

УДК 349.22

Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников: новые правовые механизмы

Training and Continuing Professional Education of Employees: New Legal Mechanisms



Дмитрий Кузнецов,

директор
Высшей школы
юриспруденции,
доцент кафедры
трудового права
НИУ ВШЭ,
e-mail: kdlev@
yandex.ru

В статье анализируются изменения в ТК РФ, которые связаны с преобразованием института профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников в институт подготовки и дополнительного профессионального образования работников. Новая редакция раздела IX ТК РФ принята в связи с вступлением в силу с 1 сентября 2013 года нового Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Ключевые слова: подготовка, профессиональное образование, дополнительное профессиональное образование, профессиональное обучение, повышение квалификации, профессиональная переподготовка, квалификация.

The article analyzes the changes in the Labor Code, which are associated with the transformation of the Institute of professional training, retraining and advanced training of employees in the training institute and additional professional education of workers. The new version of Section IX of the Labor Code was adopted in connection with the entry into force on 1 September 2013 the new Federal Law of 29.12.2012 № 273-FZ „On Education in the Russian Federation”.

Key words: training, professional training, continuing professional education, vocational training, advanced training, retraining, qualification.

Право работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, является одним из основных прав работника.

Институту подготовки и дополнительного профессионального образования работников посвящена новая

редакция раздела IX ТК РФ, принятая в ст. 80 Федерального закона от 02.07.2013 № 185-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу законодательных актов (отдельных положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Фе-

дерального закона „Об образовании в Российской Федерации”. Указанный акт вступил в силу 01.09.2013 одновременно с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 23.07.2013, далее – Закон об образовании).

Таким образом, работодателям необходимо привести свои системы корпоративного обучения в соответствии с новыми нормами и положениями раздела IX ТК РФ, включающего в себя главу 31 «Общие положения» и главу 32 «Ученический договор».

Данный раздел раскрывает и детализирует отношения по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у работодателя, которые относятся к предмету трудового права (ст. 1ТК РФ).

Обеспечение подготовки и дополнительного профессионального образования является также одним из основных принципов отрасли (ст. 2 ТК РФ).

Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников закреплены в ст. 196 ТК РФ, в которой работодателю предоставлено право самостоятельно определять необходимость подготовки работников и их дополнительного профессионального образования для своих собственных нужд.

Под подготовкой работников в ч. 1 ст. 196 ТК РФ законодатель впервые понимает их: 1) профессиональное образование; 2) профессиональное обучение. Таким образом, сфера действия института подготовки и дополнительного профессионального образования значительно расширена и включает в себя профессиональное образование, профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование.

Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образования, предусмотренное в ст. 21 ТК РФ, за исключением случаев,

когда федеральными законами, нормативными правовыми актами предусмотрено обязательность работодателя проводить подготовку и дополнительное профессиональное образование работников, реализуется путем заключения специального договора между работником и работодателем (ст. 197 ТК РФ).

Под соответствующим договором, в первую очередь, необходимо понимать ученический договор, требования к содержанию которого прямо закреплены в главе 32 ТК РФ.

Трудовой договор также возможно отнести к специальным договорам, в которых реализуется право работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование. Данный вывод прямо следует из того, что в соответствии с ч. 2 ст. 196 ТК РФ подготовка работников и их дополнительное профессиональное образование могут осуществляться работодателем на условиях и в порядке, которые определены в трудовых договорах.

При этом необходимо учитывать, что если подготовка и дополнительное профессиональное образование осуществляется за пределами рабочего времени работника, то данный вопрос относится к сфере регулирования не трудового, а гражданского права.

Например, если работодатель направляет работника на обучение в образовательную организацию высшего образования по программе бакалавриата по очно-заочной (вечерней) форме обучения по направлению «Юриспруденция», то между ним и работодателем может быть заключен соответствующий договор гражданско-правового характера. Требования к содержанию подобных договоров законодателем не установлены, при этом работодатель может в отдельных случаях одновременно заключать соглашения об изменении условий трудового договора с условием об отработке работником после обучения определенного срока, если

Ст. 196 ТК РФ работодателю предоставлено право самостоятельно определять необходимость подготовки работников и их дополнительного профессионального образования для своих собственных нужд.

Согласно ст. 196 ТК РФ, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников должны осуществляться на условиях и в порядке, определяемых коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

обучение проводилось за счет средств работодателя.

Полный перечень возможных профессиональных образовательных программ, по которым работник может получить образование, приведен в ст. 12 Закона об образовании. К ним относятся:

- ♦ основные профессиональные программы (образовательные программы среднего профессионального образования; образовательные программы высшего образования);
- ♦ основные программы профессионального обучения;
- ♦ дополнительные профессиональные программы.

В соответствии со ст. 196 ТК РФ подготовка работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование работников должны осуществляться на условиях и в порядке, определяемых коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Таким образом, работодателю необходимо уже в ближайшее время:

- ♦ определить условия подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
- ♦ определить порядок подготовки и дополнительного профессионального образования работников.

Для этих целей необходимо внести изменения и дополнения в коллективный договор и (или) трудовые договоры с работниками.

При этом работодателю с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, следует определить:

- а) формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
- б) перечень необходимых профессий и специальностей.

Для этих целей работодателю необходимо разобраться со структурой системы образования в Российской

Федерации, которая закреплена в новом Законе об образовании.

Виды образования, позволяющие получить квалификацию

Система образования в Российской Федерации включает в себя несколько видов образования, позволяющих получить соответствующую квалификацию:

1. Профессиональное образование. В рамках профессионального образования выделяются следующие уровни:

- 1) среднее профессиональное образование;
- 2) высшее образование – бакалавриат;
- 3) высшее образование – специалитет, магистратура;
- 4) высшее образование – подготовка кадров высшей квалификации.

Таким образом, к основным профессиональным образовательным программам относятся:

- а) образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена;
- б) образовательные программы высшего образования – программы бакалавриата, программы специалитета, программы магистратуры, программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, программы ассистентуры-стажировки.

2. Профессиональное обучение. Основные программы профессионального обучения предусматривают:

- а) программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих;
- б) программы переподготовки рабочих, служащих;
- в) программы повышения квалификации рабочих, служащих.

3. Дополнительное профессиональное образование. К дополнитель-

ным профессиональным программам новый закон относит:

а) программы повышения квалификации;

б) программы профессиональной переподготовки.

В соответствии с действующим законодательством образовательная деятельность в Российской Федерации осуществляется образовательными организациями и в случаях, установленных Законом об образовании, организациями, осуществляющими обучение, а также индивидуальными предпринимателями.

Работодатели – юридические лица как организации, осуществляющие обучение, вправе при наличии лицензии самостоятельно осуществлять образовательную деятельность по программам профессионального обучения и дополнительным образовательным программам.

Для осуществления образовательной деятельности такой организацией в ее структуре в обязательном порядке создается специализированное структурное образовательное подразделение, деятельность которого регулируется положением, разрабатываемым и утверждаемым самой организацией в соответствии с ее уставом (учредительными документами).

Индивидуальный предприниматель также может осуществлять образовательную деятельность непосредственно или с привлечением педагогических работников. При этом индивидуальные предприниматели осуществляют образовательную деятельность исключительно по программам профессионального обучения.

Программы профессионального обучения и дополнительного профессионального образования

Наибольшую сложность у работодателей вызывает разграничение программ профессионального обучения (программ профессиональной

подготовки, переподготовки и повышения квалификации по профессиям рабочих и должностям служащих) от программ дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки).

Профессиональное обучение

Профессиональное обучение направлено на приобретение лицами различного возраста профессиональной компетенции, в том числе для работы с конкретным оборудованием, технологиями, аппаратно-программными и иными профессиональными средствами, получение указанными лицами квалификационных разрядов, классов, категорий.

В новом Законе об образовании выделяются два вида профессионального обучения:

- 1) по профессии рабочего;
- 2) по должности служащего.

Профессиональное обучение по должностям служащих является новацией закона.

Под профессиональным обучением по программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих и должностям служащих понимается профессиональное обучение лиц, ранее не имевших профессии рабочего или должности служащего.

Под профессиональным обучением по программам переподготовки рабочих и служащих – профессиональное обучение лиц, уже имеющих профессию рабочего, профессии рабочих или должность служащего, должности служащих, в целях получения новой профессии рабочего или новой должности служащего с учетом потребностей производства, вида профессиональной деятельности.

Под профессиональным обучением по программам повышения квалификации рабочих и служащих – профессиональное обучение лиц, уже имеющих профессию рабочего, профессии рабочих или должность служащего, должности служащих, в целях по-

Индивидуальный предприниматель также может осуществлять образовательную деятельность непосредственно или с привлечением педагогических работников. При этом индивидуальные предприниматели осуществляют образовательную деятельность исключительно по программам профессионального обучения.

Формы обучения по основным программам профессионального обучения определяются организацией, осуществляющей образовательную деятельность, самостоятельно, если иное не установлено законодательством РФ. Допускается сочетание различных форм получения образования и форм обучения.

следовательного совершенствования профессиональных знаний, умений и навыков по имеющейся профессии рабочего или имеющейся должности служащего без повышения образовательного уровня.

Профессиональное обучение может осуществляться:

- ♦ в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в том числе в учебных центрах профессиональной квалификации и на производстве;
- ♦ в форме самообразования.

Учебные центры профессиональной квалификации могут создаваться в различных организационно-правовых формах юридических лиц, предусмотренных гражданским законодательством, или в качестве структурных подразделений юридических лиц.

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по основным программам профессионального обучения утвержден приказом Минобрнауки России от 18.04.2013 № 292. Этот Порядок устанавливает правила организации и осуществления образовательной деятельности по основным программам профессионального обучения и является обязательным для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным программам профессионального обучения.

Формы обучения по основным программам профессионального обучения определяются организацией, осуществляющей образовательную деятельность, самостоятельно, если иное не установлено законодательством РФ. Допускается сочетание различных форм получения образования и форм обучения.

Содержание и продолжительность профессионального обучения по каждой профессии рабочего, должности служащего определяются конкретной программой профессионального обучения на основе установленных квалификационных требований (профессиональных стандартов).

Перечень профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение, с указанием присваиваемой квалификации по соответствующим профессиям рабочих, должностям служащих, утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

В настоящее время приказом Минобрнауки России от 01.04.2011 № 1140 «Об утверждении Перечня профессий профессиональной подготовки» утвержден только соответствующий перечень профессий рабочих.

Профессиональное обучение завершается итоговой аттестацией в форме квалификационного экзамена.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Дополнительное профессиональное образование

К освоению дополнительных профессиональных программ допускаются только лица: 1) имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование; 2) получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

Дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

В ряде случаев действующее законодательство прямо закрепляет право работников на дополнительное профессиональное образование.

Так, в соответствии с подп. 2 п. 2 ст. 47 Закона об образовании педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации двух видов дополнительных профессиональных программ:

1. *Программа повышения квалификации* направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

2. *Программа профессиональной переподготовки* направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

Содержание дополнительной профессиональной программы определяется образовательной программой, разработанной и утвержденной организацией, осуществляющей образовательную деятельность, если иное не установлено федеральными законами, с учетом потребностей лица, организации, по инициативе которых осуществляется дополнительное профессиональное образование.

Содержание дополнительных профессиональных программ должно учитывать профессиональные стандарты, квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям, или квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязан-

ностей, которые устанавливаются в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ о государственной службе.

Программы профессиональной переподготовки разрабатываются на основании установленных квалификационных требований, профессиональных стандартов и требований соответствующих федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального и (или) высшего образования к результатам освоения образовательных программ.

Обучение по дополнительным профессиональным программам осуществляется как одновременно и непрерывно, так и поэтапно (дискретно), в том числе посредством освоения отдельных учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), прохождения практики, применения сетевых форм, в порядке, установленном образовательной программой и (или) договором об образовании.

Дополнительная профессиональная образовательная программа может реализовываться в очной, очно-заочной или заочной формах, а также полностью или частично в форме стажировки.

Формы обучения и сроки освоения дополнительных профессиональных программ определяются образовательной программой и (или) договором об образовании.

Освоение дополнительных профессиональных образовательных программ завершается итоговой аттестацией обучающихся в форме, самостоятельно определяемой организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

Лицам, успешно освоившим соответствующую дополнительную профессиональную программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдаются удостоверения о повышении квалификации или дипломы о профессиональной переподготовке.

В соответствии с подп. 2 п. 2 ст. 47 Закона об образовании педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

В новой редакции главы 32 ТК РФ сфера применения ученического договора значительно расширяется и включает в себя уже не только профессиональное обучение, но также профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование.

Новая концепция ученического договора

Юридическое лицо (организация) имеет право заключать ученические договоры на получение образования двух видов: 1) с лицом, ищущим работу; 2) с работником организации.

Таким образом, в новой редакции главы 32 ТК РФ «Ученический договор» сфера применения ученического договора значительно расширяется и включает в себя не только профессиональное обучение, которое традиционно было связано с заключением ученического договора, но также профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование.

Используемый законодателем термин «образование» не дает возможности для разночтений, так как ст. 10 Закон об образовании относит к образованию и профессиональное образование, и дополнительное профессиональное образование, и профессиональное обучение.

Конечно, опираясь на ст. 1 ТК РФ, которая включает в предмет трудового права не просто отношения по подготовке и дополнительному профессиональному образованию, а отношения по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя, можно сделать вывод, что к сфере ученического договора должны относиться только случаи получения работником дополнительного профессионального образования и профессионального обучения в своей собственной организации, так как именно эти два вида образования может реализовывать непосредственно сам работодатель в специально созданных структурных подразделениях.

К сожалению, данная позиция, абсолютно верная с научной точки зрения, наталкивается на ряд неразрешимых противоречий в новой редакции IX раздела ТК РФ. Во-первых, тогда совершенно непонятно, зачем сам институт называть «Подготовка

и дополнительное профессиональное образование», если изначально известно, что понятие подготовки включает в себя не только профессиональное обучение, но и профессиональное образование, то есть среднее профессиональное и высшее образование (ст. 196 ТК РФ), особенно учитывая тот факт, что организации, осуществляющие обучение, не могут реализовывать подобные программы в соответствии с новым законодательством об образовании.

Во-вторых, не очень ясно, зачем практически во всех статьях, в которых определяются содержание и условия заключения или прекращения ученического договора, заменять конструкцию «профессия, специальность, квалификация» на термин «квалификация», в то время как по результатам как профессионального образования, так дополнительного профессионального образования или профессионального обучения всегда выдается документ о квалификации.

Сам факт оформления ученичества при направлении работника, например в очную магистратуру университета, вызывает значительное количество вопросов и нестыковок. Магистрант в роли ученика со стипендией на два года – абсолютно новое явление в трудовом праве.

Также необходимо обратить внимание на тот факт, что ученический договор с лицом, ищущим работу, является самостоятельным договором в трудовом праве, так как в данном случае трудовые отношения с учеником еще не возникли. При этом ученический договор с работником организации во всех случаях является дополнительным к трудовому договору в связи с тем, что работник уже находится в трудовых отношениях с работодателем.

Содержание ученического договора определяется в ст. 199 ТК РФ.

Ученический договор должен включать в себя ряд обязательных условий:

- 1) наименование сторон;

2) указание на конкретную квалификацию, приобретаемую учеником;

3) обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором;

4) обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре;

5) срок ученичества;

6) размер оплаты в период ученичества.

Ученический договор может содержать дополнительные условия, определенные соглашением сторон.

Ученический договор заключается на срок, необходимый для получения соответствующей квалификации.

Еще одним обязательным условием ученического договора в силу требования, предъявляемого законодателем в ч. 1 ст. 201 ТК РФ, является день вступления его в силу.

Действие ученического договора может продлеваться на время болезни ученика, прохождения им военных сборов и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Особенно важно, что в течение срока действия ученического договора его содержание может быть изменено только по соглашению сторон.

Также в содержании ученического договора с работником организации следует определить форму обучения (с отрывом, частичным отрывом или без отрыва от производства).

Ученичество может быть организовано в форме индивидуального, бригадного, курсового обучения и в иных формах.

При этом время ученичества в течение недели не должно превышать нормы рабочего времени, установленной для работников определенных возраста, профессии, специальности при выполнении соответствующих работ.

Работники, проходящие обучение в организации, по закрепленному в ученическом договоре соглашению с работодателем, могут полностью освобождаться от работы по трудовому договору (с отрывом от работы) либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени (с частичным отрывом от работы). В этих случаях получение согласия работника носит обязательный характер.

Специальный порядок оплаты ученичества устанавливается в ст. 204 ТК РФ.

Ученикам в период ученичества должна выплачиваться стипендия, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой квалификации, но не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Работа, выполняемая учеником на практических занятиях, дополнительно сверх стипендии оплачивается по расценкам, установленным в системах оплаты труда организации в коллективном договоре или локальных нормативных актах для ее работников.

На всех учеников, независимо от разновидности заключенного ученического договора, в полной мере распространяется трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда.

При этом очевидно, что трудовое законодательство применяется к ученикам с учетом специфики ученичества. Так, они не могут самостоятельно в полном объеме выполнять трудовую функцию.

В период действия ученического договора работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством.

Условия ученического договора, противоречащие ТК РФ, коллективному договору, соглашениям, являются недействительными и не применяются, но сам договор продолжает действовать.

Условия ученического договора, противоречащие ТК РФ, коллективному договору, соглашениям, являются недействительными и не применяются, но сам договор продолжает действовать.

Ученик после успешного завершения обучения может требовать от организации оформления с ним трудовых отношений. Отказ юридического лица заключить трудовой договор может быть обжалован в суд.

Ученик, успешно завершивший ученичество, обязан заключить с соответствующим юридическим лицом трудовой договор о выполнении определенной трудовой функции.

В свою очередь, ученик после успешного завершения обучения может требовать от организации оформления с ним трудовых отношений. Отказ юридического лица заключить трудовой договор может быть обжалован в суд.

С учеником, с которым был заключен ученический договор в связи с поиском работы, оформляется трудовой договор по полученной квалификации.

С учеником – работником организации оформляется внутренний постоянный перевод, а также заключается соглашение об изменении условий трудового договора, предусматривающее выполнение новой трудовой функции по полученной квалификации.

Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытание при приеме на работу не устанавливается.

В случае если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством (например, оплату труда преподавателей и т. п.). При этом выплаты, полученные учеником за выполнение на практических занятиях определенной работы, возмещению не подлежат.

В действующем законодательстве не определен перечень уважительных причин, позволяющих ученику не приступить к выполнению своих обязательств по договору. Целесообразно, чтобы стороны ученического договора

предусматривали соответствующий перечень непосредственно в самом тексте договора. В любом случае вопрос об уважительности причины решается работодателем самостоятельно с учетом конкретных обстоятельств. При невозможности прийти к взаимному согласию стороны могут перенести свой спор в суд.

Ученический договор прекращается по двум группам оснований:

1) по окончании срока обучения, предусмотренного в ученическом договоре в качестве его обязательного условия, или после завершения его продления;

2) по основаниям, предусмотренным в самом ученическом договоре.

Таковыми основаниями могут быть неудовлетворительные результаты успеваемости, длительное непосещение занятий и др.

Библиографический список

1. Кузнецов Д. Ученический договор: правоприменение // *Кадровик. Трудовое право для кадровика*. – 2010. – № 1. – С. 55–59.
2. Комментарий к Трудовому кодексу РФ: постатейный, науч.-практ. / Ананьева К. Я. (Рук. авт. коллектива и отв. ред. и др.). 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Омега-Л, 2007.
3. Нуртдинова А. Ф. Ученический договор по ТК РФ // *Справочник кадровика*. – 2003. – № 4.
4. Митрофанова В. В. Ученический договор: проблемы применения на практике // *Справочник кадровика*. – 2004. – № 9.
5. Никонов Д. А., Стремоухов А. В. Трудовое право: Курс лекций. – М.: Норма, 2007.
6. Миронов В. И. Трудовое право: Учеб. для вузов. – СПб.: Питер, 2009.
7. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. А. М. Куренной, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов. 2-е изд., доп. – М.: Городец, 2007.
8. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 5-е изд., испр., доп. и перераб. / Отв. ред. проф. Ю. П. Орловский. – М.: Юридическая фирма «Контракт», ИНФРА-М, 2009.
9. Трудовое право России / Под ред. А. М. Куренного. 2-е изд., испр. и доп. – М.: Правоведение, 2008.
10. Трудовое право России: Учеб. / Под ред. С. Ю. Головиной, М. В. Молодцова. – М.: Норма, 2008.