



Дата поступления рукописи в редакцию: 13.05.2025 г.
Дата принятия рукописи в печать: 02.06.2025 г.

DOI: 10.24412/2076-1503-2025-5-515-520

МИХАЙЛОВ Александр Викторович,
кандидат юридических наук,
доцент кафедры правового таможенного
регулирующего на транспорте
Московского автомобильно-дорожного
государственного технического
университета (МАДИ)
e-mail: stroilizing@mail.ru

ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА ВУЗОВ (НА ПРИМЕРЕ МОСКОВСКОГО АВТОМОБИЛЬНО-ДОРОЖНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА (МАДИ))

Аннотация. Статья посвящена особенностям правового регулирования труда преподавателей высшей школы. Заключение срочного трудового договора с профессорско-преподавательским составом происходит после конкурса для преподавателей, доцентов и профессоров, а так же после выборов для заведующих кафедрами и деканов факультетов. Несмотря на общий демократический характер процедур конкурсов и выборов, практика показывает, что правовое регулирование в данной сфере недостаточно эффективно защищает профессорско-преподавательский состав от возможных действий дискриминационного характера со стороны руководства вуза. Рассматриваемые правоотношения, связанные с выборами заведующих кафедрами, проанализированы по итогам выборов такой категории научно-преподавательского состава в Московском автомобильно-дорожном государственном техническом университете (МАДИ).

Ключевые слова: учреждения высшего образования, профессорско-преподавательский состав, локальное нормативное регулирование, оценка уровня квалификации, ученый совет вуза.

MIKHAILOV Alexander Victorievich,
Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor of the Department of
Law and Customs regulation of transport in Moscow Automobile
and Road Construction State Technical University (MADI)

ISSUES OF LEGAL REGULATION OF THE WORK OF UNIVERSITY PROFESSORS (USING THE EXAMPLE OF MOSCOW AUTOMOBILE AND ROAD CONSTRUCTION STATE TECHNICAL UNIVERSITY (MADI))

Annotation. The article is devoted to the peculiarities of the legal regulation of the work of higher school teachers. The conclusion of a fixed-term employment contract with the teaching staff takes place after a competition for teachers, associate professors and professors, as well as after elections for department heads and faculty deans. Despite the generally democratic nature of the competition and election procedures, practice shows that legal regulation in this area does not effectively protect the teaching staff from possible discriminatory actions by the university administration. The legal relations under consideration related to the election of department heads are analyzed based on the results of the election of such a category of scientific and teaching staff at the Moscow Automobile and Road Construction State Technical University (MADI).

Key words: institutions of higher education, teaching staff, local regulatory regulation, assessment of the qualification level.

1. Пробелы в правовом регулировании процедуры конкурса и выборов в вузах

Труд педагогических работников регулируется главой 52 Трудового кодекса РФ [1; 11]. В данной главе правовое регулирование труда педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, содержится только в одной 332 статье ТК РФ, которая определяет особенности как заключения трудового договора, так и прекращения трудового договора с работниками педагогической сферы, которых относят к профессорско-преподавательскому составу вузов.

Данная статья определяет, что заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, который относится к профессорско-преподавательскому составу в образовательном учреждении высшего образования, а также переводу на такую должность в таком учреждении, предшествует прохождение данным работником конкурс на замещение соответствующей должности [11]. Срок трудового договора после конкурса на замещение соответствующей должности определяется коллегиальным органом управления организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, в соответствии с локальными нормативными актами данной организации и может быть неопределенным или определенным в пределах не менее трех лет и не более пяти лет. В случае, если трудовой договор между педагогическим работником, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, и данной организацией заключается для выполнения определенной работы, носящей заведомо срочный (временный) характер, допускается избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности на срок менее трех лет, но не менее чем на один год. Эти изменения были внесены в ТК федеральным законом от 4 августа 2023 г. № 471-ФЗ «О внесении изменений в статьи 332 и 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации».

При переводе на должность педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

Постановление Конституционного Суда РФ от 24 октября 2023 г. № 49-П «По делу о проверке конституционности частей третьей и четвертой статьи 58, части второй статьи 67 и частей первой, второй и девятой статьи 332 Трудового кодекса

Российской Федерации в связи с жалобой гражданки И.А. Алебастровой» (вступает в силу с 26 октября 2023 г.) [2; 10] определяет:

«- признать часть девятую статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции, действовавшей до внесения в нее изменений Федеральным законом от 4 августа 2023 года № 471-ФЗ) не соответствующей Конституции Российской Федерации, ее статьям 7 (часть 1), 37 (часть 1), 44 (часть 1), 55 (часть 3), 75 (часть 5) и 75.1, в той мере, в какой она допускает произвольное определение работодателем срока, на который по соглашению сторон продлевается действие срочного трудового договора с педагогическим работником, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, при избрании этого работника по конкурсу на иную должность и переводе на эту должность, притом, что выполняемая по данному договору работа является для работника основной».

Сегодня также действует приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 4 декабря 2023 г. № 1138 «Об утверждении Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу» (далее – Приказ) [3]. Нормы данного нормативного правового акта дублируют положения статьи 332 ТК РФ [11]. Например, п. 2 Приказа определяет: «Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника в организации, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности (далее - конкурс) с указанием срока избрания. Срок избрания по конкурсу определяется коллегиальным органом управления организации, в полномочия которого входит проведение конкурса, в соответствии с локальными нормативными актами организации и может быть неопределенным или определенным в пределах не менее трех лет и не более пяти лет. В случае если трудовой договор между педагогическим работником и организацией заключается для выполнения определенной работы, носящей заведомо срочный (временный) характер, допускается избрание по конкурсу на срок менее трех лет, но не менее чем на один год».

Пункт 4 Приказа определяет: «Руководитель организации (уполномоченное им лицо) не позднее 1 июля формирует и размещает на официальном сайте организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сайт организации) список педагогических работников (фамилия, имя, отчество (при наличии) и долж-

ность), у которых в следующем учебном году истекает срок трудового договора. Пункт 5 Приказа устанавливает: Руководителем организации (уполномоченным им лицом) при наличии вакантной должности педагогического работника на сайте организации размещается объявление о проведении конкурса. Объявление размещается в период учебного года, но не менее чем за два месяца до даты проведения конкурса». Возникает здесь закономерный вопрос: а если нет вакантной должности педагогического работника, может в этом случае объявляться конкурс? По логике приказа, руководитель образовательной организации в данном случае может объявить конкурс.

Заслуживает интереса определение Конституционного Суда РФ от 20 июля 2023 г. № 1857-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Володиной Юлии Анатольевны на нарушение ее конституционных прав частями второй и шестой статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации»[4; 10]. КС РФ указывает:

« - оспариваемые нормы, примененные в ее деле судами общей юрисдикции, противоречат Конституции Российской Федерации, в частности ее статье 37 (часть 1), поскольку допускают возможность объявления конкурса на замещение должности педагогического работника, не являющейся вакантной, чем способствуют созданию для претендентов, замещающих данную должность, более благоприятных условий участия в конкурсе, в частности посредством учета достигнутых показателей профессиональной деятельности, а также препятствуют эффективной судебной защите прав тех претендентов, которые не были избраны по конкурсу вследствие необъективной оценки уровня их квалификации коллегиальным органом образовательной организации высшего образования в отсутствие четких критериев конкурсного отбора». При этом не исключена ситуация, когда срок трудового договора отдельных преподавателей заканчивается, но при этом конкурс на замещение должности не объявляется [11]. При этом с преподавателем трудовой договор прекращается на основании ч. 2 ст. 77 ТК РФ. Уволенный преподаватель не знает, когда будет проведен конкурс, ждать или не ждать проведения конкурса. В случае неопределенности он вынужден искать другую работу. Не проводится конкурс на замещение должностей декана факультета и заведующего кафедрой. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливается уставами образовательных организаций высшего образования.

Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 4 декабря 2023 г. № 1138 «Об утверждении Положения о порядке замещения

должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу» в п. 1 устанавливает:

«- Должности педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, за исключением должностей декана факультета и заведующего кафедрой, замещаются в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ (далее соответственно - педагогические работники, организация), в соответствии с должностями, указанными в подразделе 1 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225».

Например, в МАДИ 20 января 2025 года решением ученого совета МАДИ принято положение о выборах. Данное Положение (как указано в самом документе) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным Законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»[5], Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утвержденным приказом Минобрнауки России от 4 декабря 2023 г. № 1138 «Об утверждении Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 г. № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»[6], иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом МАДИ и иными локальными нормативными актами МАДИ.

Далее в Положении говорится о том, что ежегодно, не позднее 01 июля текущего учебного года, Отдел кадров размещает на официальном сайте МАДИ в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сайт МАДИ) фамилии заведующих кафедрами с наименованием кафедр, у которых в следующем учебном году истекает срок трудового договора. Выборы на должность заведующего кафедрой объявляются приказом ректора (уполномоченного им лица) не позднее, чем за два месяца до даты их проведения. Таким образом, в положении нет ни слова о том, что выборы заведующего кафедрой

должны быть проведены до истечения срока трудового договора действующего заведующего кафедрой.

До 20 января 2025 года действовал приказ ректора от 2018 года «Об утверждении порядка выборов на должность заведующего кафедрой МАДИ» [7]. В данном порядке также отсутствует норма о том, что выборы заведующего кафедрой должны быть проведены до истечения срока трудового договора действующего заведующего кафедрой.

На практике это привело к злоупотреблениям со стороны руководства МАДИ по отношению к отдельным заведующим кафедрами.

В 2024 году у нескольких заведующих кафедрами МАДИ 28 августа заканчивался срок трудового договора. Но при этом ни по одной кафедре, где у заведующего заканчивался срок трудового договора, в 2024 году выборы не провели. Все заведующие написали заявления о продлении трудового договора до проведения выборов. Большинство заведующих получили продление трудового договора. Двоих заведующих, которые высказывали свое мнение, отличное от ректора, на заседаниях ученого совета, уволили по ст. 77 ч. 2 ТК. При этом оба писали заявления на продление срока трудового договора до выборов. С одним из уволенных было даже подписано дополнительное соглашение к трудовому договору, что срок действия срочного трудового договора определить следующим образом:

- начало 29.08.2020 года. Окончание 28.08.2024 года до прохождения выборов в установленном порядке. Несмотря на это, заведующий кафедрой был уволен, так как на ученом совете выступил против преобразования факультетов в институты.

Восстановить по суду заведующего кафедрой, уволенного в связи с истечением срока трудового договора, практически невозможно.

Далее, в положении о выборах заведующего кафедрой МАДИ есть норма о том, что к заявлению должны быть приложены следующие документы..., в том числе стратегия развития кафедры и ключевые показатели развития по всем направлениям деятельности кафедры, согласованные с проректорами, координирующими соответствующие направления деятельности кафедры.

31 марта 2025 года ректором МАДИ подписан приказ «Об утверждении Рекомендаций по подготовке Стратегии развития кафедры/института/факультета». П. 4 Данного приказа оформлен в следующей редакции:

«- установить, что стратегия развития кафедры/института/факультета подлежит рассмотрению первым проректором- проректором по образовательной деятельности, проректором по науч-

ной работе, проректором по молодежной политике и социально-воспитательной работе. По итогам рассмотрение выносится заключение о соответствии (или несоответствии) Стратегии требованиям, изложенным в Рекомендациях по подготовке Стратегии развития кафедры/института/факультета».

Далее проректоры по тем кандидатам, которых ректор не желает допустить к участию в выборах, выносят заключение о несоответствии Стратегии требованиям, изложенным в Рекомендациях по подготовке Стратегии развития кафедры/института/факультета.

После этого комиссия по рассмотрению документов конкурсного отбора выбора заведующего кафедрой отказывает кандидату в допуске к участию в выборах в связи с выявлением несоответствия представленных кандидатом документов требованиям, установленным Положением. По мнению авторов статьи, пункт 4 Приказа «Об утверждении Рекомендаций по подготовке Стратегии развития кафедры/института/факультета» противоречит здравому смыслу, устанавливая требования в Рекомендациях. Таким образом, руководство вуза имеет все правовые возможности для подавления демократических проявлений среди профессорско-преподавательского состава вуза, искусственно ограничивая их в праве участвовать в выборах заведующего кафедрой, директора института или декана факультета.

2. Нарушение трудового законодательства по выплате справедливой заработной платы

Руководство МАДИ также незаконно экономит на заработной плате преподавателей, которая и так заметно ниже региональной заработной платы [9]. Преподавателям предлагается подписать Соглашение к трудовому договору о выполнении педагогической работы на условиях почасовой оплаты. Данное предложение обосновывается тем, что отдельные группы студентов малочисленны, и ставку преподавателя из-за этого увеличить нет возможности. Заработная плата за выполнение педагогической работы на условиях почасовой оплаты составляла в 2024-2025 годах 680 рублей час, что заметно ниже заработной платы в соответствии с окладом по трудовому договору. Преподаватели подписывали Соглашение о выполнении педагогической работы на условиях почасовой оплаты для того, чтобы не срывать учебный процесс. В нарушение требования статьи 136 ТК РФ [9] заработная плата за выполнение педагогической работы на условиях почасовой оплаты два раза в месяц не выплачивается.

В 2024 году первую выплату за выполнение педагогической работы на условиях почасовой оплаты преподаватели получили только 05 дека-

бря 2024 года. Таким образом, задержка заработной платы за выполнение педагогической работы на условиях почасовой оплаты за сентябрь 2024 года была более двух месяцев. Вторая выплата была получена преподавателями 28 декабря 2024 года, при этом в данную выплату почасовая оплата труда преподавателей за декабрь 2024 года не включалась.

Заработная плата за выполнение педагогической работы на условиях почасовой оплаты за декабрь 2024 года была выплачена 06 февраля 2024 г.

Как отмечают Г. С. Аноприева, С. Е. Мельников, Д. И. Паршина, работникам гарантируются: государственное содействие в организации системы нормирования; учет мнения представительного органа работников в установлении тех или иных норм труда конкретным работодателем; соответствие норм труда технико-технологическому и организационному уровням производства; некоторая стабильность в нормировании, когда рост производительности труда отдельного работника (работников) не будет использован как повод, причина пересмотра норм выработки в сторону интенсификации производства: «достижение высокого уровня выработки ... отдельными работниками ... не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда»[8].

В противоречие вышеуказанным гарантиям, руководство МАДИ введением выполнения педагогической работы на условиях почасовой оплаты нарушает требования трудового законодательства, и эти нарушения проявляются в следующем:

1. Преподавателей вынуждают выполнять работу, предусмотренную трудовым договором, оплата которой производится не по ставке в соответствии с должностью по трудовому договору, а по расценке ниже почти на 40 процентов.

2. Заработная плата Соглашением о выполнении педагогической работы на условиях почасовой оплаты оплачивается не 2 раза в месяц, а один или два раза за учебный семестр.

3. Оплата работы, выполненной Соглашением о выполнении педагогической работы на условиях почасовой оплаты, не учитывает труд преподавателя по подготовке к лекциям и практическим занятиям, а также проверку контрольных и курсовых работ.

4. При расчете оплаты ежегодного оплачиваемого отпуска заработная плата преподавателей в соответствии с Соглашением о выполнении педагогической работы на условиях почасовой оплаты не учитывается, отпуск преподавателям оплачивается только в соответствии с окладом по трудовому договору.

Также в МАДИ не оплачивается работа преподавателей по приему зачетов и экзаменов у студентов-должников после окончания основной зачётно-экзаменационной сессии [11].

3. Выводы

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в качестве одного из важнейших принципов государственной политики в сфере образования определяет недопустимость дискриминации в сфере образования. Но, как показывает практика, правовое регулирование конкурса в вузах позволяет руководству вуза вполне правовыми методами проводить дискриминацию в отношении конкретных преподавателей, которые их не устраивают.

Что касается правового регулирования выборов заведующего кафедрой и деканов факультетов, то в основном данные отношения регулируются локальными нормативными правовыми актами вузов. Хотя закон об образовании и определяет важным принципом государственной политики в сфере образования демократический характер управления образованием, обеспечение прав педагогических работников, но в реальной жизни руководители образовательных учреждений нередко попирают данные принципы вполне правовыми методами. Заработная плата преподавателей вузов в Москве остается заметно ниже уровня региональной заработной платы, несмотря на требование Президента РФ о недопустимости «ниже уровня средней по региону» заработной платы педагогов.

Список литературы:

[1] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ// СЗ РФ. 2002. № 1 (часть I). Ст. 3.

[2] Постановление Конституционного Суда РФ от 24 октября 2023 г. № 49-П «По делу о проверке конституционности частей третьей и четвертой статьи 58, части второй статьи 67 и частей первой, второй и девятой статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки И.А. Алебастровой» // СЗ РФ. 2023. № 45. Ст. 813.

[3] Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 4 декабря 2023 г. № 1138 «Об утверждении Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу»// Официальный интернет-портал правовой информации - <http://pravo.gov.ru> , 20.12.2023

[4] Определение Конституционного Суда РФ от 20 июля 2023 г. № 1857-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Володиной Юлии Анатольевны на нарушение ее конституционных прав частями второй и шестой статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации»// Документ опубликован не был (СПС «Консультант Плюс»).

[5] Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»// СЗ РФ. 2012. № 53 (часть I). Ст. 7598.

[6] Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 11 января 2011 г. № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» // РГ. 2011. № 101.

[7] Приказ 221 од от 17 апреля 2018 г. «Об утверждении Порядка выборов на должность заведующего кафедрой МАДИ» // https://madi.ru/uploads/files/2023/04/04/1680607294_1524043280_221od-ot-17.04.2018-ob-utverzhenii-poryadka-vyborov-na-dolzhnost-zaveduyuschego-kafedroy-madi.pdf

[8] Аноприева, Г. С. Современные методы формирования и применения доплат и надбавок к заработной плате работника / Г. С. Аноприева, С. Е. Мельников, Д. И. Паршина // Вестник Московского гуманитарно-экономического института. – 2017. – № 1. – С. 4-6. – EDN ZHDLXP.

[9] Оплата и нормирование труда: Научно-практический комментарий к разделу VI Трудового кодекса Российской Федерации (главы 20-22) / С. В. Алексеев, Н. В. Антонова, С. В. Каменская, Т. Ю. Коршунова. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью «ЮРИДИЧЕСКАЯ ФИРМА КОНТРАКТ», 2020. – 144 с.

[10] Судебная практика и развитие законодательства о труде и социальном обеспечении: научно-практическое пособие / Н. В. Антонова, С. В. Каменская, Т. Ю. Коршунова [и др.]. – Общество с ограниченной ответственностью «Юридическая фирма Контракт». – Москва: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, 2024. – 248 с.

[11] Эффективность научной деятельности: критерии правовой оценки / Н. В. Антонова, Н. С. Волкова, О. В. Гутников [и др.]. – Москва: Юридическое издательство «Норма», 2023. – 208 с. – ISBN 978-5-00156-290-0. – DOI 10.12737/1949067.

Spisok literatury:

[1] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ// СЗ РФ. 2002. № 1 (часть I). Ст. 3.

[2] Postanovlenie Konstitucionnogo Suda RF ot 24 oktyabrya 2023 g. № 49-P «Po delu o provere konstitucionnosti chastej tret'ej i chetvertoj stat'i 58, chasti vtoroj stat'i 67 i chastej pervoj, vtoroj i devyatoj stat'i 332 Trudovogo kodeksa Rossijskoj Federacii v svyazi s zhaloboj grazhdanki I.A. Alebastrovoj» // SZ RF. 2023. № 45. Ст. 813.

[3] Prikaz Ministerstva nauki i vy'sshego obrazovaniya RF ot 4 dekabrya 2023 g. № 1138 «Ob utverzhenii Polozheniya o poryadke zameshheniya dolzhnostej pedagogicheskix rabotnikov, otnosyashixsya k professorsko-prepodavatel'skomu sostavu»// Oficial'ny'j internet-portal pravovoj informacii - <http://pravo.gov.ru> , 20.12.2023

[4] Opredelenie Konstitucionnogo Suda RF ot 20 iyulya 2023 g. № 1857-O «Ob otkaze v prinyatii k rassmotreniyu zhaloby` grazhdanki Volodinoj Yulii Anatol'evny` na narushenie ee konstitucionny`x prav chastyami vtoroj i shestoj stat'i 332 Trudovogo kodeksa Rossijskoj Federacii»// Dokument opublikovan ne by`l (SPS «Konsul'tant Plyus»).

[5] Federal'ny'j zakon ot 29 dekabrya 2012 g. № 273-FZ «Ob obrazovanii v Rossijskoj Federacii»// SZ RF. 2012. № 53 (chast' I). Ст. 7598.

[6] Prikaz Ministerstva zdravooxraneniya i social'nogo razvitiya RF ot 11 yanvarya 2011 g. № 1n «Ob utverzhenii Edinogo kvalifikacionnogo spravochnika dolzhnostej rukovoditelej, specialistov i sluzhashhix, razdel "Kvalifikacionny'e charakteristiki dolzhnostej rukovoditelej i specialistov vy'sshego professional'nogo i dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya» // RG. 2011. № 101.

[7] Prikaz 221 od ot 17 aprelya 2018 g. «Ob utverzhenii Poryadka vy`borov na dolzhnost` zaveduyushhego kafedroy MADI» // https://madi.ru/uploads/files/2023/04/04/1680607294_1-524043280_221od-ot-17.04.2018-ob-utverzhenii-poryadka-vyborov-na-dolzhnost-zaveduyushhego-kafedroy-madi.pdf

[8] Anoprieva, G. S. Sovremennyy'e metody` formirovaniya i primeneniya doplat i nadbavok k zarabotnoj plate rabotnika / G. S. Anoprieva, S. E. Mel'nikov, D. I. Parshina // Vestnik Moskovskogo humanitarno-e`konomicheskogo instituta. – 2017. – № 1. – С. 4-6. – EDN ZHDLXP.

[9] Oplata i normirovanie truda: Nauchno-prakticheskij kommentarij k razdelu VI Trudovogo kodeksa Rossijskoj Federacii (glavy` 20-22) / S. V. Alekseev, N. V. Antonova, S. V. Kamenskaya, T. Yu. Korshunova. – Moskva: Obshhestvo s ogranichennoj otvetstvennost`yu "YuRIDICHESKAYa FIRMA KONTRAKT", 2020. – 144 s.

[10] Sudebnaya praktika i razvitie zakonodatel'stva o trude i social'nom obespechenii: nauchno-prakticheskoe posobie / N. V. Antonova, S. V. Kamenskaya, T. Yu. Korshunova [i dr.]. – Obshhestvo s ogranichennoj otvetstvennost`yu "Yuridicheskaya firma Kontrakt". – Moskva : Institut zakonodatel'stva i sravnitel'nogo pravovedeniya pri Pravitel'stve Rossijskoj Federacii, 2024. – 248 s.

[11] E`ffektivnost` nauchnoj deyatel'nosti: kriterii pravovoj ocenki / N. V. Antonova, N. S. Volkova, O. V. Gutnikov [i dr.]. – Moskva: Yuridicheskoe izdatel'stvo "Norma", 2023. – 208 s. – ISBN 978-5-00156-290-0. – DOI 10.12737/1949067.