но они, как правило, базируются на достижениях зарубежной науки и не учитывают особенности правового регулирования трудовых отношений, установленные отечественным трудовым законодательством.

В трудовом праве проблема соотношения требований работы и способностей ее выполнения конкретным работником находит свое выражение через категорию «несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе». В Трудовом кодексе РФ закреплено, что если работник не соответствует занимаемой должности или выполняемой работе, то трудовое отношение может быть прекращено работодателем в одностороннем порядке (п.З ст.81 ТК РФ). Анализ судебной практики по трудовым спорам свидетельствует о том, что расторжение трудового договора по такому основанию как «несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе» производится крайне редко. Но это ни в коей мере не означает, что данной проблемы вообще не существует. Представляется, что истиной причиной редкого использования этого основания увольнения является отсутствие в законе четких и понятных обеим сторонам трудового отношения правил его применения. В науке трудового права данные вопросы в достаточной степени также не разработаны. Этим во многом объясняется актуальность темы настоящего исследования.

Цели и задачи исследования. Цель исследования заключается в проведении комплексного изучения различных аспектов правового регулирования основания прекращения трудового договора по причине несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе с тем, чтобы выявить недостатки и пробелы в законодательной регламентации данного основания и выработать предложения, направленные на совершенствование законодательства.

Для достижения этой цели автором в процессе исследования была предпринята попытка решить следующие основные задачи: определить понятие несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе с учетом истории законодательной регламентации данного основания расторжения трудового договора, практики его применения и имеющихся в науке трудового права исследований этого вопроса; определить круг требований, которые могут предъявляться работодателем к работнику в рамках трудового правоотношения, и установить их значение для расторжения трудового договора по несоответствию работника занимаемой должности или выполняемой работе; провести анализ законодательства, регламентирующего вопросы проверки состояния здоровья работника, и оценить обоснованность расторжения трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемей работе из-за его состояния здоровья; раскрыть содержание понятия «недостаточная квалификация» и определить возможность его использования в качестве критерия несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе; исследовать теоретические и практические вопросы, связанные с аттестацией работников, выявить характерные черты аттестации, результаты проведения которой могут быть положены в основу выводов работодателя о несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе; установить требования, предъявляемые к порядку расторжения трудового договора по несоответствию работника занимаемой должности или выполняемой работе.

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

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

Важное значение для диссертационного исследования имели труды Н.Г. Александрова, O.A. Архиповой, Э.Н. Бондаренко, H.A. Бриллиантовой, Л.Ю.Бугрова, К.Н. Гусова, Я.И. Давидовича, Е.В. Дмитриевой, И.К.Дмитриевой,

B.М. Жаркова, В.В. Жернакова, А.П. Жирова, А.Д. Зайкина, С.С. Каринского,

A.M. Куренного, В.И. Курилова, М.И. Кучма, Р.И. Лазор, В.М. Лебедева,

C.П. Маврина, A.C. Маталина, Х.Т. Мелешко, В.И. Никитинского, Ю.П. Орловского, В.Е. Панюгина, A.C. Пашкова, Ю.Н. Полетаева,

B.Н. Скобелкина, О.В. Смирнова, В.И. Смолярчука, И.О. Снигиревой, А.И. Ставцевой, В.Н. Толкуновой, С.Ю. Фильчаковой, Е.Б. Хохлова, Б.Ф. Хрусталева, Л.А. Чикановой, К.П. Уржинского и др.

Правовую основу диссертационного исследования составили акты Международной организации труда, Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс РФ, федеральные законы, акты Президента и Правительства, ведомственные нормативные акты, локальные нормативные акты отдельных организаций, материалы судебной практики, в том числепостановления Президиума и Пленума Верховного Суда РФ.

Научная новизна диссертации предопределяется, прежде всего, тем, что она является первым комплексным исследованием правового регулирования основания расторжения трудового договора по несоответствию работника занимаемой должности или выполняемой работе. В работе анализируются не только нормы законодательства, непосредственно регламентирующие рассматриваемое основание расторжения трудового договора, но и другие прямо или косвенно связанные с ними нормы и институты трудового права, права социального обеспечения и других отраслей правовой науки, а также законодательства в области медицины и здравоохранения.

Наиболее значимыми положениями, которые отражают научную новизну диссертационного исследования и выносятся на защиту, являются:

1. Правовая норма об увольнении работников по причине несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе впервые появилась в КЗоТ 1971г. (п.2 ст.ЗЗ). Она стала результатом трансформации имевшегося в КЗоТ 1918г. и КЗоТ 1922г. основания увольнения работников вследствие их «непригодности» к работе. Законодатель в КЗоТ 1971 г. не только отказался от термина «непригодность», заменив его на «несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе», но и сформулировал конкретные причины несоответствия (состояние здоровья и недостаточная квалификация), чего ранее в законодательстве не было. В дальнейшем норма о несоответствии работников занимаемой должности или выполняемой работе не претерпела значительных изменений вплоть до настоящего времени. Это во многом предопределило и преемственность в научных взглядах на сущность и содержание данного основания прекращения трудового договора.

2. Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе должно выражаться в неисполнении либо ненадлежащем исполнении им обязанностей по трудовому договору. В тоже время, ненадлежащее выполнение работы может быть обусловлено виновным поведением работника либо независящими от работника обстоятельствами. Поэтому о несоответствии работника можно говорить только в случаях, когда между конкретными фактами ненадлежащего исполнения им трудовых обязанностей и названными в законе критериями несоответствия (в настоящее время ими являются состояние здоровья и недостаточная квалификация) имеется прямая причинно-следственная связь.

3. Согласно действующему законодательству оценка состояния здоровья работника в связи с выполнением им определенной работы может даваться только в двух случаях: в ходе медико-социальной экспертизы, по результатам которой может быть установлено, что работник по состоянию своего здоровья не способен выполнять работу, предусмотренную трудовым договором, или ее выполнение является для него противопоказанным; и в ходе обязательных медицинских осмотров, по результатам которых работник может быть признан непригодным к выполнению порученной работы. С момента получения соответствующего медицинского заключения работодатель обязан разрешить вопрос о переводе работника на другую работу, а при невозможности такого перевода - прекратить трудовое отношение. Расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным ст. 81 ТК РФ, является правом, но не обязанностью работодателя, поэтому применение подп. «а» п.З ст.81 ТК РФ в качестве основания прекращения трудового договора с данными работниками неправомерно. Кроме того, законодательством не предусмотрена возможность установления причинно-следственной связи между конкретными фактами ненадлежащего выполнения работником трудовых обязанностей и состоянием его здоровья. Все это обосновывает необходимость исключения подп. «а» из п.З ст. 81 ТКРФ.

4. Термин квалификация характеризует степень обученности работника определенной профессии, специальности либо работе в соответствии с присвоенной ему квалификационной категорией (разрядом, классом и др.) В таком значении критерий «недостаточная квалификация» не отражает действительные причины неисполнения или ненадлежащего исполнения работником порученной работы. Поэтому представляется более правильным при определении возможности прекращения трудового договора по причине несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе учитывать наличие (либо отсутствие) у него знаний, навыков, умений, необходимых для выполнения обязанностей по трудовому договору.

5. Необходимо разграничить обязательную периодическую аттестацию работников и аттестацию работников, проводимую исключительно в целях выявления признаков несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе. Неудовлетворительные результаты обязательной периодической аттестации работников, по мнению автора, следует рассматривать в качестве самостоятельного основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, о чем необходимо внести соответствующее дополнение в ст. 81 ТК РФ. Кроме того, в ТК РФ должны быть регламентированы общие вопросы, связанные с аттестацией работников на предмет их соответствия занимаемой должности или выполняемой работе, в частности, основания проведения данной аттестации в отношении определенных работников, сроки ее проведения, критерии оценки работника, порядок формирования аттестационной комиссии, порядок проведения аттестации и др. Конкретизация этих положений может проводиться в соответствующих локальных актах организаций.

6. Поскольку в основу признания работника, не выдержавшим испытание, по существу заложены те же критерии, что и при установлении несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе, то результат испытания может считаться неудовлетворительным только в случае неисполнения либо ненадлежащего исполнения работником в период испытательного срока трудовых обязанностей по причине отсутствия у него необходимых знаний, навыков либо умений.

На защиту выносятся также сформулированные автором определения ряда понятий (в частности, трудовой функции, общей и профессиональной трудоспособности, непригодности работника, квалификации, аттестации на предмет соответствия занимаемой должности или выполняемой работе и др.), новая редакция статей 15, 57,77,81,83,84,213 ТК РФ, а также новые дополнительные положения, которые необходимо включить в ТК РФ.

Научно-практическая значимость диссертационного исследования заключается в том, что содержащиеся в нем выводы и предложения могут быть использованы для совершенствования Трудового кодекса РФ в части регламентации расторжения трудового договора по основанию несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе, а также ряду других оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя и по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Теоретические положения диссертации могут быть использованы в учебном процессе при чтении лекций по курсу «Трудовое право», спецкурсу «Проблемы трудового договора», проведении семинарских и практических занятий.

Апробация результатов исследования. Диссертация выполнена и обсуждена на кафедре трудового права Академии труда и социальных отношений.

Основные положения данного исследования опубликованы в нескольких научных статьях, а также излагались в выступлении автора на Международной научно-практической конференции «Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении», проводимой в Московской государственной юридической академии 19-21 января 2005г.

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

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Мазуров, Александр Александрович

Заключение

Правовая норма об увольнении работников по причине несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе стала результатом трансформации имевшегося в КЗоТ 1918г. и КЗоТ 1921г. основания увольнения работников вследствие их «непригодности» к работе. Законодатель в КЗоТ 1971г. не только отказался от термина «непригодность», заменив его на «несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе», но и сформулировал конкретные причины несоответствия (состояние здоровья и недостаточная квалификация), чего ранее в законодательстве не было. В дальнейшем норма о несоответствии работников занимаемой должности или выполняемой работе не претерпела значительных изменений вплоть до настоящего времени.

Стабильность законодательного регулирования данного основания расторжения трудового договора во многом предопределила преемственность во взглядах ученых на его сущность и содержание: в науке трудового права общепризнанной является точка зрения о том, что несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе выражается в объективной (при условии отсутствия вины) неспособности работника выполнять порученную работу, что должно подтверждаться конкретными доказательствами. Исходя из такой позиции, истинной причиной расторжения трудового договора по рассматриваемому основанию следует признать не формальный признак отсутствия у работника необходимой квалификации или надлежащего состояния здоровья, а неисполнение или ненадлежащее исполнение по этим причинам им своих трудовых обязанностей.

К числу трудовых обязанностей работника, неисполнение либо ненадлежащее исполнение которых может служить причиной постановки вопроса о его несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, относятся: обязанность выполнения трудовой функции, обязанность выполнения установленных норм труда и обязанность достижения определенных результатов трудовой деятельности.

Неудовлетворительное состояние здоровья и недостаточная квалификация являются объективными причинами, обуславливающими отсутствие вины работника в неисполнении либо ненадлежащем исполнении им данных трудовых обязанностей. При этом следует иметь в виду, что вина работника будет отсутствовать и в случае, когда ненадлежащее выполнение им работы обусловлено отсутствием необходимых условий труда либо влиянием различных внешних обстоятельств (действий третьих лиц, состояния рынка и т.п.). Поэтому ставить вопрос о несоответствии работника можно только в случае, когда ему была обеспечена возможность выполнения работы на требуемом уровне, и невыполнение работы зависело исключительно от самого работника (его состояния здоровья либо уровня квалификации).

По смыслу п.З ст.81 ТК РФ связь между состоянием здоровья работника и неудовлетворительным исполнением им трудовых обязанностей должна подтверждаться объективными сведениями - конкретными фактами невыполнения либо ненадлежащего выполнения работы. Но, если из медицинского заключения не следует, что выполнение порученной работы является для работника невозможным или противопоказанным, то нет и основания для установления связи между фактами ненадлежащего исполнения работником трудовых обязанностей и уровнем его трудоспособности. Само по себе состояние здоровья, на наш взгляд, не может рассматриваться в качестве признака несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе и служить основанием для прекращения трудового отношения по подп. «а» п.З ст.81 ТК РФ.

При выявлении у работников медицинских противопоказаний к порученной работе работодатель в силу п. 4 ст.76 ТК РФ и п. 11 ч.2 ст.212 ТК РФ обязан не допускать их к исполнению трудовых обязанностей. Поэтому вытекающая из смысла ст. 81 ТК РФ возможность сохранения прежних трудовых отношений с работником, которому противопоказано выполнение порученной работы по состоянию здоровья, противоречит нормам этих статей

Трудового кодекса, а также общим принципам правого регулирования правоотношений в области охраны труда и охраны здоровья граждан.

Применение подп. «а» п.З ст.81 ТК РФ в случаях выявления у работника противопоказаний к выполняемой работе также вступает в противоречие с другим основанием прекращения трудового договора, предусмотренным в п.8 ст.77 ТК РФ. Представляется, что при выявлении у работника противопоказаний к выполняемой работе правильнее применять к данной ситуации именно п.8 ст.77 Трудового кодекса, в котором названо такое основание расторжения трудового договора как отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением.

В целом оценка состояния здоровья работника либо не связывается с ненадлежащим выполнением им порученной работы, либо данная связь фактически не может быть установлена. Это означает, что на практике применение подп. «а» из п.З ст.81 ТК РФ затруднено, поэтому целесообразно данное основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя исключить из ст.81 ТК РФ.

Понятие квалификации работника отражает наличие у него определенного уровня профессиональных знаний и умений по профессии, специальности либо работе и удостоверяется соответствующим документом о профессиональном образовании, присвоении квалификационного разряда, класса, категории и др. Рассматривая квалификацию как степень обученности работника в соответствии с присвоенным ему квалификационным разрядом, нельзя не прийти к выводу о том, что вопрос о несоответствии работника выполняемой работе или занимаемой должности правомерен только в отношении работ, имеющих разделение на квалификационные категории (разряды, классы). Но существует большое количество профессий, специальностей, должностей и отдельных работ, в которых не проводится градация на квалификационные категории. Кроме того, само наличие у работника документа об определенном уровне квалификации еще не

151 свидетельствует о том, что работник сможет справиться с данной работой. Поэтому применительно к решению вопроса о соответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе целесообразно вместо термина «недостаточная квалификация» использовать формулировку - «отсутствие знаний, навыков либо умений».

В современных научных исследованиях проблем, связанных с аттестацией работников, доказана правомерность существования в трудовом праве обязательной периодической аттестации работников. Вместе тем, рассматривать неудовлетворительные результаты данного вида аттестации при решении вопроса о расторжении трудового договора с работником по несоответствию занимаемой должности или выполняемой работе, по мнению диссертанта, не оправдано.

Применительно к вопросу установления несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе аттестация должна проводиться исключительно в целях проверки знаний, навыков и умений работника, необходимых для выполнения трудовых обязанностей, неисполнение или ненадлежащее исполнение которых было обнаружено работодателем. Процедура аттестации должна отвечать тем требованиям, которые вытекают из установленной сущности несоответствия работника как его объективной неспособности выполнять порученную работу по причине отсутствия определенных знаний, навыков либо умений, подтвержденной конкретными фактами. В ситуации, когда работник полностью справляется с порученной ему работой, и у работодателя отсутствуют претензии к качеству его труда, оснований для проверки его профессиональных знаний, навыков либо умений в целях определения его соответствия занимаемой должности или выполняемой работе не имеется. В связи с этим, теряет смысл как периодический характер аттестации, проводимой для решения вопроса о возможности прекращения трудового отношения по п.З ст.81 ТК РФ, так ее обязательность для всех работников организации.

Автор выделяет особый вид аттестации - аттестация работников на предмет соответствия занимаемой должности или выполняемой работе, под которой следует понимать проводимую работодателем в установленном порядке проверку знаний, навыков и умений работника, обусловленную обнаруженными фактами неисполнения либо ненадлежащего исполнения работником своих трудовых обязанностей. Наряду с обязательной периодической аттестацией работников данная аттестация является самостоятельным видом аттестации.

В работе высказано предложение о включении в ТК РФ отдельного раздела - «Аттестация работников», в котором будут объединены нормы, регламентирующие вопросы как аттестации работников на предмет соответствия занимаемой должности или выполняемой работе, так и обязательной периодической аттестации работников.

В диссертации поддерживается высказанное в науке трудового права мнение, что для увольнения работника по причине несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе необходима систематичность в ненадлежащем исполнении им трудовых обязанностей. Поэтому аттестационная комиссия, выявив отсутствие у работника определенных знаний, навыков и умений, должна указать ему на это и с учетом характера и объема недостатков в подготовке работника определить срок для их устранения. Если после истечения данного срока работник по-прежнему некачественно выполняет порученную работу, только тогда можно ставить вопрос о его увольнении.

Причиной расторжения трудового договора вследствие неудовлетворительного результата испытания, также как и расторжения трудового договора по несоответствию работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, служит объективная неспособность работника надлежащим образом выполнять порученную ему работу.

Исходя из этого, диссертантом предложено при определении неудовлетворительных результатов испытания использовать такой же подход, который был выработан для случаев признания работника несоответствующим занимаемой должности или выполняемой работе: под неудовлетворительным результатом испытания понимать неоднократное неисполнение либо ненадлежащее исполнение работником в течение срока испытания трудовых обязанностей по причине отсутствия у него знаний, навыков либо умений, необходимых для выполнения порученной работы.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Мазуров, Александр Александрович, 2005 год

1. Конвенция МОТ №158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя» / Конвенции и рекомендации МОТ. 1957-1990. Т.Н, Женева, 1991.

2. Рекомендация МОТ №166 «О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя» / Конвенции и рекомендации МОТ. М., 2000.

3. Устав о промышленном труде. / Свод законов Российской империи. Т.Х1. -4.2. -СПб.1913.

4. Кодекс законов о труде РСФСР // Собр. Узак. 1918. - №87-88. - Ст.905.

5. Декрет СНК РСФСР от 17.06.1920г. «Общее положение о тарифе» // Собр. Узак. 1920.- №61-62. - Ст.276.

6. Кодекс законов о труде РСФСР // Собр. Узак. 1922. - №70 - Ст.903.

7. Трудовой кодекс РФ. // СЗ РФ. 2002. - № 1. - Ст. 3; № 30. - Ст. 3014. - Ст. 3033; 2003. - № 27. - Ст. 2700; 2004. - № 18. - Ст. 1690; № 35. - Ст. 3607; 2005. -№ 1.-Ст. 27; № 19.-Ст. 1752.-№ 13.-Ст. 1209.

8. Ю.Федеральный закон от 29 декабря 1994 года № 78-ФЗ "О библиотечном деле" // СЗ РФ. 1995. №1. - Ст. 2; 2004. - №35. - Ст.3607.

9. Федеральный закон от 30 марта 1995г. №38-Ф3 "О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)" // СЗ РФ. 1995. - № 14. - Ст. 1212.

10. Федеральный закон от 21 июля 1997г. №116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» // СЗ РФ. 1997. - №30. -Ст.3588; 2003. - №2. - Ст.167; 2004.- №35. - Ст.3607; 2005.- №19. - Ст.1752.

11. Федеральный закон от 30 марта 1999 года N 52-ФЗ "О санитарно -эпидемиологическом благополучии населения" // СЗ РФ. 1999. - №14. -Ст. 1650; 2003. - №2. - Ст.167; №27. - Ст.2700; 2004. - №35. - Ст.3607.

12. Федеральный закон от 2 января 2000 г. N 29-ФЗ "О качестве и безопасности пищевых продуктов" // СЗ РФ. 2000. - №2. - Ст. 150; 2003. - №2. -Ст.167; №27.- Ст.2700; 2004. -№35. Ст.3607; 2005. - №19. - Ст.1752.

13. Федеральный закон от 14 ноября 2002 года № 161-ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях" // СЗ РФ. 2002. - №48. - Ст. 4746; 2003. - №50. - Ст.4855.

14. Федеральный закон от 10 января 2003 года № 17-ФЗ "О железнодорожном транспорте в Российской Федерации" // СЗ РФ. 2003. - №2. - Ст. 169; 2003. -№28. - Ст.2884.

15. Федеральный закон от 26 марта 2003 года № 35-Ф3 "Об электроэнергетике" // СЗ РФ.- 2003. №13. - Ст. 1177; 2005. - №1. - Ст.27.

16. Федеральный закон от 27 июля 2004г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2004. - №31. -Ст.3215.

17. Постановление СНК РСФСР от 21 декабря 1922г. «Об утверждении Временных правил о службе в государственных учреждениях и предприятиях» // СУ РСФСР. 1923. - №1. - Ст.8.

18. Постановление ВЦИК и СНК РСФСР от 26 августа 1929г. «О борьбе с мелкими преступлениями в предприятиях и учреждениях» // Известия НКТ СССР. 1929. - №43-44.

19. Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 24 сентября 1968г. №760 «0 мероприятиях по повышению активности работы научных организаций и ускорению использования в народном хозяйстве достижений науки и техники» // СП СССР. 1968. №18. - Ст. 122.

20. Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 05 июля 1977 г. №611 «О мерах по дальнейшему развитию торговли» // Свод законов СССР. -Т.8. 1990. - С.452.

21. Постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС от 02 мая 1985 г. №462 «О совершенствовании оплаты труда научных работников, конструкторов и технологов промышленности» // СПП СССР. 1985. - № 21. - Ст. 104.

22. Постановлением Совета Министров СССР от 01 марта 1986 г. № 283 «О порядке формирования творческих составов театров, концертных организаций и художественных коллективов» // СП СССР. 1986. - №12. - Ст. 74.

23. Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 13 марта 1987 г. №327 «О мерах по улучшению подготовки и использования научно педагогических и научных кадров» // СП СССР. 1987. - №23. - Ст. 83.

24. Постановление Правительства РФ от 13 августа 1996г. №965 «О порядке признания граждан инвалидами» // СЗ РФ. 1996. - №34. - Ст.4127; 2000. -№39. - Ст.3880; №45. - Ст.4478. № 2005. - №7. - Ст.560.

25. Постановление Правительства РФ №804 от 11 ноября 2002г. «О правилах разработки и утверждения типовых норм труда» // СЗ РФ. 2002. - №46. -Ст.4583.

26. Постановление НКТ СССР от 29 октября 1930г. №332 «О порядке заключения договоров об имущественной ответственности за недостачу ценностей» // Известия НКТ СССР. 1930. - №31-32.

27. Постановление НКТ СССР от 06 ноября 1930г. №339 «О работниках, обслуживающих денежные и товарные ценности» // Известия НКТ СССР. -1930.-№31-32.

28. Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 05 августа 1964г. «Об утверждении Рекомендаций о порядке установления новых и изменении действующих норм выработки, времени и обслуживания на предприятиях». // Бюллетень Госкомтруда. 1964.- №9.

29. Постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 28 июня 1968г. «Об утверждении Положения о порядке разработки нормативных материалов для нормирования труда» // Бюллетень Госкомтруда. 1968. - №9.

30. Приказ Минобразования РФ от 01 ноября 1995г. №563 «Об утверждении Положения об итоговой аттестации выпускников учреждений начального профессионального образования» // Российские вести от 18.04.1996г. №73, от 24.04.1996г. - №77.

31. Приказ Минздрава РФ от 14 апреля 2000г. №122 «О личной медицинской книжке и санитарном паспорте на транспортное средство для перевозки пищевых продуктов» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2000. - №22.

32. Приказ Минобразования РФ от 29.10.2001г. №3477 «Об утверждении перечня профессий профессиональной подготовки» // Официальные документы в образовании. -2001.- №№33-35; 2002. №№1,4,6,8,9.

33. Приказ ГТК РФ от 29 октября 2003г. №1215 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации сотрудников таможенных органов РФ» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. -2004. №4.

34. Постановление Пленума Верховного Суда РСФСР №14/2 «О выполнении судами РСФСР Постановления Пленума Верховного Суда СССР от 13 сентября 1957г. «О судебной практике по гражданским трудовым делам» // Бюллетень Верховного Суда РСФСР. 1963. - №2.

35. Постановление Пленума Верховного Суда РСФСР от 20 июня 1973г. №7 «О некоторых вопросах, возникших при применении судами РСФСР законодательства о труде молодежи» // Бюллетень Верховного Суда РСФР. -1973. №9. - С.8.

36. Постановление Пленума Верховного Суда РФ в своем от 22 декабря 1992г. №16 «О некоторых вопросах применения судами РФ законодательства при разрешении трудовых споров» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1993. - №3.

37. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. - №6.

38. Постановление Пленума Верховного Суда СССР от 26.04.1984г. №3 «О применении судами законодательства, регламентирующего заключение, изменение и прекращение трудовых договоров» // Бюллетень Верховного Суда СССР. 1984.-№3.

39. Постановление Пленума Верховного Суда РСФСР от 16.12.1986г. №5 «О некоторых вопросах применения судами РСФСР законодательства при разрешении трудовых споров» // Бюллетень Верховного Суда РСФСР. 1987.

40. Решение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 16 октября 2003г. №ГКПИ 03-702 // Бюллетень ВС РФ. 2004. - №8. - С. 16-17.

41. Определение Верховного суда от 03 февраля 2004г. №КАС 04-1 // Социальный мир. 2004. - №15.

42. Б. Монографии, учебники, учебные и справочные издания, словари

43. Абрамова О.В., Никитинский В.И. Комплексный подход к укреплению трудовой дисциплины. М., 1982.

44. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.: Юриздат, 1948.

45. Ананьев Б.Г. О соотношении способностей и одаренности. Проблемы способностей / Под ред. В.Н.Мясищева. М.: АПН РСФСР, 1962.

46. Аникин Б.А. Методы повышения производительности труда инженерно-технических работников. М.: Знание, 1972.

47. Астрахан Е.И., Каринский С.С., Ставцева А.И. Роль советского трудового права в плановом обеспечении народного хозяйства кадрами. М: Госюриздат, 1955.

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

49. Бедный Г.З. Совершенствование нормирования труда: Психофизиологический аспект. М., 1979.

50. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. М.: ПЕР СЭ, 2001.

51. Большой толковый словарь русского языка / Сост. и гл. ред. С.А. Кузнецов.- СПб.: Норинт, 1998.

52. Борзунов А.П., Скоров А.З., Емец С.И., Серебницкий А.И. Положения об отделах и службах предприятия и должностные инструкции. М., 1974.

53. Вешнякова С.М. Профессиональное образование: Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика. М.:НМЦ СПО, 1999.

54. Варшавский K.M. Трудовое право СССР. Л:Academia, 1924.

55. Гладков Н.Г. Трудовая функция рабочих и служащих (правовые вопросы).- Ташкент: ФАН, 1986.

56. Глозман В.А. Трудовой договор в условиях научно-технического прогресса. Минск: Издательство БГУ, 1978.

57. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. 2-е изд., доп., испр. М.: Юристъ, 1999.

58. Давидович Я.И., Хрусталев Б.Ф. Прием на работу, перевод, дисциплина труда и увольнение работников. Изд. 2-е, испр. и доп. Казань: Изд. Казан, унта, 1964.

59. Дмитриева М.А. Цели профессиографии и структура профессиограммы. Методология исследования по инженерной психологии и психологии труда. -4.1. Л.: ЛГУ, 1974

60. Долишний М.И., Лиговая Л.Ф., Микитинский З.В. Методические рекомендации по разработке должностных инструкций и их использованию при аттестации управленческого персонала. Львов, 1975.

61. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. М., 1999.

62. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. Общие положения, Разделы I, И. М., 1990.

63. Зайкин А.Д. Трудовой договор (контракт): Учебное пособие. М.: Изд. Юрид. колледж МГУ, 1995.

64. Законодательство о труде: Комментарий к законодательству о труде СССР и Кодексу законов о труде РСФСР / Под ред. Н.Г.Александрова. М.: Госюриздат, 1953.

65. Зараковский Г.М. Психофизиологический анализ трудовой деятельности. -М.: Наука, 1966.

66. Игнатов В.Г., Сулемов В.А. и др. Кадровое обеспечение государственной службы. Ростов-на-Дону, 1994.

67. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2000

68. Каверин С.Б. Мотивация труда. М.: Ин-т психологии РАН, 1998.

69. Калачева Л.Л. Условия труда: методологические вопросы комплексного исследования. Новосибирск: Наука, 1978

70. Каминская П.Д. Советское трудовое право: Обзор действующего законодательства с постатейным комментарием к кодексу законов о труде. Изд. 3-е перераб. и доп. М.: Вопросы труда, 1928.

71. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих. М.: Изд. Приор, 2001.

72. Киселев И .Я., Леонов A.C. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М.: Дело, 2003.

73. Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях: Учеб. Пособие. М.: Изд. МГУ, 1995.

74. Комментарий к законодательству о труде / Под ред. В.И.Теребилова. М.: Юрид. лит., 1975.

75. Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации / Ю.Н.Коршунов, М.И.Кучма, И.О.Снигирева, Б.А.Шеломов. М.: Спарк, 2001.

76. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. О.В.Смирнова. М., 2002.

77. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под общ. ред. М.Ю.Тихомирова. М., 2002.

78. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). / Под ред. А.М.Куренного, С.П.Маврина, Е.Б.Хохлова. М.: Юристъ, 2005.

79. Комментарий к Трудовому кодексу РФ (постатейный) / Под ред О.В.Смирнова. 3-е изд., перераб. и доп. М.: ТК Велби, Кнорус, 2005.

80. Кондаков М.М. Аттестация как один из методов совершенствования управленческого труда / Актуальные проблемы советского права. Межвузовский тематический сборник. Вып. 6. Иркутск, 1973. С.212.

81. Конопкин O.A. Психологические механизмы регуляции деятельности. М.: Наука, 1980.

82. Краткий словарь по логике / Под ред. Д.П.Горского. М., 1991.

83. Курилов В.И. Аттестация специалистов народного хозяйства. М.: Юрид. лит., 1981.

84. Курилов В.И. Аттестация и личность работника в советском трудовом праве. Владивосток: Изд. Дальневост. ун-та, 1983.

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

86. Лебедев В.М. Трудовое право: проблемы Общей части. Томск, 1998.

87. Левиант Ф.Н. Виды трудового договора. М.: Юрид. лит., 1966.

88. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: Политиздат., 1975.

89. Магницкая Е.В., Пашков A.C. Распределение трудовых ресурсов (Правовые вопросы). М.: Юрид. лит., 1980.

90. Маслоу А.Г. Мотивация и личность. Пер. с англ. СПб.: Евразия, 1999.

91. Мелешко Х.Т. Правовые вопросы аттестации рабочих и служащих. -Минск, 1990.

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

93. Никитинский В.И., Панюгин В.Е. Дела об увольнении рабочих и служащих.- М.: Юрид. лит., 1973.

94. Ожегов С.И. Словарь русского языка: Ок. 57 000 слов / Под ред. Н.Ю.Шведовой. М.: Рус.яз., 1986.

95. Основные методические положения по нормированию труда рабочих в народном хозяйстве. М., 1971.

96. Островский Л.Я. Нормирование труда рабочих и служащих (Правовые основы). Минск: Изд. Беларусь, 1976.

97. Охотский Е.В. Управление персоналом государственной службы. М.: РАГС, 1997.

98. Панов А.И. работа с кадрами на промышленных предприятиях / Сб.: Организация управления. Экономика. М., 1972.

99. Пашерстник А.Е. Право на труд (очерки по советскому праву). М., 1951.

100. Пашков A.C., Хрустал ев Б.Ф. Обязанность трудиться по советскому праву. М.: Юрид. лит., 1970.

101. Платонов К.К. Краткий психологический словарь-хрестоматия. М.: Высшая школа, 1974.

102. Полетаев Ю.Н. Аттестация работников: правовое регулирование, организационные вопросы. М.: Проспект, 2000.

103. Полетаев Ю.Н. Аттестация руководителей и специалистов организаций, сотрудников ведомств (правовое регулирование, организационные вопросы). -М: Городец, 2004.

104. Процевский А.И. Предмет советского трудового права. М., 1979.

105. Прощарук Г.П. Перспективы совершенствования профессионально-квалификационной структуры кадров под влиянием научно-технического прогресса. Киев: Знание, 1981.

106. Психологический словарь / Под ред. В.П.Зинченко. М., 1986

107. Психология XXI века: Учебник для вузов / Под ред. В.Н.Дружинина. М.: ПЕР СЭ, 2003

108. Пустозерова В.М. Трудовой договор. М.: Приор, 1995.

109. Рабинович-Захарин C.JI. Увольнение рабочих и служащих. М.: Вопросы труда, 1925.

110. Радугин A.A. Психология. Учебное пособие для высших учебных заведений. М.: Центр, 2003.

111. Романова Е.С., Суворова Г.А. Психологические профессиографии. М.: МПГУ, 1990.

112. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М.:Вердикт-1М, 1999.

113. Смирнов Л.Д. Прием на работу, перевод и увольнение рабочих и служащих в СССР. М.: Знание, 1969.

114. Смирнов О.В. Природа и сущность права на труд в СССР. М.: Юрид. лит., 1964.

115. Советское трудовое право: Учебник / Под ред. К.П.Горшенина. М.: Госюриздат, 1939.

116. Советское трудовое право: Учебник / А.А.Абрамова, А.Д.Зайкин, В.В.Караваев, Я.Л.Киселев. М.: Госюриздат, 1959.

117. Советское трудовое право: Учебник / Отв. ред. А.С.Пашков. Л.: Изд. Ленингр. ун-та, 1966.

118. Советское трудовое право: Учебник / Под ред. Н.Г.Александрова. М.: Юрид. лит., 1972.

119. Советское трудовое право: Учебник / Под ред. А.И.Процевского. Киев: Вища школа, 1981.

120. Советское трудовое право: Учебник / Под ред. А.С.Пашкова, О.В.Смирнова. Изд. 2-е. М.: Юрид. лит., 1982.

121. Советское трудовое право: Учебник / Под ред. Б.К.Бегичева, А.Д.Зайкина. 2-е изд.- М.: Юрид. лит., 1985.

122. Ставцева А.И., Хохрякова О.С. Трудовой договор. М. Юрид. лит., 1983.

123. Таль J1.C. Очерки промышленнаго рабочаго права. Изд. 2-е, знач. доп. М.: Моск. научн. изд., 1918.

124. Теплов Б.М. Проблемы индивидуальных различий. М.:АПН РСФСР, 1961.

125. Теттенборн З.Р. Советское законодательство о труде. М.: Госиздат, 1920.

126. Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций. М.: ТК Велби, 2003.

127. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В.Смирнова. М.: Статус, ЛТД Плюс, 1996.

128. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. М.: Проспект, 1999.

129. Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.С.Пашкова. СПб.: Издательство СПб. ун-та, 1993.

130. Трудовое право России: Учебник / Под ред. Р.З.Лившица, Ю.П.Орловского. М.: Инфра-М - Норма, 1998.

131. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П.Маврина, Е.Б.Хохлова. -М.: Юристъ, 2002.

132. Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М.Куренного. М.: Юристъ, 2004.

133. Трудовое право России: Учебник / Под ред. О.В.Смирнова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ТК Велби, Проспект, 2005.

134. Трудовое право: Энциклопедический словарь. М.: Советская энциклопедия, 1979.

135. Трудовые конфликты. Практическое руководство: Сборник / Под ред. А.М.Стопани. М.: Вопросы труда, 1925.

136. Цепин А.И. Прием, перевод и увольнение с работы (Трудовой договор). -М.: Моск. Рабочий, 1973.

137. Шаповал Е.А. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М.: ЗАО Редакция журнала «Главбух», 2002.

138. Увольнения рабочих и служащих по действующему законодательству о труде (сост. Г.Буадзе и др.) / Под ред. Е.Н.Даниловой. Изд. 2-е, перераб. М.: Гострудиздат, 1930.

139. Уильяме Р.Управление деятельностью служащих. СПб.: Питер, 2003.

140. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я.Кибанова. 2-е изд., доп. и перераб. М.: Инфра-М, 2003.

141. Хекхаузен X. Мотивация и деятельность / Под ред. Б.М.Величковского. -Т. 1,2. М.: Педагогика, 1986.

142. В. Диссертации и авторефераты диссертаций

143. Анохин A.B. Правовые вопросы формирования профессиональной культуры работника. Дисс. . к.ю.н. Томск, 2000.

144. Архипова O.A. Трудовая функция работника (правовые вопросы). Дисс. . к.ю.н. Томск. 1999.

145. Бондаренко Э.Н. Основания возникновения трудовых правоотношений. Автореф. дисс. . д.ю.н. М., 2004.

146. Дмитриева Е.В. Обязанность рабочих и служащих выполнять установленные нормы труда. Автореф. дисс. . к.ю.н. М., 1984.

147. Ершова Е.А. Правоприменительная практика расторжения трудового договора (контракта) по инициативе администрации. Автореф. дисс. . к.ю.н. М., 1998.

148. Жернаков В.В. Испытание рабочих и служащих по советскому трудовому праву. Автореф. дисс. . к.ю.н. Харьков, 1987.

149. Жиров А.П. Правовые аспекты аттестации руководящих работников и специалистов в промышленности. Дисс. к. ю. н. М., 1979.

150. Кисарова Т.А. Кодекс законов о труде РСФСР 1918г. Дисс. . к.ю.н. М., 1984.

151. Лазор Р.И. Правовое регулирование аттестации работников. Автореф. дисс. к.ю.н. Харьков, 1985.

152. Лазор Л.И. Правовое регулирование аттестации работников. Дисс. . к.ю.н. Харьков, 1985.

153. Маталин A.C. Аттестация служащих в трудовом праве. Автореф. дисс. к.ю.н. М., 2004.

154. Никулина Л.Г. Методы оценки в системе аттестации государственных служащих. Дисс. . к.э.н. М., 2004.

155. Негру Ф.П. Научно-технический прогресс и трудовой договор. Автореф. . дис. к.ю.н. Харьков, 1985.

156. Оболонский A.B. Человек и государственное управление. (Государствоведческий аспект). Автореф. дис. д-ра юрид. наук. М.,1988.

157. Фильчакова С.Ю. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Дисс. . к.ю.н. М., 2003.1. Г. Статьи

158. Бахрах Д. Вопросы методики составления должностных инструкций // Хозяйство и право. 1977. - №4. - С.63-67.

159. Белкин В., Белкин Е. Труд: квалификация, профессия, характер и содержание // Экономика науки. 1981. - №12.

160. Борисов В. Увольнение по основаниям, предусмотренным п.2 ст.ЗЗ КЗоТ РСФСР // Советская юстиция. 1974. - 10. - С.25.

161. Бочков А.Ф. Уточнить формулировку п. «в» и «д» ст. 11 проекта Основ // Советское государство и право. 1960. - №1. - С. 102.

162. Бущенко П.А. Испытание при приеме на работу в условиях научно-технической революции // Проблемы социалистической законности. Вып.5. -Харьков, - 1980. -С.31.

163. Венедиктов B.C. Нормирование труда как средство экономии рабочего времени // Проблемы социалистической законности. Харьков, - 1988. -Вып.21. - С.47.

164. Голуб В. Практика обжалования решений бюро медико-социальной экспертизы в судах // Арбитражный и гражданский процесс. 2003. - №9.

165. Дедкова И.А. Аттестация качества труда рабочих и служащих в золотодобывающей промышленности // Актуальные вопросы формирования правовой системы РФ: Сборник статей. Томск, 2003. С.140.

166. Жарков В.М. Увольнение из-за несоответствия занимаемой должности // Советское государство и право. 1979. - №2. - С. 118-119.

167. Закалюжная Н.В. Аттестация как одна из форм определения квалификации работников // Законодательство и экономика. 2004. - №4. - С.76.

168. Из практики Верховного Суда РСФСР // Вопросы труда. 1927. - №8-9. -С.164.

169. Кленов Е. Увольнение по непригодности // Социалистическая законность.-1962. №3. - С.53-55.

170. Кленов Е. Уточнение трудовых функций работника в должностных инструкциях // Советская юстиция. 1972.- №10. - С.10-12.

171. Кокшаров Д.Л. Трудоспособность: определимся с понятием // Юрист. -2003. №3. - С.57

172. Куренной A.M. Правовое регулирование прекращения трудового договора. // Законодательство. 2002. - №12. - С.41.

173. Курилов В.И. Аттестация работников по советскому трудовому праву // Правоведение. -1978. №2. - С.55.

174. Лозовская С. Испытание профессионализма испытание нервов? // Бизнес-адвокат. - 2000. - №17.

175. Ломов Б.Ф. Личность в системе общественных отношений // Психологический журнал. -1981. №1.

176. Михайленко Ю.А. Влияние гражданской дееспособности на трудовое правоотношение // Современные проблемы юридической науки: Сб. научн.трудов и статей. Новосибирск: Изд. центр «Новосибирск» при НПО СП России, 2003. С. 130-131.

177. Негру Ф.П. Влияние технологического процесса на содержание трудовой функции // Советское государство и право. 1972.- №6. - С.118.

178. Степанова Т.С. Принципы периодической аттестации специалистов // Хозяйство и право. -1979. №8. - С. 15.

179. Обобщение судебной практики по трудовым спорам Ульяновского областного суда//Судебный вестник. 2005. - №1 (21).

180. Полетаев Ю.Н. Некоторые проблемы правового регулирования аттестации служащих: Труды МГЮА // Сборник статей. М., - 2002. - №9.

181. Пугачева O.E. К вопросу о трудовой правосубъектности работника // Актуальные проблемы частно-правового регулирования: Материалы Всероссийской IV научной конференции молодых ученых (г.Самара), 23-24 апр. 2004г.) Самара: Изд. Самар. ун-та, 2004. С. 137.

182. Рахимов У.Р. Об увольнении по непригодности // Социалистическая законность. 1970. - №7. - С.34.

183. Санкина JI.B. Должностная инструкция. Рекомендации по составлению // Трудовое право, 2002. №2. С. 10-13.

184. Сергиенко JI.A. Шебухов Б.В. Оценка труда и ответственность служащих органов государственного управления // Научно-техническая революция, управление и право. М.: Изд. ИГиП АН СССР, 1979. - С. 128-129.

185. Смолярчук В.И. Увольнение с работы по непригодности // Советское государство и право. 1968. - №5. - С.45-52.

186. Ставцева А.И. Увольнение по непригодности. // Социалистическая законность. 1952. №5. - С.25-26.

187. Федин В.В. Трудовая правосубъектность работника. // Lex Russica: Научные труды МГЮА. М., 2004. С.724-725.

188. Фельзер А. Четкая регламентация прав и ответственности важное условие научной организации труда // Социалистический труд. - 1975.- №9.

189. Французова Л.В. Испытательный срок // Трудовое право. 2002. - №12. -С.84.

190. Хныкин Г. Организация и проведение аттестации работников // Трудовое право. 2001.-№1.-С.25.

191. Чиканова Л.А. Трудовой договор // Трудовое право. 2004. - №4-5 (50-51). - С.60.

192. Шкловец И.И. Испытание при приеме на работу // Гражданин и право. -2001. №7. - С.57.

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