

Пермский филиал Федерального государственного
автономного образовательного учреждения высшего образования
«Национальный исследовательский университет
“Высшая школа экономики”»

Е.Р. Брюхина

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПЕРЕПОДГОТОВКА:
ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ**

Монография

Пермь 2017

УДК 37.014
ББК 67.405
Б898

Рецензент:

доцент кафедры правовых дисциплин и методики преподавания
права Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования «Пермский
государственный гуманитарно-педагогический университет»,
канд. юрид. наук Наталья Викторовна Новикова

Брюхина, Е.Р.

Б898 Профессиональная переподготовка: правовые аспекты:
монография / Е.Р. Брюхина. – Пермь: Изд-во Перм. нац. исслед.
политехн. ун-та, 2017. – 169 с.

ISBN 978-5-398-01858-5

Рассмотрена правовая характеристика права на образование и права на труд в России, соотнесены понятия профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации. Автором выявлены особенности ученического договора, а также проанализированы основные гарантии и компенсации при прохождении профессиональной переподготовки. Автором предложен ряд новых дефиниций.

Материал, изложенный в монографии, может быть использован работодателями, работниками, практикующими юристами, преподавателями в учебном процессе, аспирантами и студентами.

УДК 37.014
ББК 67.405

ISBN 978-5-398-01858-5

© Брюхина Е.Р., 2017

National Research University Higher School of Economics,
Campus In Perm

E. Bryukhina

**OCCUPATIONAL RETRAINING:
LEGAL ASPECTS**

The monograph

Perm 2017

ВВЕДЕНИЕ

Изменения в различных сферах жизнедеятельности общества были вызваны изменением экономической, политической и социальной ситуации в стране. Естественно, не обошли эти перемены и отношения по профессиональной переподготовке работников. Рыночной экономике необходим работник, способный быстро адаптироваться к возрастающим требованиям работодателя. В связи с этим профессиональная переподготовка работников на сегодняшний день становится более востребованной, в современных условиях она приобретает несколько иное юридическое наполнение, основанное на новациях норм Закона «Об образовании». Переподготовка работников находится в стадии становления, это, прежде всего, связано с тем, что в трудовом законодательстве наблюдаются некоторые противоречия и недосказанность. Трудовой кодекс Российской Федерации по настоящий момент не содержит легального определения понятий профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, что приводит к определенным сложностям в правоприменительной практике, в частности, когда работодатель, подменяя понятия, нарушает права работников. Это объясняется тем, что в настоящее время действуют различные акты, регулирующие отдельные вопросы профессиональной переподготовки. В этих нормативно-правовых актах встречаются противоречия. Вместе с тем перед работодателем стоит нелегкая задача: решать, за чей счет работник будет проходить переобучение, каковы механизмы защиты средств, затраченных на обучение работника, какие гарантии при прохождении профессиональной переподготовки он обязан предоставить работнику, проходящему обучение, и, наконец, какой вид договора следует заключать в этом случае. Трудовой кодекс (ТК) РФ определяет, что отношения по профессиональной переподготовке относятся к отношениям ученическим и могут оформляться путем заключения дополнительного к трудовому договору ученического договора. Отсюда возникает вопрос, какую внешнюю форму должен иметь этот вид договора и какие его условия должны быть обязательными, а какие дополнительными.

Анализируя литературные источники российского трудового права, неверно было бы утверждать, что проблеме профессиональной переподготовки не уделялось внимание. В разное время эту проблему исследовали В.Н. Артемова, Б.К. Бегичев, Э.Н. Бондаренко, К.М. Варшавский, И.С. Войтинский, Л.Я. Гинцбург, Г.В. Глебов, С.Ю. Головина, К.Н. Гусов, В.М. Дога-

дов, Ф.М. Левиант, Ю.П. Орловский, А.Е. Пашерстник, А.С. Пашков, Ю.А. Розенбаум, Г.С. Скачкова, О.В.Смирнов, А.Ф. Трошин, А.И. Ставцева, К.П. Уржинский и др. Но характерной особенностью этих научных исследований являлось рассмотрение профессионального обучения в рамках производственного ученичества. Что касается профессиональной переподготовки, то анализ этого вида дополнительного профессионального образования, как правило, исследовался в совокупности с профессиональной подготовкой и повышением квалификации.

На кафедре трудового, экологического права и гражданского процесса Алтайского государственного университета в 2005 г. была защищена кандидатская диссертация В.Г. Глебова на тему «Ученический договор», положившая начало диссертационным исследованиям ученических отношений по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации после принятия ТК РФ. Все это свидетельствует о том, что значительный массив отношений по профессиональной переподготовке работников должен изучаться наукой трудового права.

ГЛАВА I. ПРАВО НА ТРУД И ПРАВО НА ОБРАЗОВАНИЕ

1.1. Система профессионального обучения в современной России

Изменение экономической, политической и социальной ситуации в стране вызвало изменения в различных сферах жизнедеятельности общества. Не обошли эти перемены и отношения по профессиональному обучению. Рыночной экономике необходим подготовленный работник, способный быстро адаптироваться к возрастающим требованиям работодателя. В этой связи на сегодняшний день профессиональное обучение работников вновь возрождается, приобретая при этом несколько иное юридическое наполнение. В КЗоТ РСФСР (1971) детальной регламентации права на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации не существовало, хотя отраслевая (трудовая) принадлежность этого права никем не оспаривалась.

В науке трудового права иногда право работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации относили исключительно к составному элементу права на защиту от безработицы и содействия в трудоустройстве¹. Такая позиция базировалась, в частности, на приложении к постановлению Минтруда РФ и Минобразования РФ № 3/1 от 13 января 2000 г. «Об утверждении Положения об организации профессиональной подготовки, повышении квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения»². Думается, утверждать это столь однозначно все-таки, нельзя, ввиду того что право работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации существует не только на стадии трудоустройства, но и на стадии выполнения текущей трудовой функции. Следовательно, правовая регламентация данного права включает в себя две группы норм, регулирующих эти отно-

¹ См., например: Курс российского трудового права. Т. 2. Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) / под ред. С.П. Маврина, А.С. Пашкова, Е.Б. Хохлова. М., 2001. С. 368.

² Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2000. № 11.

шения. Первая – направлена на защиту от безработицы и содействие в трудоустройстве, вторая – на сохранение занятости и обеспечение равенства продвижения по работе с учетом квалификации. Сравнивая эти две обширные группы, необходимо отметить, что вторая является более широкой по своему содержанию, по кругу охвата общественных отношений и присущим им правовым характеристикам.

Статья 196 ТК РФ устанавливает право работодателя определить необходимость профессиональной подготовки и переподготовки для собственных нужд. И из этого следует, что реализация права на профессиональную подготовку и переподготовку возложена не только на самого работника, но и на работодателя. А это в свою очередь означает, что у работника появляется корреспондирующая обязанность пройти профессиональную подготовку, переподготовку либо повысить свою квалификацию. Далее зададимся целью исследовать соотношение профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, и выявить общность и различия понятий «профессиональное обучение» и «профессиональное образование», что предопределено частым смешением этих понятий и приводит к определенным сложностям в правоприменительной практике.

Следует согласиться с М.В. Лушниковой и А.М. Лушниковым, которые полагают, что «важно разграничить право на профессиональное образование, основанное на государственных образовательных стандартах, и право на профессиональное обучение»³. Однако их позиция относительно того, что профессиональное обучение и профессиональное образования два различных понятия, не имеющие родового признака, представляется не бесспорной. Попытаемся найти аргументы для такого утверждения.

Согласно ТК РФ право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации является одним из основных трудовых прав работника (ст. 21). По сути в данной статье речь идет о праве на профессиональное обучение. Термин «профессиональное обучение» в Рекомендации МОТ № 88 1959 г. «О профессиональном обучении взрослых, включая инвалидов», трактуется как любой вид обучения занятию, дающий возможность приобрести или развить знания и мастерство либо технического или профессионального характера, либо необходимые для выполнения функций младшего руководящего персонала, независимо от того, преподаются ли они на предприятии или вне его, и включает профессиональное

³ Лушникова М.В., Лушников А.М. Право на профессиональное образование и обучение: проблемы реализации в современных условиях // Трудовое право. 2007. № 4. С. 56.

переобучение (п.п. «а» п. 1 ст. 1). Помимо этого в Постановлении Минтруда РФ и Минобразования РФ № 3/1 от 13.01.2000 г. (с последн. изм. и доп.) «Об утверждении Положения об организации профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения»⁴ определяются виды и формы профессионального обучения. В частности, в ст. 6 указанного положения в профессиональное обучение безработных граждан и незанятого населения включаются следующие виды обучения: профессиональная подготовка с целью ускоренного приобретения обучающимися навыков, необходимых для выполнения определенной работы, группы работ; переподготовка рабочих для приобретения ими новых профессий для работы (доходного занятия) по этим профессиям; обучение рабочих, имеющих профессии, вторым профессиям для расширения их профессионального профиля и получения возможностей для работы (доходного занятия) по совмещаемым профессиям; повышение квалификации рабочих с целью обновления знаний, умений и навыков, роста профессионального мастерства и повышения конкурентоспособности по имеющимся у них профессиям, а также изучения новой техники, технологии и других вопросов по профилю профессиональной деятельности; профессиональная переподготовка специалистов для получения дополнительных знаний, умений и навыков по образовательным программам, предусматривающим изучение отдельных дисциплин, разделов науки, техники и технологии, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности, а также получение новой квалификации в рамках имеющегося направления подготовки (специальности); повышение квалификации специалистов с целью обновления теоретических и практических знаний в связи с повышением требований к уровню квалификации и необходимостью освоения новых способов решения профессиональных задач; стажировка специалистов для формирования и закрепления на практике теоретических знаний, умений и навыков, приобретения профессиональных и организаторских качеств для выполнения профессиональных обязанностей.

По сути при сравнении очевидно, что Рекомендация МОТ № 88 определяет профессиональное обучение более широко, включая в него любой вид обучения. Исходя из этого можно сделать вывод о том, что профессиональное обучение включает в себя: во-первых, профессиональное образование соответствующего уровня (начальное, среднее, высшее и послевузовское), во-вторых, дополнительное профессиональное образование (профес-

⁴ Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2000. № 11.

сиональную переподготовку и повышение квалификации), в-третьих, профессиональную подготовку без повышения образовательного уровня.

В толковых словарях русского языка «профессиональное обучение» трактуется как «*процесс (курсив – авт.) передачи и усвоения знаний, навыков, умений по определенной профессии*»⁵. «Образование» в толковых словарях толкуется и как «процесс получения систематизированных знаний», и как «совокупность знаний, навыков, умений, полученных в процессе или в результате обучения». «Профессиональная подготовка» определяется филологами через действие глагола «подготовить» следующим образом: «обучить, дав необходимые знания», а также как «запас знаний, навыков, опыта, приобретенный в процессе учебы»⁶. Таким образом, и образование и подготовку можно рассматривать и как динамическое (процесс получения знаний) и как статическое явление (определенный объем полученных знаний).

Таким образом, позволим себе утверждать, что профессиональное обучение является родовым понятием и включает в себя в качестве видов: профессиональное образование соответствующего уровня, дополнительное профессиональное образование, а также профессиональную подготовку. В качестве родовых признаков можно рассмотреть получение профессиональных знаний, приобретение навыков и практического опыта, так как они присущи и профессиональной подготовке, и профессиональному образованию, и дополнительному образованию, включающему в себя профессиональную переподготовку и повышение квалификации. Основные видовые различия должны проводиться по содержанию и целевому назначению обучения. Говоря о дополнительном профессиональном образовании, необходимо отметить, что оно до 29 марта 2014 г. включало в себя повышение квалификации, стажировку и профессиональную переподготовку, что подтверждается анализом Постановления Правительства РФ № 610 от 26.06.1995 г. (с изм. и доп.) «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов» (утратило силу 09.04.2014.)⁷. Авторские представления о существующей до этого момента системы профессионального обучения отражены в рисунке.

⁵ См.: Толковый словарь русского языка С.И. Ожегова. URL: www.slovotolk.ru (дата обращения: 20.05.2017).

⁶ См.: Толковый словарь русского языка Т.Ф. Ефремовой. URL: www.dis.academik.ru/contents.nsf/efremova (дата обращения: 22.04.2017); Толковый словарь русского языка Д.В. Ушакова // www.dict.t-mm.ru/ushakov/o/obraz.html (дата обращения: 22.04.2017).

⁷ СЗ РФ. 03.07.1995. № 27. Ст. 2580.

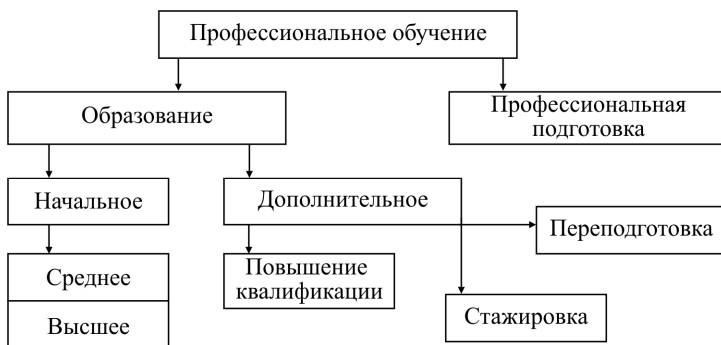


Рис. Система профессионального обучения до 01.09.2013 г.

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»⁸, вступивший в силу 01.09.2013 г., определил следующие уровни профессионального образования:

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

Образовательные уровни – это остов образования, который не исключает, а, наоборот, предполагает наложение на него дополнительных элементов. Тем не менее на практике понятие «профессиональное образование» ассоциируется с проведением обучения только по основным образовательным программам⁹. Говоря о дополнительном образовании, можно отметить, что в ст. 6 названного закона оно включает в себя такие подвиды, как дополнительное образование детей и взрослых и дополнительное профессиональное образование. Уделим внимание лишь второму виду дополнительного образования. В ст. 76 ФЗ «Об образовании в РФ» определено, что дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

Перейдем к анализу содержания понятия «профессиональная подготовка», «переподготовка» и «повышение квалификации». К сожалению,

⁸ СЗ РФ. 31.12.2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.

⁹ Занданов И.В. Ученический договор как форма профессиональной подготовки и переподготовки работников: дис. ... канд. юрид. наук. М. 2011. С. 44.

непосредственно в ТК РФ не дается легального определения указанных понятий. Это, несомненно, является упущением, ведь с правовой точки зрения крайне важно, чтобы дефиниции были сформулированы на уровне федерального законодательства. Кроме того, они должны быть сформулированы достаточно четко, не допуская различных толкований. В науке трудового права хоть и уделяется некоторое внимание данному вопросу, но единство мнений еще не достигнуто. Так, М.В. Лушникова и А.М. Лушников профессиональное обучение определяют как получение профессиональных знаний и практического опыта, необходимых для выполнения определенной работы, группы работ по определенной профессии, специальности, квалификации¹⁰. М.В. Молодцов определяет профессиональную подготовку как «приобретение рабочими новых профессий, а служащими дополнительных знаний, навыков, умений... для выполнения нового вида профессиональной деятельности, либо получения новой квалификации в рамках имеющейся специальности; повышение квалификации – как обновление знаний, умений и навыков с целью роста профессионального мастерства и повышения конкурентоспособности по имеющейся профессии – для рабочих, и с целью необходимости освоения новых способов решения профессиональных задач – для специалистов»¹¹. По сути дела М.В. Лушникова, А.М. Лушников и М.В. Молодцов говорят об одном и том же, но обозначают одно явление разными понятиями. Следовательно, происходит их подмена. *Полагаем, нельзя отождествлять понятие профессиональной подготовки и профессионального обучения прежде всего потому, что право на профессиональное обучение более емкое, сложное по своей структуре. Оно связано с правом работника пройти профессиональную подготовку в образовательных подразделениях организации (работодателя), имеющих соответствующую лицензию, либо путем направления работника работодателем для получения соответствующего профессионального образования (при необходимости) в образовательные учреждения начального, среднего, высшего и дополнительного образования или в другие организации, имеющие образовательные лицензии, на условиях и в порядке, которые определены коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.*

¹⁰ Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб., 2006. С. 214.

¹¹ Головина С.Ю., Молодцов М.В. Трудовое право России: учебник для вузов. М., 2003. С. 385.

В профессиональное обучение некоторые авторы включают принцип соединения обучения с производительным трудом¹². Однако такой труд носит особый, специфический характер, отличающийся от труда, применяемого рабочими, служащими на предприятиях, учреждениях, организациях в первую очередь тем, что он имеет не самостоятельное, а вспомогательное учебное значение, являясь лишь одним из элементов обучения. В науке трудового права существует еще одна интересная позиция. Так, М.Я. Сонин в своей работе «Воспроизводство рабочей силы в СССР и баланс труда» указывал, что «...под подготовкой новых рабочих ... понимается техническое обучение рабочих на производстве, в результате которого работник приобретает новую профессию или новую специальность (впервые или повторно)»¹³. Следовательно, по его мнению, профессиональную подготовку могут проходить только лица, уже имеющие профессию или специальность. Аналогичной точки зрения придерживается и В.Г. Глебов, который полагает, что лица при заключении трудового договора могут обладать какой-либо профессией, специальностью, но она может оказаться не востребованной этим работодателем. В этом случае принимается решение профессионально подготовить нового работника¹⁴. Данные позиции видятся ошибочными, так как в этих случаях лицо будет проходить не профессиональную подготовку, а профессиональную переподготовку, ибо результатом, а вернее сказать, целью этого обучения выступает приобретение новой профессии или специальности для выполнения нового вида профессиональной деятельности. Думается, есть резон согласиться с теми учеными, которые полагают, что под профессиональной подготовкой следует понимать обучение людей, не имевших профессии или специальности¹⁵. Однако, полагаем, что подобное определение все-таки не является полным, так как оно не отражает цели профессиональной подготовки.

На основе проведенного выше анализа предлагается авторское определение профессионального обучения и профессиональной подготовки. *Профессиональное обучение – это передача обучающемуся знаний, навыков*

¹² Артемова В.Н. Право советских граждан на профессиональную подготовку и повышение квалификации. Минск, 1981. С. 36.

¹³ Сонин М.Я. Воспроизводство рабочей силы в СССР и баланс труда. М., 1959. С. 267.

¹⁴ Глебов В.Г. Ученический договор: дис. ... канд. юрид. наук. Барнаул, 2005. С. 26.

¹⁵ См.: Трудовое право России: учебник / под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского. М., 1998. С. 464; Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: учебник. М., 2004. С. 251.

и практического опыт и использование имеющегося запаса знаний, умений и навыков в дальнейшем для достижения установленных государством образовательных цензов. Таким образом, профессиональное обучение это получение определенной профессии как предусмотренной, так и не предусмотренной государственным образовательным стандартом (например, для подготовки кадров внутри организации для собственных нужд), помимо этого профессиональное обучение включает в себя углубление и совершенствование уже имеющихся профессиональных знаний. *Профессиональная подготовка – это передача обучающемуся, не имеющему профессии или специальности, знаний, умений и практического опыта с целью их ускоренного приобретения для дальнейшего использования полученных знаний при выполнении работы или группы работ первоначальной квалификации.* Таким образом, профессиональное обучение и профессиональная подготовка соотносятся как общее и частное. Следует согласиться с И.В. Зандановым, полагающим, что дополнительное образование и профессиональная подготовка являются важным компонентом системы российского образования¹⁶.

Следующий момент, который необходимо рассмотреть – это соотношение профессиональной подготовки и профессиональной переподготовки. Профессор М.В. Молодцов рассматривал переподготовку работников как процесс получения новых и дополнительных знаний по основной или смежной специальности, должности, завершение которого позволяет продолжить работу в изменяющихся условиях технического, экономического и социального характера¹⁷. Профессиональная переподготовка (переквалификация) означает, что работников, обладающих определенными профессиональными навыками, обучают выполнению новых для них работ. Профессиональная переподготовка может быть обусловлена совершенствованием технологического процесса, внедрением новых технологий, оборудования и т.п.

В советский период на масштабы переподготовки оказывали существенное влияние ускоренные темпы выпуска средств вычислительной техники. В настоящее время мотивация профессиональной переподготовки несколько иная. Она может быть обусловлена производственной необходимостью, материальными причинами, угрозой сокращения и др. Чаще всего именно изменения на производстве приводят работников к осознанию того, что в условиях обновления техники, технологии требуются до-

¹⁶ Занданов И.В. Ученический договор как форма профессиональной подготовки и переподготовки работников: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2011. С. 44.

¹⁷ См.: Молодцов М.В., Головина С.Ю. Указ. соч. С. 385.

полнительные профессиональные знания. Только это может гарантировать улучшение материальных условий (повышение заработной платы) и снизить угрозу потери работы. Можно отметить факт прямой зависимости уровня профессиональной подготовленности рабочего и его инициативности: чем выше разряд рабочего, тем более обдуманным шагом становится переподготовка. По мнению работников, при проведении социологического опроса в конце 2016 г. на ОАО «Камкабель» (был проведен опрос 400 рабочих), профессиональная переподготовка дает весьма ощутимые результаты: повышение квалификации (49,6 %), рост тарифного разряда и заработной платы соответственно (25,2 %), рост производительности труда (6,2 %). Позитивно ее влияние на рост заработной платы, стабильность занятости. Следовательно, в условиях рыночной экономики при возрастающей конкуренции в профессиональной переподготовке заинтересованы как работники, так и работодатели.

Говоря о профессиональной переподготовке, для более полного представления о сущности необходимо провести ее классификацию по различным основаниям. Первая – в зависимости от субъектного состава: 1) профессиональная переподготовка специалистов: а) для выполнения нового вида профессиональной деятельности; б) для получения дополнительной квалификации; 2) профессиональная переподготовка рабочих: а) для получения родственной профессии; б) обучение вторым профессиям для расширения профессионального профиля и получения возможностей для работы (доходного занятия) по совмещаемым профессиям.

Профессиональная переподготовка специалистов является самостоятельным видом дополнительного профессионального образования. Целью профессиональной переподготовки специалистов является получение ими дополнительных знаний, умений и навыков по образовательным программам, предусматривающим изучение отдельных дисциплин, разделов науки, техники, технологии, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности и расширения квалификации¹⁸. Специалистами признаются лица с высшим и средним профессиональным образованием.

¹⁸ См.: Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ № 3/1 от 13.01.2000 г. «Об утверждении Положения об организации профессиональной подготовки, повышении квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения» (с изм. от 08.02.2001 г.); Постановление Правительства РФ № 610 от 26.06.1995 г. «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов» (утратило силу 09.04.2014 г.).

Профессиональная переподготовка специалистов проводится в академиях, институтах повышения квалификации, учебных центрах профессиональной переподготовки и повышения квалификации увольняемых из Вооруженных сил Российской Федерации военнослужащих, межотраслевых региональных центрах повышения квалификации и переподготовки, учебных центрах службы занятости, а также в структурных подразделениях повышения квалификации и переподготовки в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования.

Профессиональная переподготовка специалистов необходима: 1) для получения дополнительных знаний, умений и навыков по образовательным программам, предусматривающим изучение отдельных дисциплин, разделов науки, техники, технологии, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности; 2) для получения новой квалификации в рамках имеющегося направления подготовки (специальности). Профессиональная переподготовка имеет большое значение не только для лица, ее проходящего, но и для экономики страны, так как она направлена одновременно на преодоление структурной безработицы. Структурная безработица обусловлена изменением структуры хозяйства. Спрос на некоторые виды профессий при этом сокращается или исчезает, а на другие – возрастает или возобновляется. В результате структура рабочей силы не соответствует структуре рабочих мест. Структурная безработица предусматривает необходимость переподготовки (переквалификации)¹⁹.

Правовая регламентация профессиональной переподготовки осуществляется, как правило, на подзаконном уровне. К основным нормативно-правовым актам, регулирующим этот вопрос, относятся: Постановление Правительства РФ № 610 от 26.06.1995 г. (с изм. и доп.) «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов» (утратило силу 09.04.2014 г.); Приказ Минобразования РФ № 1221 от 18.06.1997 г. (с изм. и доп.) «Об утверждении Требований к содержанию дополнительных профессиональных образовательных программ» (утратил силу 14.11.2013 г.)²⁰; Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ № 3/1 от 13.01.2000 г. «Об утверждении Положения об организации профессиональной переподготовки, повышении квалификации и переподготов-

¹⁹ См.: Мумладзе Р.Г., Гужина Г.Н. Экономика и социология труда: учебник. М., 2007. С. 76.

²⁰ Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 1997. № 15.

ки безработных граждан и незанятого населения» (с изм. от 08.02.2001 г.)²¹; Приказ Минобразования РФ № 2571 от 06.09.2000 г. «Об утверждении Положения о порядке и условиях профессиональной переподготовки специалистов» (утратил силу 14.11.2013 г.)²²; Приказ Минобразования РФ № 2749 от 25.09.2000 г. «Об утверждении Примерного положения о структурных подразделениях дополнительного профессионального образования специалистов, организуемых в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования»²³. Содержание вышеперечисленных актов позволяет утверждать, что профессиональная переподготовка отнесена к самостоятельному виду дополнительного профессионального образования.

Выделяется два типа образовательных программ профессиональной переподготовки специалистов. Первый тип предназначен для получения дополнительных знаний, умений и навыков по образовательным программам, предусматривающим изучение отдельных дисциплин, разделов науки, техники и технологии, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности. Профессиональная переподготовка для выполнения нового вида профессиональной деятельности обеспечивает совершенствование знаний специалиста на основании установленных квалификационных требований к конкретным профессиям или должностям (п. 1 «Положения о порядке и условиях профессиональной переподготовки специалистов» (утв. Приказом Минобразования РФ № 2571 от 06.09.2000 г.)). Сущностью этого типа профессиональной переподготовки является процесс совершенствования знаний специалиста, которые необходимы для выполнения нового вида профессиональной деятельности в определенной сфере. Полагаем, использование формулировки «совершенствование знаний специалиста» недостаточно верно, ибо «совершенствование» рассматривается как процесс действия по значению глагола «совершенствовать», т.е. что делать: становиться лучше, совершеннее²⁴, а это означает, что происходит совершенствование имеющихся знаний специалистов по определенной профессии. Уместнее было бы, на наш взгляд, вместо слова «совершенствование» использовать «приобретение».

²¹ Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 13.03.2000. № 11.

²² Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 30.10.2000. № 44.

²³ Бюллетень Минобразования РФ. 2001. № 1.

²⁴ Толковый словарь русского языка: в 4 т. / сост. В.В. Виноградов, Г.О. Винокур, Б.А. Ларин и др.; под ред. Д.Н. Ушакова. М., 1994. Т. 4. С. 338.

Говоря о втором типе образовательной программы, следует отметить, что указанные нормативно-правовые акты по-разному определяют цели такой переподготовки: как для расширения квалификации специалистов в целях их адаптации к новым экономическим и социальным условиям и ведения новой профессиональной деятельности; так и для получения дополнительной квалификации.

В анализируемых нормативных правовых актах категория «профессиональная переподготовка» имеет одинаковое юридическое наполнение. Но если категория имеет одинаковое смысловое наполнение, то она должна иметь и единое обозначение. Проверим, насколько соблюдается подобное требование законодательной техники.

Постановление Правительства РФ № 610 от 26.06.1995 г. «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов» (утратившее силу) определяло, что профессиональная переподготовка осуществляется для расширения квалификации специалистов в целях их адаптации к новым экономическим и социальным условиям и ведения новой профессиональной деятельности. В толковом словаре С.И. Ожегова слово «расширение» означает «сделать более широким по содержанию, усилить и углубить»²⁵. Поэтому буквальное толкование фразеологического оборота «расширение квалификации специалистов в целях их адаптации к новым экономическим и социальным условиям и ведения новой профессиональной деятельности» – подразумевает не что иное, как повышение квалификации. *Таким образом, расширение квалификации специалистов можно рассматривать как более глубокое овладение уже имеющейся специальностью с целью адаптации к изменяющимся экономическим условиям, что свидетельствует не о профессиональной переподготовке, а о повышении квалификации.*

Охарактеризуем другую трактовку, которая предполагает, что второй тип образовательных программ профессиональной переподготовки специалистов необходим для получения специалистами дополнительной квалификации²⁶. Вновь обратимся к словарю С.И. Ожегова, в котором «дополнительный» определяется как «являющийся дополнением к чему-либо»²⁷.

²⁵ Ожегова С.И. Толковый словарь русского языка. Екатеринбург, 1994.

²⁶ См.: Приказ Минобразования РФ . № 2571 от 06.09.2000 г. «Об утверждении Положения о порядке и условиях профессиональной переподготовки специалистов»; Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ № 3/1 от 13.01.2000 г. «Об утверждении Положения об организации профессиональной переподготовки.

²⁷ Ожегова С.И. Толковый словарь русского языка. Екатеринбург, 1994.

Следовательно, получение дополнительной квалификации в результате прохождения профессиональной переподготовки осуществляют специалисты, освоившие одну из основных образовательных программ высшего или среднего образования, т.е. получение второй квалификации является дополнением к первой. Это означает, что осуществлять трудовую деятельность возможно по одной из приобретенных квалификаций или по двум одновременно.

Другой момент, на который следовало бы обратить внимание, – уровень образования специалистов, проходящих профессиональную переподготовку. Он должен быть не ниже уровня образования, требуемого для получения дополнительной квалификации, т.е. дополнительные образовательные программы осваиваются специалистами только на базе высшего или среднего профессионального образования. В том случае, если занимаемая должность или образовательная программа для получения дополнительной квалификации требует определенного образовательного уровня (например, высшего образования), специалист, не имеющий этого образовательного уровня, не может быть субъектом указанных отношений.

Полагаем, что профессиональная переподготовка для получения дополнительной квалификации должна быть направлена на получение новой дополнительной квалификации, а не на расширение уже имеющейся. Думается, понятие профессиональной переподготовки следует изложить в следующей редакции: *«Профессиональная переподготовка осуществляется для получения новой дополнительной квалификации в целях адаптации к новым экономическим и социальным условиям и ведения новой профессиональной деятельности, в том числе с учетом международных требований и стандартов, и проводится по дополнительным профессиональным образовательным программам, формируемым в соответствии с государственными требованиями к минимуму содержания и уровню требований к специалистам для присвоения дополнительной квалификации, устанавливаемыми Правительством РФ совместно с другими федеральными органами исполнительной власти в пределах их компетенции, и реализуется для специалистов, освоивших одну из основных образовательных программ высшего и среднего профессионального образования, для которых предназначена данная дополнительная (новая) квалификация».*

Таким образом, второй тип образовательной программы должен обеспечивать получение дополнительной новой квалификации, ибо в этом случае не нарушается сущность профессиональной переподготовки.

Профессиональная переподготовка рабочих необходима для приобретения ими новой профессии, для работы (доходного занятия) по этим

профессиям²⁸. Здесь речь идет о рабочих, уже имеющих профессию, но не имеющих возможности найти ей применение. В буквальном значении этого термина переподготовка имеет место, когда работника, уже имеющего профессию, дополнительно обучают с целью приобретения родственной профессии путем передачи новых знаний и навыков. Обучение имеющих профессии рабочих вторым профессиям для расширения их профессионального профиля и получения возможностей для работы (доходного занятия) по совмещаемым профессиям. Полагаем, может иметь место в случаях, когда рабочий не может найти применение своим профессиональным возможностям, а потому возникает необходимость организовать обучение рабочего профессии, пользующейся спросом на рынке труда. Как представляется, положения об обучении рабочих вторым профессиям дублируют закрепленные общие положения о профессиональной переподготовке работников, тем более, что организация обучения в данных случаях осуществляется одинаково.

В науке трудового права существуют две диаметрально противоположные точки зрения на обучение вторым профессиям. В частности, ряд ученых относит обучение вторым и смежным профессиям к повышению квалификации, аргументируя это утверждение тем, что работник, освоивший новую профессию, продолжает выполнять прежнюю работу, совмещая или чередуя ее с работой по второй (смежной) профессии²⁹. Другая группа ученых придерживается иной точки зрения по этому вопросу. Она относит обучение вторым и смежным специальностям к производственному ученичеству³⁰, мотивируя это тем, что в результате обучения происходит овладение совершенно новой специальностью, по которой работник ранее не работал. Так, О.В. Смирнов изначально придерживался первой точки зрения, но позже в своих работах пришел к выводу, что обучение второй (смежной) профессии или специальности, по окончании которого работник должен

²⁸ См.: Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ № 3/1 от 13.01.2000 г. «Об утверждении Положения об организации профессиональной подготовки, повышении квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения» (с изм. от 08.02.2001 г.).

²⁹ См.: Пашков А.С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров (некоторые вопросы теории и практики). Л., 1966. С. 50; Уржинский К.П. Производственно-техническое обучение на предприятии. Иркутск, 1958. С. 48; Смирнов О.В. Правовое регулирование подготовки новых рабочих на производстве // Уч. зап. Туркменского государственного университета. Ашхабад, 1956. Вып. VIII. С. 204.

³⁰ Трошин А.Ф. Правовое положение рабочих и служащих, обучающихся без отрыва от производства. М., 1962. С. 18–23.

работать в основном не по старой, а по новой профессии, носит характер ученичества³¹. Аналогичной позиции придерживается и М.Я. Сонин, полагающий, что если рост теоретических знаний и практических навыков приводит к перемене профессии или даже специальности, а значит такая передвижка не может рассматриваться как обычное повышение квалификации, поскольку происходит качественный скачок в развитии рабочей силы³².

Содержание отношений по получению второй и смежной специальности достаточно неоднородно, на что обращали внимание некоторые ученые³³. В результате приобретения смежной (или дополнительной) специальности рабочие продолжают выполнять работу по своей прежней специальности, при этом дополнительно выполняя обязанности по вновь приобретенной смежной специальности. В случае же приобретения второй специальности работник после окончания обучения должен работать не по старой, а, в основном, по новой специальности. Как верно заметил А.Ф. Трошин, имеется «качественное различие между обучением второй профессии, когда работник овладевает абсолютно новой для него профессией, и обучением смежной профессии, когда рост теоретических знаний и практических навыков рабочего происходит на основе и в пределах имеющейся у него профессии»³⁴. Именно в этом и проявляется четко различие между отношениями по обучению вторым и смежным профессиям. Основываясь на выявленном различии получение смежной специальности следует относить к повышению квалификации, а приобретение второй специальности к разновидности переподготовки.

Далее вновь позволим себе процитировать Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ № 3/1 от 13.01.2000 г. «Об утверждении Положения об организации профессиональной подготовки, повышении квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения», где определяется, что профессиональная переподготовка рабочих проводится для приобретения ими новых профессий для работы (доходного занятия) по этим профессиям, а обучение рабочих, имеющих профессии, вторым профессиям осуществляется для расширения их профессионального профиля и получения возможностей для работы (доходного занятия) по совме-

³¹ Смирнов О.В. О правовой природе ученичества // Сов. государство и право. 1957. № 3. С. 112.

³² Сонин М.Я. Указа. соч. С. 268.

³³ См.: Смирнов О.В. Указ. соч. С. 112; Уржинский К.П. Производственно-техническое обучение на предприятии. Иркутск, 1958. С. 48–54.

³⁴ Трошин А.Ф. Указ соч. С. 22.

щаемым профессиям³⁵. В приведенных нормах законодателем, как представляется, допущена некоторая неточность. В частности, говоря о расширении профессионального профиля и получении возможностей для работы (доходного занятия) по совмещаемым профессиям, законодатель фактически имеет в виду получение смежной специальности, а не второй, поскольку предполагается рост теоретических знаний и практических навыков рабочего на основе и в пределах имеющейся у него профессии с целью дальнейшей работы по вновь приобретенной совмещаемой профессии. Думается, анализируемое нормативное положение должно быть сформулировано следующим образом: обучение рабочих, имеющих профессии, смежным профессиям для расширения их профессионального профиля и получения возможностей для работы (доходного занятия) по совмещаемым профессиям. Таким образом, обучение рабочих, имеющих профессии, смежным профессиям не будет являться переподготовкой, а должно рассматриваться как повышение квалификации. Соответственно при направлении рабочего на такой вид обучения необходимо заключение договора о повышении квалификации. Анализу указанного вида договора будет посвящен один из последующих разделов данного монографического исследования.

Нормативное положение о профессиональной переподготовке рабочих, содержащееся в анализируемом постановлении Минтруда РФ и Минобразования РФ, следовало бы уточнить, имея в виду приобретение не просто новых профессий, а «абсолютно новых (вторых) для них профессий». Тем самым, как представляется, может быть внесена большая ясность в понимание профессиональной переподготовки работников.

Правовое регулирование отношений по переподготовке рабочих осуществляется в основном так же, как и при подготовке кадров: формы переподготовки рабочих такие же, как при подготовке новых рабочих; условия обучения в основном аналогичны тем, которые существуют при подготовке рабочих. Сходство в правовом регулировании этих видов обучения дало основание для появления в теории трудового права утверждения о нецелесообразности установления особого правового режима для лиц, проходящих переподготовку³⁶. Можно выделить вторую классификацию в зависимости от формы профессиональной переподготовки: пере-

³⁵ Подобный содержательный повтор необходим для дальнейшего разграничения смежных категорий.

³⁶ См. об этом: Пашков А.С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров... Л., 1966. С. 53.

подготовка с отрывом от работы; без отрыва от работы; с частичным отрывом от работы³⁷.

Формы профессиональной переподготовки устанавливаются образовательным учреждением в зависимости от сложности образовательных программ и в соответствии с потребностями заказчика на основании заключенного с ним договора. Если лицо проходит профессиональную переподготовку с отрывом от работы, переподготовка осуществляется на основе специальных договоров, заключенных работодателем с государственным или негосударственным центром по профессиональной подготовке и с конкретным работником. В настоящее время все большей популярностью пользуются дистанционные технологии профессиональной переподготовки. Особенно это проявляется при подготовке безработных граждан в практике службы занятости населения. В рамках диссертационного исследования М.Ю. Кузнецова проведен анализ эффективности дистанционного обучения безработных граждан, автором сделаны выводы, что дистанционное обучение является перспективным способом получения качественного образования безработными гражданами и незанятым населением, проживающим в удалении от территории образований, концентрирующих в себе научные и образовательные центры³⁸.

Если лицо проходит профессиональную переподготовку без отрыва от работы, то с этим работником заключается ученический договор. При этом работника обучает либо сам работодатель, если у него имеется учебная база, либо профессиональное образовательное учреждение. В первом случае работодатель, который переобучает работающих у него лиц, по сути оказывает образовательные услуги в сфере профессиональной подготовки. Как следует из Федерального закона «Об образовании», профессиональная подготовка может быть получена не только в образовательных учреждениях начального профессионального образования, но и в других образовательных учреждениях: учебных участках (цехах), образовательных подразделениях организации, имеющих соответствующие лицензии, и в порядке индивидуальной подготовки у специалистов и рабочих, имеющих соответствующую квалификацию. Вместе с тем только наличие соответствующей лицензии

³⁷ См.: Постановление Госкомвуза РФ № 12 от 27.12.1995 г. «Об утверждении Положения о порядке и условиях профессиональной переподготовки специалистов»; Приказ Минобразования № 2571 от 06.09.2000 г. «Об утверждении Положения о порядке и условиях профессиональной переподготовки специалистов».

³⁸ Кузнецов М.Ю. Развитие системы профессиональной переподготовки безработных в структуре политики занятости населения: автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2016. С. 19.

является основанием для оформления по окончании обучения ученику документа, подтверждающего его квалификацию.

В то же время Постановление Правительства РФ № 1047 от 13.09.1994 г. (с изм. и доп.) «Об организации переподготовки и повышения квалификации государственных служащих федеральных органов исполнительной власти» устанавливает сроки профессиональной переподготовки государственных служащих в зависимости от форм обучения: от трех до шести месяцев – с отрывом от государственной службы и от шести месяцев до одного года – без отрыва от государственной службы. В свою очередь необходимость прохождения профессиональной переподготовки определяет работодатель по мере необходимости.

При профессиональной переподготовке работники, состоящие в трудовых отношениях с работодателем и выполняющие работу по определенной профессии или специальности, обучаются новым для них профессиям, специальностям для выполнения в последующем работы по другой профессии, специальности. Таким образом, осуществляется обучение работников, уже имеющих профессию, с целью получения ими новой специальности, квалификации. Ю.П. Орловский пишет: «Переподготовка рабочих – одна из гарантий реализации права на профессионально-техническое образование лиц, которые имеют определенные профессиональные навыки, но в силу объективных причин не могут их использовать или изъявляют желание сменить профессию с учетом потребностей производства»³⁹.

Следующий вопрос, который необходимо разрешить – это разграничение профессиональной переподготовки и повышения квалификации. Понятие квалификации работника появилось в Трудовом кодексе совсем недавно. В него Федеральным законом № 236-ФЗ от 03.12.2012 г. была введена новая ст. 195.1, в которой законодатель определил, что квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. Документ о квалификации подтверждает:

– повышение или присвоение квалификации по результатам дополнительного профессионального образования (подтверждается удостоверением о повышении квалификации или дипломом о профессиональной переподготовке);

– присвоение разряда, класса, категории по результатам профессионального обучения (подтверждается свидетельством о профессии рабочего, должности служащего).

³⁹ Орловский Ю.П. Конституционные гарантии права на образование в СССР. М., 1986. С. 73.

Характеристикой квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, является профессиональный стандарт. В настоящее время ведется активная разработка таких стандартов.

Порядок разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, а также установления тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в ЕТКС и ЕКС, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащимся в профессиональных стандартах, установлен Постановлением Правительства РФ № 23 от 22.01.2013 г. «О правилах разработки и утверждения профессиональных стандартов»⁴⁰.

В научной литературе повышение квалификации работников чаще всего понимается как дальнейшее углубление и расширение их знаний, совершенствование производственных навыков. Многие правоведы подчеркивают цель этого процесса – обеспечение возможности успешнее работать по своей специальности, овладеть дополнительной смежной или второй специальностью⁴¹. Диаметрально противоположной точки зрения придерживается В.Н. Артемова, которая считает, что цель повышения квалификации заключается в улучшении степени подготовленности работника к надлежащему выполнению заданного объема и вида работ и в усилении посредством этого эффективности профессионального труда⁴².

Повышение квалификации предполагает совершенствование навыков и умений выполнения определенной работы по профессии, специальности, по которым работает работник. Главной задачей повышения квалификации можно назвать удовлетворение потребностей специалистов в получении знаний о новейших достижениях в соответствующих отраслях науки и техники, передовом отечественном и зарубежном опыте. Целью повышения квалификации является обновление теоретических и практических знаний специалистов в связи с повышением требований к уровню квалификации

⁴⁰ Постановление Правительства РФ № 23 от 22.01.2013 г. «О правилах разработки и утверждения профессиональных стандартов» // Собрание законодательства Российской Федерации от 28 января 2013 г. № 4. Ст. 293.

⁴¹ См., например: Пашков А.С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров... Л., 1966; Трошин А.Ф. Правовое положение рабочих и служащих, обучающихся без отрыва от производства. М., 1962; Орловский Ю.П. Правовые вопросы использования труда рабочих и служащих на промышленных предприятиях. М., 1966.

⁴² Артемова В.Н. Повышение квалификации рабочих и служащих: Правовые вопросы. Минск, 1972. С. 20.

и необходимостью освоения современных методов решения профессиональных задач.

В.Н. Артемова определяет повышение квалификации как «возникающий на основе двустороннего соглашения особый вид юридической связи между работником, имеющим специальность (квалификацию), и предприятием по поводу обучения в соответствующих организационно-правовых формах с целью усиления эффективности профессионального труда за счет повышения степени подготовленности работника к выполнению обусловленного трудового задания»⁴³. Повышение квалификации является прежде всего элементарным условием готовности человека к выполнению своего трудового задания. Следует согласиться с Ю.А. Розенбаумом, который полагает, что повышение квалификации должно выступать не как «особый вид юридической связи», а как составная часть общего комплекса правоотношений государственных органов и их служащих (предприятия и рабочих)⁴⁴.

Отношения по повышению квалификации носят трудово-правовой характер. Это обуславливается тем, что они возникают на базе трудовых и регулируются нормами трудового права. В настоящее время повышение квалификации можно расценивать как объективную необходимость, которая предопределяется развитием производства, экономики, информационных технологий. В.Г. Афанасьев справедливо заостряет внимание на том, что «... наука, техника и управление требуют постоянного повышения образования и квалификации... совершенствования системы подготовки...»⁴⁵. *Таким образом, повышение квалификации – это процесс совершенствования уровня профессиональных знаний и навыков работников, позволяющих квалифицированно и с максимальной эффективностью выполнять порученный вид и объем работы, протекающий в определенных организационно-правовых формах и опосредуемый дополнительным правоотношением работника с предприятием (учреждением, организацией), с которым он связан трудовыми правоотношениями.*

В литературе было высказано мнение о том, что повышение квалификации во всех случаях является элементом трудовой юридической обя-

⁴³ Артемова В.Н. Повышение квалификации рабочих и служащих: Правовые вопросы. Минск, 1972. С. 26–27.

⁴⁴ Розенбаум Ю.А. Подготовка управленческих кадров: организационно-правовые вопросы. М., 1981. С. 75.

⁴⁵ Афанасьев В.Г. Научно-техническая революция, управление, образование. М., 1972. С. 427.

занности работников – субъектов трудового правоотношения⁴⁶, но эта позиция не получило поддержки среди ученых-правоведов, большинство из которых рассматривали повышение квалификации как право работника. При этом ученые отмечали, что нормативные акты, за небольшим исключением, не предусматривают обязанности рабочих и служащих повышать свою квалификацию, и что право на повышение квалификации может быть реализовано в различных организационно-правовых формах. Выбор конкретной формы обучения осуществляется самим работником на добровольной основе, что находится в соответствии с принципом свободы выбора рода занятий. Далее указывалось, что рабочий и служащий, заключая трудовой договор, принимает на себя основную обязанность – надлежащим образом выполнять работу по имеющейся у него профессии, специальности, квалификации. Неблагоприятные последствия для работника, отказавшегося повышать свою квалификацию, могут наступить именно в связи с ненадлежащим выполнением указанной выше обязанности, но не за сам отказ от повышения квалификации. Помимо этого отмечается, что трудовое право не может быть безразличным по отношению к процессу повышения квалификации кадров, оно должно воздействовать на отношения по повышению квалификации косвенно, путем установления мер материального и морального стимулирования работников, повысивших свой профессиональный уровень⁴⁷.

В свою очередь Б.К. Бегичев и М.В. Молодцов отмечали, что повышение квалификации может эволюционировать в юридическую обязанность при наличии, по крайней мере, двух условий: закрепления в нормативном порядке единой и обязательной для всех формы повышения квалификации и введения системы регулярного, многократно повторяющегося прохождения конкретных форм повышения квалификации⁴⁸. И действительно, в ряде нормативно-правовых актов повышение квалификации является обязанностью работников и неисполнение этих обязанностей может повлечь за собой

⁴⁶ См., например: Догатов В.М. Советское трудовое право в борьбе за народнохозяйственный план // Уч. зап. ЛГУ. Л., 1953. Вып. 4; Цветков В.В. Роль советского государства и права в повышении культурно-технического уровня рабочего класса и крестьянства в период постепенного перехода от социализма к коммунизму: дис. ... канд. юрид. наук. М., 1954.

⁴⁷ См., например: Андреев В.С., Орловский Ю.П. Правовое положение лиц, совмещающих обучение с производительным трудом. М., 1961; Трошин А.Ф. Правовое положение рабочих и служащих, обучающихся без отрыва от производства. М., 1962; Пашков А.С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров... Л., 1966.

⁴⁸ Бегичев Б.К., Молодцов М.В. Указ. соч. С. 20–21.

определенные юридические последствия: наложение дисциплинарных взысканий, перевод на другую, менее квалифицированную работу, а в случае несогласия с переводом – увольнение. Полагаем, следует согласиться с авторами, которые считают, что повышение квалификации является моральной обязанностью каждого работника, но при определенных условиях может принять юридический характер⁴⁹.

Трудовое законодательство относит повышение квалификации к числу прав работника, а не обязанностей. Так, ст. 197 ТК РФ определяет, что работники имеют права на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации.

В п. 7 Постановления Правительства РФ № 610 от 26.06.1995 г. «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов» закреплено, что повышение квалификации проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в пять лет в течение всей трудовой деятельности работников. Периодичность прохождения специалистами повышения квалификации устанавливается работодателем. Таким образом, вопрос о необходимости повышения квалификации зависит от работодателя, из чего следует, что роль работника и его волеизъявление носит пассивный характер. Работодатель будет определять, какой вид обучения необходим в той или иной ситуации.

Повышение квалификации включает в себя следующие виды обучения: краткосрочное (не менее 72 часов) тематическое обучение по вопросам конкретного производства, которое проводится по месту основной работы специалистов и заканчивается сдачей соответствующего экзамена, зачета или защитой реферата; тематические и проблемные семинары (от 72 до 100 часов) по научно-техническим, технологическим, социально-экономическим и другим проблемам, возникающим на уровне отрасли, региона, предприятия (объединения), организации или учреждения; длительное (свыше 100 часов) обучение специалистов в образовательном учреждении повышения квалификации для углубленного изучения актуальных проблем науки, техники, технологии, социально-экономических и других проблем по профилю профессиональной деятельности.

⁴⁹См.: Бегичев Б.К., Молодцов М.В. Право на бесплатную профессиональную подготовку и бесплатное повышение квалификации / Учен. тр. Свердл. юрид. ин-та. Вып. 35. Новая кодификация законодательства и развитие трудового права. Свердловск, 1974. С. 20–21; Безина А.К., Бикеев А.А., Сафина Д.А. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих. Казань, 1984. С. 99.

Под повышением квалификации работников понимается такое обучение, в процессе которого работник приобретает, углубляет, совершенствует практические навыки и теоретические знания, относящиеся не только к имеющейся у него основной специальности и квалификации, но и к смежной специальности. В последнем случае полученные в ходе обучения знания (по смежной специальности) позволяют рабочему более успешно работать по своей основной, имеющейся уже у него специальности⁵⁰. А вот Ю.П. Орловский придерживается иной точки зрения. Обучение рабочих второй профессии он также рассматривает как одну из сторон повышения квалификации, поскольку оно, по его мнению, расширяет квалификационный профиль рабочих. Помимо этого, он полагает, что обучение вторым профессиям следует рассматривать во всех случаях как правовую обязанность, которая должна закрепляться в нормативных актах⁵¹. Признавая научный авторитет известного ученого-правоведа, все-таки не можем разделить его точку зрения, ибо обучаясь второй профессии, работник обучается новой профессии или приобретает новую специальность.

Затрагивая вопрос стажировки, необходимо отметить, что она может быть как самостоятельным видом дополнительного профессионального образования, так и одним из разделов учебного плана при повышении квалификации и переподготовке работников. Основная цель стажировки – формирование и закрепление на практике профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки. Стажировка осуществляется также в целях изучения передового опыта, приобретения профессиональных и организаторских навыков для выполнения обязанностей по занимаемой или более высокой должности. Стажировка специалистов может проводиться как в Российской Федерации, так и за рубежом на предприятиях (объединениях), в ведущих научно-исследовательских организациях, образовательных учреждениях, консультационных фирмах и федеральных органах исполнительной власти. Продолжительность стажировки устанавливается работодателем, направляющим работника на обучение, исходя из ее целей и по согласованию с руководителем предприятия (объединения), организации или учреждения, где она проводится.

⁵⁰ См., например: Уржинский К.П. Производственно-техническое обучение на предприятиях. Иркутск, 1958.

⁵¹ Андреев В.С., Орловский Ю.П. Правовое положение лиц, совмещающих обучение с производительным трудом. М., 1961. С. 104.

1.2. Право на образование и его место в трудовых отношениях

Образование является одним из основных социальных институтов, который призван обеспечивать устойчивые потребности общества, государства и личности⁵².

Под образованием понимается единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенций определенных объемов и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов.

Именно такое определение содержится в преамбуле Закона Российской Федерации «Об образовании»⁵³.

Под получением образования закон считает достижение и подтверждение гражданином (обучающимся) определенного образовательного ценза, которое удостоверяется соответствующим документом.

В Российской Федерации сфера образования провозглашается приоритетной. Государственная политика в этой сфере базируется на принципах, раскрывающих сущность этого социального института и определяющих задачи законодательства об образовании. Одним из первых принципов выступает гуманистический характер образования, приоритет общечеловеческих ценностей, жизни и здоровья человека, свободного развития личности.

Закон РФ «Об образовании» установил гарантию общедоступности и бесплатности в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования, среднего профессионального образования, а также на конкурсной основе бесплатность высшего образования, если образование данного уровня гражданин получает впервые.

Общее образование является обязательным (п. 4 ст. 43 Конституции РФ, Закон РФ «Об образовании») и необходимым цензом для поступления в

⁵² Сырых В.М. Введение в теорию образовательного права. М., 2002. С. 34

⁵³ Федеральный закон № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. (ред. от 29.07.2017 г.) «Об образовании в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 31.12.2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.

образовательные учреждения начального, среднего и первой ступени высшего профессионального образования (бакалавриата).

Буквальное толкование понятия образования, закрепленного в законе, иногда сводится лишь к процессу обучения (передаче посредством специальных приемов и методов суммы знаний, умений, навыков, предусмотренных образовательной программой в соответствии с государственным образовательным стандартом) и его результату (получению документа об уровне образования или о прохождении обучения). На наш взгляд, это узкий подход к пониманию образования. Сущность образования намного шире.

Благодаря образованию общество способно сохранять и приумножать свою историю и культуру, передавать накопленный опыт другим поколениям, создавать условия для успешной социализации человека, вовлеченного в активную и созидательную общественно полезную деятельность.

Овладев знаниями, моральными, социальными и правовыми нормами, действующими в обществе, человек формирует себя как личность. Через образование человек приобщается к достижениям науки, техники, искусства и культуры с целью реализации своих способностей и обогащения своей социальной жизни.

В наличной системе образования заинтересовано и государство, поскольку образование выступает эффективным средством подготовки профессиональных кадров.

Таким образом, образование может и должно рассматриваться юриспруденцией и как социальное явление, и как социальная ценность, и как особая функция общества и государства по отношению к своим гражданам, и как процесс и результат социализации членов общества, и как результат образовательной деятельности⁵⁴.

Образование, как было подчеркнуто выше, играет особую роль в жизни общества, так как служит для него важнейшей предпосылкой политического, экономического, социального и духовного развития. Не случайно право на образование выступает одним из элементов развернутой и признанной мировым сообществом системы прав и свобод человека.

В частности, оно закреплено в ч. 1 ст. 26 Всеобщей декларации прав человека (1948), ч. 1 ст. 13 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (1966), ст. 2 Протокола № 1 к Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод (1950), ст. 14 Хартии Европейского союза об основных правах (2000).

⁵⁴ Матюшева Т.Н. Образование как правовая категория: понятие и составляющие // Право и образование. 2009. № 1. С. 28

В международных нормах право на образование признается, с одной стороны, естественным и неотъемлемым правом в силу самого факта рождения человека наряду с правом на жизнь и на развитие. В связи с этим государство должно создавать необходимые условия для его реализации, обеспечивать минимальный (обязательный) для всех и каждого уровень образования. В то же время право на образование относится к группе социально-экономических и культурных прав, поскольку, реализуя право на образование, человек получает профессию, специальность, дополнительные профессиональные знания, позволяющие ему обеспечивать свою жизнь на необходимом уровне, включаться в социально-общественную деятельность. Кроме того, через образование человек приобщается к культурному наследию общества, обогащает свой внутренний духовный мир. Во многих международных актах подчеркивается, что человеку должна быть предоставлена возможность реализовывать это право в течение всей жизни. Таким образом, право на образование является достаточно емким по своему содержанию и по своей юридической природе.

Общее определение права на образование сконструировать достаточно сложно, да и в этом нет необходимости, как полагает профессор Р.К. Русинов. Важнее определить подходы к юридическому пониманию указанного права в связи с практическими потребностями его реализации⁵⁵.

Один из современных исследователей в области образовательного законодательства Д.А. Ягофаров определил следующие черты права на образование:

- 1) право на образование есть интегральное право, которое может быть отнесено к различным группам прав и свобод человека;
- 2) это конституционное право, закрепленное в максимально обобщенном виде в ст. 43 Конституции РФ;
- 3) оно относится к числу относительных, а не абсолютных прав человека;
- 4) право на образование – право всеобщее и должно быть доступным каждому⁵⁶.

Все указанные выше подходы к содержанию права на образование нашли отражение в Конституции РФ. В частности, в п. 1 ст. 43 Конституции провозглашается, что каждый имеет право на образование. В Российской Федерации гарантируется общедоступность и бесплатность дошкольного,

⁵⁵ Русинов Р.К. Право на образование: попытка юридического анализа // Российское право. 2009. № 1. С. 77

⁵⁶ См. об этом: Ягофаров Д.А. Нормативно-правовое обеспечение образования. Правовое регулирование системы образования: учеб.пособие. М., 2008. С. 47–50.

основного общего и среднего профессионального образования в государственных и муниципальных образовательных учреждениях и на предприятиях. Закон РФ «Об образовании» уточняет, что эта гарантия сохраняет свою силу только в том случае, если образование соответствующего уровня гражданин получает впервые. При этом необходимо отметить, что норма федерального закона противоречит Конституции РФ. Закон установил, что получение среднего профессионального образования, так же как и высшего, гарантируется на конкурсной основе. В то время как по Конституции РФ на конкурсной основе гарантируется бесплатность только высшего профессионального образования. Полагаем, что это серьезное нарушение, поскольку нормы федерального законодательства не могут противоречить Конституции РФ.

Российская Федерация поддерживает различные формы получения образования. С учетом потребностей и возможностей личности образовательные программы могут осваиваться в очной, очно-заочной (вечерней), заочной форме; в форме семейного образования, самообразования.

Полагаем, что это очень важная гарантия, и следует согласиться с Ю.П. Орловским в том, что конституционное право на образование – это сумма отдельных возможностей постоянно совершенствовать знания во всех существующих формах обучения⁵⁷.

Конституция РФ гарантирует каждому реализацию права на образование, отвечающее требованиям федеральных государственных образовательных стандартов. В новой редакции Закона РФ «Об образовании» под федеральным государственным образовательным стандартом понимается совокупность обязательных требований к образованию определенного уровня и (или) к профессии, специальности и направлению подготовки, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст. 2).

Первые научные исследования о правовом характере и содержании права на образование были проведены представителями науки трудового права (Ю.П. Орловским, А.С. Пашковым, К.П. Уржинским и другими). Это видится не случайным, поскольку изначально образование рассматривалось в сугубо «прикладном» аспекте – в качестве необходимой предпосылки для подготовки человека к производительному труду.

⁵⁷ Орловский Ю.П. Конституционные гарантии права на образование в СССР. М., 1986. С. 14.

Первая советская Конституция РСФСР 1918 г. в ст. 17 гарантировала, что государство обязуется предоставить рабочим и беднейшим крестьянам полное, всестороннее и бесплатное образование. С тех пор право на образование становится одним из основных конституционных прав граждан. В первые годы существования советского государства право на образование, как пишет А.С. Пашков, не было полным и всеобщим. Оно носило, скорее, характер правового принципа. Нельзя было признать его также и равным, поскольку образование предоставлялось дифференцированно в зависимости от социального положения и происхождения граждан⁵⁸.

Конституция СССР 1924 г. и Конституция РСФСР 1925 г. распространили это право на всех трудящихся, но на практике при комплектовании высших и средних специальных учебных заведений открыто проводился принцип классового подбора учащихся, преимущественного зачисления на учебу лиц из среды пролетариата и беднейшего крестьянства.

В дальнейшем конституционное право на образование обогатилось новым содержанием. В 30-х гг. прошлого века неграмотность населения была в целом ликвидирована. Перед государством появились новые задачи по обеспечению и рациональному использованию в народном хозяйстве высококвалифицированных кадров (рабочих, служащих, а также руководящего аппарата). Это позволило закрепить в Конституции СССР 1936 г. право на образование всех без исключения граждан. С этого периода указанное право стало всеобщим, единым, полным и равным⁵⁹. Таковым оно декларировалось и в последующих конституциях.

Наряду с производственной подготовкой учащихся общеобразовательных школ к труду широкое развитие получили профессионально-техническое, среднее специальное и высшее образование в училищах, техникумах и вузах; активно развивались очная, заочная, вечерняя формы получения образования; было организовано массовое обучение рабочих и служащих (подготовка, переподготовка и повышение квалификации) на производстве.

Уже в то время правоведа подчеркивали, что право на образование служит необходимой предпосылкой для осуществления гражданами других прав и свобод, гарантированных основным законом страны, в том числе права на труд по определенной специальности и квалификации. В свою очередь получение образования или повышение квалификации порождало в ряде случаев реализацию иных субъективных прав при реализации трудо-

⁵⁸ См., например: Пашков А.С. Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР. М., 1961. С. 8.

⁵⁹ См., например: Пашков А.С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров (некоторые вопросы теории и практики). Л., 1966. С. 9.

вых отношений (право на продвижение по работе, на повышение размеров вознаграждения за труд, на предоставление льгот и преимуществ и другие).

С другой стороны, чтобы получить работу по определенной должности, специальности, профессии, необходимо получить профессиональное образование или пройти профессиональную подготовку. Анализируя сущность и значимость права человека на труд, А.Е. Пашерстник справедливо отмечал, что «право на труд есть право получить работу по специальности, совершенствовать свою квалификацию и продвигаться вперед в области своей трудовой деятельности»⁶⁰. Исследование известного ученого не утратило своей актуальности и в наше время. Способность к квалифицированному и творческому труду не появляется сама собой. Для того, чтобы обеспечивать себе достойный уровень жизни, быть востребованным на рынке труда, человек вынужден постоянно учиться, приобретать новые знания, обогащать профессиональный опыт, развивать социальные навыки.

Анализируя содержание правоотношений, возникающих при реализации конституционного права на образование и права на труд, Ю.П. Орловский отметил их тесную взаимосвязь⁶¹. Эта связь, как показала история развития советского государства, проявлялась в том, что в годы плановой экономики, когда государство по сути являлось единственным работодателем и остро нуждалось в квалифицированных кадрах, вся система образования была «заточена» под производственную сферу. Не случайно существовало обязательное распределение молодых специалистов на рабочие места после окончания вузов и техникумов; были разработаны и включены в КЗоТ РСФСР гарантии и льготы для работников, которые повышали свой образовательный уровень, обучаясь заочно или в вечерней форме в образовательных учреждениях; была создана продуктивная государственная модель подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих и специалистов; и даже общеобразовательные школы реализовывали на разных этапах развития государства программы трудовой подготовки учащихся.

После распада в 1991 г. Советского Союза, т.е. фактически после того как изменился политический и экономический строй в нашей стране, право на образование и право на труд получили новое содержание.

Труд стал свободен, а система образования начала строиться на совершенно иных принципах, направленных, прежде всего, на свободное развитие личности, а не на удовлетворение потребностей экономических инте-

⁶⁰ Пашерстник А.Е. Право на труд. М., 1951. С. 33.

⁶¹ Орловский Ю.П. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров. М., 1989. С. 12.

ресов и производственных целей государства. Конституция РФ гласит, что каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (п. 1 ст. 37). Человек теперь может получать профессиональное образование независимо от того, будет он работать по специальности или нет; расширены возможности многократного получения образования одного и того же уровня, а также формы его получения; образование можно получать и на платной основе; активно стала развиваться сфера дополнительного (общего и профессионального) образования и дополнительных платных образовательных услуг.

Изменилась и сама связь права на образование и права на труд. В условиях рыночной экономики их пересечение становится возможным только тогда, когда совпадают экономические интересы работника и работодателя, связанные с наличием или с получением в будущем определенной профессии, специальности, должности, а также повышением квалификации. В остальных случаях связь практически распадается.

Необходимо отметить также, что сфера образования и сфера рынка труда даже при изменившихся условиях их развития, а соответственно, и нормы, регулирующие эти сферы, продолжают оказывать взаимное влияние друг на друга даже в то время, когда работник реализует свое право на образование независимо от интересов работодателя или учащийся одновременно с обучением в образовательном учреждении реализует право на труд.

При этом нормы либо стимулируют субъектов правоотношения к труду или к повышению образовательного уровня, либо охраняют их статус.

Примером стимулирующей нормы может служить Закон РФ «Об образовании», в котором закреплено право учащихся в образовательных учреждениях по очно-заочной (вечерней) и заочной форме на дополнительный оплачиваемый отпуск по месту работы, на сокращенную рабочую неделю и на другие льготы. В ст. 17 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (утратил силу 31.08.2013 г.) предусматривались гарантии и компенсации, предоставляемые лицам, совмещающим учебу в высшем учебном заведении с работой. Лицам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию высших учебных заведениях независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам, по месту их работы предоставляются дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы для сдачи зачетов и экзаменов на первом и втором курсах соответственно по сорок календарных дней, на последующих курсах соответственно по пятьдесят календарных дней; для подготовки и защиты дипломного проекта (работы) со сдачей государственных экзаменов – четыре месяца; для сдачи государ-

ственных экзаменов – один месяц (п. 1 ст. 17). Студентам, получающим высшее образование по очной форме и совмещающим учебу с работой, предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по месту работы для сдачи зачетов и экзаменов пятнадцать календарных дней в учебном году; для подготовки и защиты дипломного проекта (работы) со сдачей государственных экзаменов – четыре месяца; для сдачи государственных экзаменов – один месяц (п. 2 ст. 17). В настоящее время гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются по правилам гл. 26 Трудового кодекса РФ. Правда, как справедливо отмечает профессор В.Г. Сойфер, эти нормы не отвечают современным рыночным реалиям. В настоящее время постоянно растет категория работников, совмещающих работу с обучением в очной форме. Но они оказываются в сложном положении по сравнению с работниками, получающими образование в заочной форме.

Полагаем, что в перспективе необходимо внести соответствующие изменения в трудовое законодательство и законодательство об образовании, отказавшись от устаревших форм плановой экономики в подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров. Работодатели и работники вправе выбирать и поддерживать на договорных началах все существующие возможности получения образования (с отрывом от работы или без отрыва от работы, внутри организации или в образовательном учреждении, в очной или иной форме, получать определенный уровень профессионального образования повторно или впервые).

Примером охранительной нормы может служить ч. 1 и ч. 2 ст. 63 ТК РФ о заключении трудового договора с несовершеннолетним работником, получающим общее образование. Главное условие – работа не должна нарушать процесс обучения.

Кроме того, трудовое право оказывает косвенное влияние на процесс и содержание профессионального образования. Это проявляется в том, что объем профессиональных требований (знаний и навыков), предъявляемых к выпускникам образовательных учреждений, определяется в конечном итоге, нормами трудового права (должностными инструкциями, техническими регламентами и другими документами). Не случайно в последнее время в трудовом праве России появилась тенденция к расширению вопросов социального партнерства за счет участия работодателей в формировании структуры и содержания профессионального образования⁶². Государство уже начинает предпринимать в этом направлении ряд концептуальных ме-

⁶² См. об этом: Ивашковская А.В. Правовое регулирование трудовых отношений в условиях реформы профессионального образования: дис. ... канд. юрид. наук. Ярославль, 2007. С. 48, 63.

роприятий. Так, Постановлением Правительства РФ № 36 от 21.01.2005 г.⁶³ утверждены правила разработки, утверждения и введения в действие государственных образовательных стандартов с учетом мнения работодателей.

По мере развития нашего государства объем содержания права на образование не остается постоянным. По сравнению с предыдущими эпохами, в настоящее время он значительно расширился в связи с появлением новых видов образования. В структуре права на образование можно выделить девять элементов (право на дошкольное, начальное общее, основное общее, среднее (полное) общее, начальное профессиональное, среднее профессиональное, высшее профессиональное и послевузовское профессиональное образование, право на профессиональную подготовку). Профессор В.И. Шкатулла, анализируя законодательство РФ об образовании, выделяет также право на дополнительное образование⁶⁴.

В прежнем Законе РФ «Об образовании», не было четко сформулированного понятия дополнительного образования и его видов. В ст. 7 устанавливалась лишь цель дополнительных образовательных программ и дополнительных образовательных услуг – всестороннее удовлетворение образовательных потребностей граждан, общества, государства.

В пределах каждого уровня профессионального образования основной задачей дополнительного образования является непрерывное повышение квалификации рабочего, служащего, специалиста в связи с постоянным совершенствованием федеральных государственных образовательных стандартов.

В 2001 г. была сделана попытка урегулировать вопросы, связанные с реализацией права граждан на дополнительное образование. Государственной думой РФ 12.07.2001 г. был принят проект федерального закона № 97091427-2 «О дополнительном образовании»⁶⁵, одобренный Советом Федерации 20.07.2001 г., но отклоненный президентом РФ по ряду причин.

Ныне действующий Закон РФ «Об образовании» определил дополнительное образование как вид образования, который направлен на всестороннее удовлетворение образовательных потребностей человека в интеллектуальном, духовно-нравственном, физическом и (или) профессио-

⁶³ Постановление Правительства РФ № 36 от 21.01.2005 г. «Об утверждении правил разработки, утверждения и введение в действие государственных образовательных стандартов начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и послевузовского профессионального образовательного стандарта» // СЗ РФ. 2005. № 5. Ст. 387.

⁶⁴ Шкатулла В.И. Образовательное право: теоретические и практические проблемы. М., 1996. С. 45–46.

⁶⁵ СПС «Консультант плюс».

нальном совершенствовании и не сопровождается повышением уровня образования.

Исходя из содержания Закона РФ «Об образовании», а также анализа нормативных правовых актов подзаконного характера, регулирующих вопросы профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников, государственных гражданских служащих и безработных граждан,⁶⁶ *можно сделать вывод о том, что профессиональная переподготовка и повышение квалификации являются элементами права на образование и, в частности, права на дополнительное профессиональное образование.*

Что касается профессиональной подготовки, этот вид программы имеет целью ускоренное приобретение обучающимся навыков, необходимых для выполнения определенной работы, группы работ относящиеся к профессиональному обучению. Профессиональная подготовка не сопровождается повышением образовательного уровня обучающегося.

Государство создает условия для профессиональной подготовки тем лицам, которые не имеют основного общего образования, т.е. не имеют права поступить в образовательные учреждения начального, среднего или высшего профессионального образования. Профессиональная подготовка может быть получена в образовательных учреждениях, а также в образовательных подразделениях организаций, имеющих соответствующие лицензии, и в порядке индивидуальной подготовки у специалистов, обладающих соответствующей квалификацией.

⁶⁶ Постановление Правительства РФ № 610 от 26.06.1995 г. «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов»; Постановление Правительства РФ № 362 от 06.05.2008 г. «Об утверждении государственных требований к профессиональной переподготовке, повышению квалификации и стажировке государственных гражданских служащих Российской Федерации»; Приказ Минобразования РФ № 1221 от 18.06.1997 г. «Об утверждении Требований к содержанию дополнительных профессиональных образовательных программ»; Приказ Минобразования РФ № 2571 от 06.09.2000 г. «Об утверждении Положения о порядке и условиях профессиональной переподготовки специалистов»; Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ № 3/1 от 13.01.2000 г. «Об утверждении Положения об организации профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения»; Приказ Минобразования РФ № 2749 от 25.09.2000 г. «Об утверждении Примерного положения о структурных подразделениях дополнительного профессионального образования специалистов, организуемых в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования».

Таким образом, профессиональная подготовка входит в структуру всей системы образования в РФ, но не является элементом профессионального образования.

В научной литературе, как в советский период, так и в настоящее время, не раз подчеркивалось, что границы между сферой труда и сферой образования становятся подвижными, а «трудовой договор все более трансформируется в договор труда и обучения»⁶⁷. Это проявляется и в том, что от уровня образования, а также от постоянного совершенствования профессиональных знаний, умений, навыков, развития деловых качеств работника посредством переподготовки и повышения квалификации напрямую зависит судьба трудового правоотношения (его возникновение, изменение или прекращение). Кроме того, трудовое законодательство позволяет работодателю заключать договор об обучении (ученический договор) с лицом, ищущим работу, в целях получения профессии, специальности, квалификации (гл. 32 ТК РФ).

В связи с этим в диссертационном исследовании А.Ю. Бондарь обосновывается введение в понятийный аппарат трудового права термина «образовательно-трудовые отношения» вместо понятия «учебно-трудовые отношения», широко используемого в работах А.С. Пашкова, Ю.П. Орловского, В.Н. Артемовой и других ученых. Под образовательно-трудовыми отношениями автор понимает общественные отношения, возникающие между работником и работодателем по поводу профессионального обучения непосредственно на производстве (работе) или вне работы, направленные на повышение профессионального (общеобразовательного) уровня работников⁶⁸.

Важно отметить, что право на образование реализуется в конкретных правоотношениях, в том числе, как полагает А.С. Пашков, является важнейшим элементом трудового правоотношения⁶⁹. Однако если принять это утверждение, то необходимо ответить на вопрос: к какому именно элементу оно относится и относится ли вообще?

Любое правоотношение, в том числе и трудовое, имеет определенное внутренне строение. Элементами правоотношения являются: а) содержание,

⁶⁷ Киселев И.Я. Сравнительно трудовое право. М., 2005. С. 170.

⁶⁸ Бондарь А.Ю. Правовое регулирование образовательно-трудовых отношений в условиях перехода к рыночной экономике: дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 1999. С. 34.

⁶⁹ Пашков А.С. правовое регулирование подготовки и распределения кадров (некоторые вопросы теории и практики). Л.: Изд-во Ленинградского ун-та, 1966. С. 25.

т.е. субъективные права и обязанности сторон правоотношения; б) субъекты права, т.е. участники правоотношения; в) объекты правоотношения⁷⁰.

В науке трудового права учение о трудовом правоотношении прошло достаточно долгий путь развития, во многом опережая общетеоретические разработки⁷¹.

Сегодня под трудовым правоотношением понимается возникающее на основе трудового договора и урегулированное нормами трудового права трудовое отношение, по которому один субъект – работник – обязуется выполнить трудовую функцию с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а другой субъект – работодатель – обязан предоставить работу, обеспечивать здоровые, безопасные и другие условия труда, включая оплату труда работника в соответствии с его квалификацией, сложностью работы, количеством и качеством труда⁷². Кроме того, понятие трудового отношения нашло свое легальное определение в ст. 15 ТК РФ.

Сторонами (субъектами) трудового правоотношения являются работник и работодатель, обладающие определенным правовым статусом (ст. 20 ТК РФ).

Объектом выступает наемный труд (работа), организованный работодателем за вознаграждение.

Особенностью трудового правоотношения является сложный состав прав и обязанностей его субъектов (содержание правоотношения). Это выражается в том, что каждый из субъектов выступает по отношению к другому и как обязанное, и как управомоченное лицо. Следовательно, каждый из них несет ответственность за надлежащее исполнение своих обязанностей. При этом трудовое правоотношение охватывает весь комплекс корреспондирующих прав и обязанностей сторон, заключивших трудовой договор, а не только тех, которые непосредственно связаны с выполнением трудовой функции (определенной работы). В связи с этим трудовое отношение необходимо признать единым, несмотря на то что многие ученые на разных этапах развития науки трудового права, пытались отстаивать самостоятельность правоотношений по материальной и дисциплинарной ответственности работника и работодателя, по подготовке и повышению квалификации работников непосредственно на производстве и другие.

Трудовой кодекс РФ предусматривает основные (статутные) права и обязанности работника (ст. 21) и работодателя (ст. 22). К числу статутных

⁷⁰ Алексеев С.С. Общая теория права. М., 2008. С. 343.

⁷¹ См. об этом: Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб., 2006. С. 520–530.

⁷² Трудовое право России: учебник / под ред. А.М. Куренного. М., 2004. С. 89.

прав работника законодатель закрепил право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке и на условиях, предусмотренных кодексом и иными федеральными законами. Статутные права и обязанности проявляются в конкретных субъективных правах и обязанностях, возникающих у работника с момента заключения трудового договора. Статьей 197 ТК РФ также закреплено право работника на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям. Но указанное право может быть реализовано только на договорной основе (ч. 2 ст. 197). Вместе с тем законодатель предусмотрел норму о том, что работодатель имеет право самостоятельно определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд. Оставим пока критическую оценку этих норм, но в последующих разделах настоящего исследования обратим внимание на некоторые противоречия и недостатки ТК РФ в части регулирования отношений по обучению работников.

Анализ целого ряда норм ТК РФ (ст. 1, 2, 41, 53, 57, 63, 65, 81, 83, 129, 173–177, 179, 187, 196–208), в которых прямо или косвенно прослеживается связь с уровнем образования работника, его квалификацией, организацией обучения, совмещением труда и образования, позволяет прийти к выводу о том, что право на образование, а точнее на профессиональное образование (основное и дополнительно), в том числе право на профессиональную подготовку без повышения образовательного уровня, входит в содержание трудового правоотношения (прав и обязанностей работника и работодателя в связи с обучением).

При этом под профессиональной подготовкой А.В. Ивашковская предлагает понимать в широком смысле получение профессиональных знаний, умений, навыков по определенной профессии впервые путем обучения непосредственно в организации или освоения основной образовательной программы того или иного уровня в образовательном учреждении⁷³.

Во многих научных исследованиях сегодня высказывается предложение о том, что подготовку, переподготовку и повышение квалификации следует заменить единым термином – профессиональное обучение⁷⁴.

Оба предложения видятся вполне целесообразными. Но при этом смысловое значение терминов «профессиональная подготовка» и «профес-

⁷³ Ивашковская А.В. Указ. соч. С. 69.

⁷⁴ Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки... М., 2006. С. 214; Ивашковская А.В. Указ. соч. С. 72; Петров А. Повышение квалификации работников // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2007. № 7. С. 38.

сиональное обучение» должно быть единым как в образовательном, так и трудовом праве. Вряд ли можно согласиться с тем, что профессиональное образование и профессиональное обучение следует разграничивать⁷⁵. А также и с тем, что право на профессиональное образование и право на профессиональное обучение являются самостоятельными правами, имеющими разную отраслевую принадлежность: право на профессиональное образование реализуется между учащимся и образовательным учреждением, а право на профессиональное обучение – в трудовых и непосредственно связанных с ними отношениях⁷⁶. Если следовать данной логике, то и право на труд надо разграничивать с правом трудиться. Полагаем, что право на образование является единым. Профессиональное обучение является средством получения одного из видов профессионального образования или профессиональной подготовки без повышения образовательного уровня. Термин «профессиональное обучение», действительно, позволяет кратко обозначить достаточно сложный, но единый институт. Тем более, что именно этот термин сегодня широко используется в актах Международной организации труда.

Не вызывает возражений лишь то, что в процессе реализации конституционного права на образование складываются многообразные правоотношения, различающиеся между собой по субъектам, содержанию, основаниям возникновения и прекращения, целевому назначению и другим признакам. Следовательно, юридическая природа этих отношений будет не однородной. Это могут быть в различных комбинациях и гражданско-правовые, и административные, и даже семейные правоотношения. Однако если субъектом правоотношений будет выступать работник, получающий профессиональное образование или проходящий профессиональную подготовку без повышения образовательного уровня, а также переподготовку и повышение квалификации, то не важно, в каком месте и в какой форме проводится обучение (внутри организации или в образовательном учреждении), по чьей инициативе, с отрывом или без отрыва от работы. Трудовые отношения в любом случае не прекращаются. Они либо приостанавливаются на период обучения, либо существуют параллельно с отношениями по обучению. В связи с этим вывод очевиден: все без исключения отношения, связанные с реализацией работником права на профессиональное образова-

⁷⁵ Лушникова М.В., Лушников А.М. Право на профессиональное образование и обучение: проблемы реализации в современных условиях // Трудовое право. 2007. № 4. С. 56.

⁷⁶ Ивашковская А.В. Указ.соч. С. 74–78.

ние, в том числе и права на профессиональную подготовку без повышения образовательного уровня, входят в содержание единого сложного трудового правоотношения. Для того чтобы в трудовом праве окончательно сложился правовой институт профессиональной подготовки (в широком смысле), переподготовки и повышения квалификации или, другими словами, институт профессионального обучения работников, необходимо внести ряд изменений в ТК РФ, которые будут обоснованы в последующих разделах настоящего исследования.

1.3. Право на профессиональную переподготовку

Как уже было отмечено выше, право на профессиональную переподготовку является видом дополнительного образования.

Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова правы, когда пишут, что «к самостоятельным видам отношений, регулируемых трудовым законодательством, ТК РФ относит также отношения: по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров непосредственно у данного работодателя ... которые до последнего времени рассматривались как составная часть трудовых отношений»⁷⁷. Отношения по профессиональной переподготовке можно отнести к самостоятельным отношениям, входящих в предмет регулирования трудового права, так как эти отношения являются отношениями ученическими, но отрицать тот момент, что они тесным образом связаны с трудовыми отношениями, полагаем, нецелесообразно.

Говоря о праве на профессиональную переподготовку, которая может реализовываться при помощи обучения в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования, в вузах и средних специальных учреждениях, следует определить его отраслевую принадлежность. Учреждения дополнительного профессионального образования могут быть как организованы и действовать самостоятельно, так и в подразделениях организации (работодателя), имеющих соответствующую лицензию. В первом случае работодатель направляет работника для прохождения профессиональной переподготовки, для получения соответствующей квалификации, специальности. В данном случае отношения могут носить административно-правовой характер, что включается в предмет административного

⁷⁷ Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Практика применения Трудового кодекса Российской Федерации. 500 актуальных вопросов: практическое пособие / под ред. Ю.П.Орловского. М., 2004. С. 38.

права. Но здесь не исключается пересечение с предметом трудового права, в частности, трудовправовой обязанности работодателя предоставить работнику, совмещающему работу с обучением, гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ, а также дополнительные гарантии и компенсации, предусмотренные договором, заключенным между ними в письменной форме. Данное положение зафиксировано в ст. 177 ТК РФ, а также в п. 26 Постановления Правительства РФ № 610 от 26 июня 1995 г. «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов», п. 19 Приказа Минобразования РФ № 2749 от 25 сентября 2000 г. «Об утверждении Примерного положения о структурных подразделениях дополнительного профессионального образования специалистов, организуемых в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования».

Если профессиональная переподготовка осуществляется в подразделениях организации (работодателя), то в этом случае обучение происходит на условиях и в порядке, предусмотренном коллективным договором⁷⁸, соглашениями⁷⁹ или договором об обучении.

Для того чтобы понять феномен дополнительного образования, необходимо, прежде всего, проанализировать факторы, влияющие на мотивацию взрослых людей, имеющих образовательный уровень, не останавливаться на достигнутом и продолжать образование. Можно выделить несколько категорий лиц, проходящих профессиональную переподготовку. К первой категории можно отнести лиц, потребность в продолжении образования которых обусловлена нехваткой современных знаний для принятия конкретных решений, грамотного управления людьми. Ко второй категории можно отнести людей, чья специальность утратила актуальность и не пользуется спросом в условиях рынка, в данном случае эта категория лиц надеется получить более современную, пользующуюся спросом специальность, имея которую легко можно получить высокооплачиваемую работу, сделать карьеру. К третьей категории относятся люди, которые уже имеют вполне устраивающую их должность и заработную плату, но работают не по специальности, полученной при первом образовании, для того, чтобы закрепиться в должности, им необходимо получение нового образования. Например, как

⁷⁸ См., например: Коллективный договор ФГУП «Машзавод им. Ф.Э.Дзержинского». Пермь, 2009.

⁷⁹ См., например: Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации на 2005–2006 гг.

показывает проведенный анализ статистических показателей, до настоящего времени значительное количество (порядка 100) должностей старших судебных приставов занимают лица, не имеющие юридического образования. Эта категория государственных служащих вынуждена приобретать специальное образование при помощи профессиональной переподготовки. Под влиянием реформ в нашем обществе формируется рынок образовательных услуг, который в последние годы бурно развивается, профессиональная переподготовка является весьма интересным и перспективным направлением российского рынка образования.

Было проведено социологическое исследование в НИУ ВШЭ-Пермь. В нем приняли участие слушатели факультета профессиональной переподготовки. Респондентам предложили ответить на вопросы об основных мотивах их решения получить дополнительное образование. Попытаемся сравнить полученные нами результаты с результатами аналогичного социологического исследования, проведенного в РАНХиГС (пермский филиал). Обработав полученную информацию, можно сделать вывод, что самым важным фактором, влияющим на принятие решения продолжить образование, большинство респондентов посчитали нехватку конкретных знаний, чтобы занимать нынешнюю или будущую должность, данные знания им необходимы для того, чтобы хорошо разбираться в юридических и экономических вопросах для принятия самостоятельных решений. Этот мотив отметили 80 % слушателей НИУ ВШЭ, 72 % слушателей РАНХиГС.

Второй по популярности мотив, который отметили 62 % респондентов НИУ ВШЭ, связан с необходимостью получения дополнительного образования для того, чтобы сделать карьеру; слушателями РАНХиГС этот мотив был поставлен на третье место, а на второе место по популярности мотивов, который отметили 63,9 и 60,0 % респондентов соответственно, выдвинут тот факт, что в настоящее время они работают не по той специальности, по которой ими получено первое образование, и для того, чтобы закрепиться в условиях конкуренции, им необходим диплом по новой специальности.

Примерно треть получающих дополнительное образование столкнулись с тем, что их первая специальность не пользуется спросом в современной рыночной экономике, поэтому они считают, что им необходимо получение второй специальности. Из этого числа опрошенных 25 % имеют полное высшее образование и стаж работы по предыдущей специальности, а 75 % слушателей НИУ ВШЭ и РАНХиГС еще продолжают обучение первой специальности, но при этом они ее считают уже не пользующейся спро-

сом в современной рыночной экономике. Естественно возникает вопрос: для чего молодые люди получают первое образование, не является ли это ошибкой? Однако, проанализировав ответы именно этой категории респондентов, мы приходим к выводу о том, что они при получении дополнительного образования преследуют несколько целей, главной из которых является получение конкретных знаний, чтобы занимать будущую должность, получив дополнительное образование по более современной и востребованной специальности, они рассчитывают на увеличение собственных доходов, но в то же время для данной категории характерно не просто получение диплома (формальная сторона образования) как документа, а важна неформальная, содержательная сторона образования, способствующая повышению уровня личности. На наш взгляд, данный феномен (получение параллельно двух специальностей) вызывает уважение, и это, как нам видится, прежде всего, вызвано интересом к обучению, к получению определенных знаний и определенного практического опыта, интерес к формированию профессиональных компетенций.

Кроме того, было интересно знать, по чьей инициативе наши слушатели получают дополнительное образование: 91 % обучающихся НИУ ВШЭ заявили, что они сделали этот шаг по собственной инициативе, и только 6 % респондентов ответили, что сделали это по совету друзей и знакомых. В ходе опроса респондентов выяснилось, что работодатель не оказывался инициатором получения дополнительного образования. Получается, что он не инициативен и не заинтересован в повышении уровня образования своих сотрудников, так как не уверен в том, что обучающийся его работник вернется на его предприятие (организацию). Такая же тенденция прослеживается в опросе РАНХиГС: 75,6 % обучающихся заявили, что они сделали этот шаг по собственной инициативе, и только 8,4 % респондентов ответили, что им предложило начальство на работе, 16,0 % человек сделали это по совету друзей и знакомых. Парадоксальным является тот момент, что те респонденты, которые пошли обучаться по инициативе работодателя, оплачивают обучение за собственный счет, при этом работодатель не предоставляет никаких гарантий.

Рыночные реформы внесли свои существенные коррективы: значительная часть граждан почувствовала необходимость приобретения новой специальности, адекватной и востребованной рынком. Многие работодатели стали выдвигать более жесткие требования к работникам, в некоторых случаях требуется наличие и владение не одной специальностью. Работодатель при подборе кадров осуществляет жесткий профессиональный отбор,

представляющий специализированную процедуру изучения и вероятной оценки пригодности людей к овладению специальностью, достижению требуемого уровня мастерства и успешному выполнению профессиональных обязанностей. Именно в этом, на наш взгляд, заключается феномен профессиональной переподготовки. Это жесткие требования нашего времени.

Соответственно можно сделать вывод о том, что работодатель зачастую использует свое положение и вынуждает работника пройти профессиональную переподготовку. Этот момент еще раз подтверждает необходимость установления на законодательном уровне гарантий для лиц, совмещающих обучение с работой, в частности, при прохождении профессиональной переподготовки.

Необходимость подготовки высококвалифицированного работника, хорошо знающего и умеющего правильно применять свои знания и умения, способного эффективно решать поставленные перед ним задачи, является основополагающим для совершенствования института профессиональной переподготовки кадров.

Действующее трудовое законодательство РФ выводит правовой механизм реализации права работника на профессиональную переподготовку на локальный и договорной уровни. Он может носить индивидуальный характер путем заключения трудового договора, а также дополнительного к нему ученического договора на профессиональную подготовку, переподготовку. Помимо этого, договорной уровень также проявляется при заключении коллективных договоров и соглашений. Так, при исследовании ряда трудовых договоров встречаются условия следующего содержания: «работник обязуется пройти профессиональную переподготовку за счет собственных средств».

Если говорить о правовом механизме регулирования отношений по профессиональной переподготовке, устанавливаемого в коллективных договорах, то здесь складывается своеобразная ситуация. В ряде коллективных договоров вопрос прохождения профессиональной переподготовки ни каким образом не урегулирован, например, коллективный договор ОАО «Уралсвязьинформ» на 2009 г. содержит гл. 3 «Обязательства сторон в условиях повышения эффективности производства и улучшения качества предоставляемых услуг», включающую в себя обязательства работодателя по обеспечению реализации кадровой политики, в которой не отражаются вопросы профессиональной переподготовки работников⁸⁰. Следовательно,

⁸⁰ См., например: Коллективный договор ОАО «Уралсвязьинформ». Пермь, 2009.

этот вопрос отдан на откуп законодательного или индивидуально-договорного регулирования. В ряде других коллективных договоров вопросу прохождения профессиональной переподготовки и предоставлению гарантий уделяется должное внимание. Например, коллективный договор ООО «Сервис подземного оборудования» содержит следующие положения:

«4.1.4. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определять с учетом мнения СТК.

4.1.5. Реализовывать право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации путем заключения дополнительных договоров между работником и Работодателем.

4.1.6. При направлении Работодателем работника на обучение (повышение квалификации) с отрывом от производства за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от производства в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.2. Работникам, направленным Работодателем на обучение по различным программам, связанным с их трудовой деятельностью, Работодатель может компенсировать полностью или частично затраты на обучение, если полученные знания будут необходимы в Обществе. Порядок, условия и размер компенсации в каждом отдельном случае Работодатель определяет по согласованию СТК (из средств на подготовку кадров)»⁸¹.

Полагаем, что учитывая и регулируя процесс переподготовки на уровне коллективных договоров, работодатель, несомненно, оказывает позитивное влияние на развитие трудовых отношений, а также на развитие предприятия (организации) в целом.

Если говорить о локальном регулировании, то в крупных корпорациях, как правило, существуют локальные нормативные акты, в которых регулируются вопросы прохождения профессиональной переподготовки, например, «Положение о системе непрерывного фирменного профессионального образования руководителей и специалистов ООО «Пермтрансгаз»», «Положение о порядке обучения в высших и средних профессиональных учебных заведениях по договорам о подготовке специалистов ООО «Перм-

⁸¹ См., например: Коллективный договор ООО «Сервис подземного оборудования». Раздел 4 «Занятость и подготовка кадров». Пермь, 2009.

трансгаз”» – в указанных локальных актах регулируются вопросы прохождения профессиональной переподготовки:

«3.3.4. Профессиональная переподготовка. Целью профессиональной переподготовки руководителей и специалистов является получение ими дополнительных знаний, умений и навыков по образовательным программам, предусматривающим изучение отдельных дисциплин, разделов науки, техники и технологии, необходимых для выполнения *нового вида профессиональной деятельности*. По результатам профессиональной переподготовки руководители и специалисты получают диплом или сертификат государственного образца, удостоверяющие их право (квалификацию) вести профессиональную деятельность в определенной сфере. Профессиональная переподготовка может проводиться по программе модульного обучения. Переподготовка руководителей и специалистов проводится с целью получения ими образования по новой специальности на базе имеющегося высшего или среднего профессионального образования. Осуществляется в средних профессиональных или высших учебных заведениях.

3.3.5. Руководителям и специалистам, завершившим курс обучения по дополнительным профессиональным образовательным программам, образовательными учреждениями и учебными центрами выдаются следующие документы государственного образца: удостоверение о повышении квалификации для лиц, прошедших краткосрочное обучение по программе в объеме от 72 до 100 часов; свидетельство о повышении квалификации – для лиц, прошедших обучение по программе в объеме свыше 100 часов; диплом о профессиональной переподготовке – для лиц, прошедших обучение по программе свыше 500 часов; сертификат – для лиц, участвовавших в работе тематических и проблемных семинаров по программе в объеме менее 72 часов.

3.4. ООО “Пермтрансгаз” реализует обучение руководителей и специалистов Общества с отрывом или без отрыва от производства в соответствии с законодательными и нормативно-правовыми актами, регуливающими образовательную деятельность по образовательным программам повышения квалификации, стажировки, дистанционного обучения, самообразования и переподготовки в рамках образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования (в том числе: среднего и высшего профессионального образования, получаемых второй и более раз)»⁸².

⁸² См.: Положения о системе непрерывного фирменного профессионального образования руководителей и специалистов ООО «Пермтрансгаз»: п. 3. Система непрерывного фирменного профессионального обучения руководителей и специалистов ООО «Пермтрансгаз». Пермь, 2009.

Но вместе с тем в ряде локальных актов при регулировании вопросов профессиональной переподготовки прослеживается нарушение норм действующего законодательства, например, запрет увольнения в течение определенного срока после окончания обучения. Автор полагает, что в случае включения положений, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с трудовым законодательством, они не должны подлежать применению (ст. 9 ТК РФ).

Профессиональное образование включает в себя право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. В чем же состоит специфика права на профессиональную переподготовку? Профессиональная переподготовка – это обучение с целью получения новой специальности или квалификации. Под специальностью понимается конкретизация вида трудовой деятельности в рамках данной профессии; квалификация – это подготовленность индивидуума к профессиональной деятельности. С.С. Каринский, рассматривая указанные понятия, подчеркнул, что свидетельством специальности или профессии у работников является наличие знаний и навыков, отвечающих их способностям для применения труда в своей области⁸³. По мнению В.А. Глозмана, с юридической точки зрения, под профессией, специальностью следует понимать комплекс теоретических и практических знаний, которые в соответствии с действующим законодательством предоставляют работнику право выполнять работу определенного рода или вида. Поскольку работы по одним и тем же профессиям различны по сложности, то следует говорить о квалификации работника. С юридических позиций квалификация – это уровень теоретических и практических знаний по соответствующей профессии, специальности, который отвечает определенному тарифному разряду или классу, установленному соответствующими государственными органами⁸⁴.

Нормы трудового права устанавливают определенные квалификационные требования, предъявляемые к работникам. Специальность и квалификация трудоспособного гражданина являются основополагающими критериями при заключении с ним трудового договора. При приеме на работу с их помощью обуславливается трудовая функция будущего работника и определяется способность, к выполнению каких видов работ он будет допущен либо какую конкретно должность он может замещать. Установление испы-

⁸³ Астрахан Е., Каринский С.С., Ставцева А.И. Роль советского трудового права в плановом обеспечении народного хозяйства кадрами. М., 1955. С. 71.

⁸⁴ Глозман В.А. Правовые вопросы профессионального разделения труда // Правовые проблемы регулирования труда. М., 1977.

тания при приеме на работу связано с необходимостью проверки квалификационного уровня работника, так как невозможно провести проверку его профессиональных навыков в фазе заключения трудового договора. Наличие специальности, уровень квалификации, необходимые для выполнения работ той или иной категории сложности или для замещения должности, определяются квалификационными характеристиками или требованиями, содержащимися в тарифно-квалификационных справочниках для рабочих и в квалификационных справочниках для руководителей, специалистов и других служащих⁸⁵.

Совокупность прав и обязанностей работников и работодателей как субъектов трудового правоотношения в области профессиональной переподготовки нацелена на расширение и углубление теоретических знаний, практических навыков и умений по смежной или дополнительной специальности (профессии) до уровня, соответствующего требованиям, которые предъявляются развивающимся производством. Как представляется, квалификация, рассматриваемая в качестве правовой категории, определяется как степень и вид профессиональной образованности, необходимой для выполнения работы, то есть как уровень подготовки, опыта, знаний по данной специальности, устанавливаемых для рабочего разрядом, а для служащего – специальным образованием.

С наличием специальности и квалификации работника, заключившего трудовой договор, связана дальнейшая судьба возникшего трудового правоотношения (его изменение или прекращение). У работника, прошедшего профессиональную переподготовку, должно возникать право на служебное продвижение, повышение оплаты труда, это должно служить мерами стимулирования по отношению к работнику. Полагаем, своевременная профессиональная переподготовка позволяет предупредить появление безработных среди лиц, находящихся под угрозой увольнения.

От уровня квалификации работника зачастую зависит трудовое правоотношение. В соответствии с п. 3 ст. 81 ТК РФ работник может быть уволен по инициативе работодателя из-за несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе, вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. Следовательно, это является еще одним стимулирующим фактором для прохождения профессиональной переподготовки.

⁸⁵ Дмитриева И.К. Организационно-правовые формы повышения квалификации работников // Роль трудового права и права социального обеспечения в развитии социалистического образа жизни. М., 1989. С. 183.

Профессия – относительно постоянный вид трудовой деятельности, требующий определенной подготовки. Профессиональная переподготовка не имеет целью повышение образовательного уровня, ее цель – ускорение приобретения навыков, необходимых для выполнения определенной работы.

Новые технологии проникают во все сферы жизни общества, и в процессы управления в том числе. В связи с этим только образованный и высококвалифицированный специалист способен эффективно участвовать в производственной и общественно-политической деятельности предприятия, организации, учреждения, и, соответственно, только образованный и высококвалифицированный специалист способен в полной мере удовлетворять требования и запросы работодателя. Такую закономерность заметил В.Г. Афанасьев, который отмечает, что «важно при этом учитывать и обратную зависимость: только образованный, высококвалифицированный работник может способствовать ускорению научно-технического прогресса, совершенствованию общественной организации и управления»⁸⁶. Исходя из этого можно сказать, что овладение определенными знаниями, навыками по определенным специальностям, в которых нуждается работодатель, безусловно, является закономерным процессом развития не только деятельности предприятия, организации, учреждения, но и закономерным процессом экономического развития общества на нынешнем этапе. Для того чтобы персонал был более образованным, его необходимо обучать.

Обучение персонала – это развитие профессиональных знаний, умений и навыков сотрудников, исходя из целей развития соответствующих подразделений, которые в свою очередь привязаны к стратегии компании. Обучение может быть разным по форме, содержанию и способу организации. Все это зависит от конкретных целей, временных и финансовых ресурсов. Содержанием обучения могут быть как узкоспециальные, профессиональные знания, управленческие и коммерческие навыки, так и корпоративные ценности. И если компания решила, что персонал нужно обучать – это признак благополучно развивающейся организации, которая не только думает о своем будущем, но и готова вкладывать в это деньги. Следовательно, на лицо еще одна зависимость: если в компании исполняет свою трудовую функцию недостаточно подготовленный персонал, то он создает «застойную» обстановку, которая порождает ряд негативных моментов, в частности, поро-

⁸⁶ Афанасьев В.Г. Научно-техническая революция, управление, образование. М., 1972. С. 380.

ждает нежелание проявлять инициативу, нестремление к совершенствованию управления, и, соответственно, происходит регресс в деятельности компании. Обучение персонала осуществляется как по вновь получаемым специальностям, так и по средствам профессиональной переподготовки.

Что же следует подразумевать под образованным персоналом? «Образованность», или «образованный» – понятие весьма неоднозначное, которое может носить как объективное, так и субъективное содержание. Субъективным содержанием является оценочная категория, которая включает в себя субъективную оценку. Во-первых, со стороны самого работника эта категория предполагает самооценку наличия у работника совокупности знаний, умений, навыков, которые он приобрел, работник самостоятельно анализирует ситуацию на рынке труда, оценивает собственные профессиональные возможности, ориентируется в нормах и этике взаимоотношений, имеет определенные навыки самоорганизации. Во-вторых, со стороны коллег, которые оценивают объем знаний, умений, навыков работы, кроме этих показателей образованности коллеги по работе оценивают качество профессиональной деятельности, т.е. деятельностьную сторону работника. В-третьих, со стороны работодателя, который оценивает уровень профессиональных навыков, умений и опыта их использования. Но во всех этих трех случаях оценка уровня образованности будет зависеть от объективных моментов, к которым можно отнести занимаемую должность. Что касается объективного содержания, то к нему можно отнести наличие определенного образовательного уровня, который должен быть подтвержден. Кроме того, образованность может быть формальной и содержательной. Формальная образованность подтверждается наличием документа, который удостоверяет наличие соответствующего уровня образования и (или) квалификации. В данном случае работник, имеющий в наличии документ, удостоверяющий соответствующий уровень образования и (или) квалификации, не обладает должной совокупностью знаний, умений и навыков по определенным либо объективным, либо субъективным причинам. Содержательная образованность – это более широкое понятие, которое включает в себя совокупность приобретаемых знаний лицом – субъектом трудовых отношений – в процессе жизни на определенный момент времени. В эту категорию целесообразно включать как узкопрофессиональные, так и общепрофессиональные знания, а также всю совокупность знаний, которую лицо приобретает с момента рождения и уровень которой определяется на конкретный период жизни, так как мера образованности личности является динамичной ввиду того, что личность постоянно совершенствуется путем не только профессиональной

переподготовки или подготовки, но и путем самообразования. Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что «образованность» является оценкой результата образования.

В последнее десятилетие происходит резкая переориентация оценки результата образования. Это прежде всего связано с принятой «Концепцией модернизации российского образования на период до 2010 г.», в которой фиксируется компетентный подход в образовании. Модернизация программ профессионального обучения ориентирована на поиск форм, при которых максимально используется потенциал учебных заведений, но и само производство активно включается в процесс обучения. Переориентация оценки результата образования с понятий «образованность», «образованный», «подготовленный» происходит на понятие «компетентность», а если быть более точным – «профессиональная компетентность», или встречается еще понятие «компетентный»⁸⁷. Под профессиональной компетенцией (компетентностью) понимается довольно емкое определение, которое включает в себя не только профессиональные способности и умения (трудовая функция в рамках профессии, специальности, квалификации), но и способности использовать ноу-хау, принимать самостоятельные решения в новых ситуациях при решении профессиональных проблем⁸⁸. Существует два варианта толкования соотношения этих понятий: они либо отождествляются, либо дифференцируются. В науке ряд авторов эти понятия отождествляет⁸⁹, их мотивация сводится к следующему: в Глоссарии терминов ЕФО (1997) «компетенция» определяется как способность делать что-либо хорошо и эффективно; соответствие требованиям, предъявляемым при устройстве на работу; способность выполнять особые трудовые функции⁹⁰. Там же отмечается, что термин «компетентность» используется в тех же значениях и обычно употребляется в описательном плане. Следует согласиться с теми учеными, которые полагают, что компетенция является сферой отношений, существующих между знанием

⁸⁷ Данная концепция разрабатывается и внедряется с начала 80-х гг. прошлого столетия.

⁸⁸ Муравьев А.А. Компетенции и обучение для рынка труда // Труд за рубежом. 2003. № 3. С. 106–128.

⁸⁹ См.: Болотов Л.Н., Сериков В.В. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе // Педагогика. 2003. № 10. С. 24; Леднев В.С., Никандров Н.Д., Рыжаков М.В. Государственные образовательные стандарты в системе общего образования: теория и практика. М., 2002. С. 59.

⁹⁰ Глоссарий терминов рынка труда, разработки стандартов образовательных программ и учебных планов. Европейский фонд образования. М.: ЕФО, 1997. С. 63.

и действием в человеческой практике⁹¹, а компетентный подход предполагает значительное усиление практической направленности образования⁹². Другая позиция о дифференциации этих понятий сформировалась в 70-е гг. в США. Категория компетенции содержательно наполняется собственно личностными составляющими, включая мотивацию. Компетентность трактуется как основывающаяся на знаниях, интеллектуально- и личностно-обусловленная социально-профессиональная жизнедеятельность человека. Например, если говорят «он не компетентен», тем более – «профессионально не компетентен», имеют в виду отсутствие знаний, умений, опыта, навыков. С чем связан перенос акцентов на понятие компетенции? Полагаем, он связан, прежде всего, с экономической потребностью переосмысления традиционных институтов профессионального обучения, и, как следствие, профессиональной переподготовки, а также ученических отношений в части определения трудовых функций ученика и трудового договора – в ключе определения трудовой функции работника.

Вопросам формирования профессиональных компетенций, разграничению компетентности и квалификации работников в МОТ уделяется достаточное внимание. По определению МОТ, термин «компетентность» охватывает знания, навыки и умения, применяемые и совершенствуемые в конкретных условиях. Квалификация связывается с официальным выражением профессиональных и специальных навыков работников, которые признаются на международном, национальном или отраслевом уровнях⁹³.

Если обратиться к российскому трудовому законодательству, то понятие «компетентность» имеет схожесть с понятием «деловые качества работника», которое было разъяснено Пленумом Верховного суда РФ № 2 от 17.03.2004 г. (в ред. от 29.12.2006 г.)⁹⁴. Согласно этому разъяснению, под «деловыми качествами» работника следует понимать способность физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств, личных качеств работника (состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли и др.).

⁹¹ Леднев В.С., Никандров Н.Д., Рыжаков М.В. Государственные образовательные стандарты в системе общего образования: теория и практика. М., 2002. С. 59.

⁹² Болотов Л.Н., Сериков В.В. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе // Педагогика. 2003. № 10. С. 24.

⁹³ Развитие людских ресурсов и подготовка кадров. Доклад IV (2А). Женева, 2004. С. 27.

⁹⁴ Бюллетень Верховного суда РФ. 2004. № 6.

Представляется, что в условиях глобализации, модернизации содержания образования, оптимизации способов и технологий организации образовательного процесса и, конечно, переосмысления цели и результата образования следует определить конечным итогом профессиональной переподготовки формирование профессиональных компетенций по получаемой специальности, которые включают в себя не только результаты обучения (знания, умения), но и систему ценностных ориентаций, мотиваций, а также этическую, социальную, поведенческую и трудовую составляющие.

Одной из главных проблем образования на сегодняшний день является неполнота правовой базы, наличие большого количества нормативной базы, которая не представляет собой определенной системы, разрозненность понятийного аппарата. В последнее время идет бурное обсуждение проблемы выделения образовательного права в самостоятельную отрасль права. Но следует не согласиться с профессором Е.А. Сухановым, который считает идею создания Образовательного кодекса РФ «непродуманной и сырой», а концепцию самостоятельного «образовательного права» – не выдерживающей «сколь угодно серьезной теоретической критики»⁹⁵. Образовательное право является условным понятием, под которым в большей степени определяется образовательное законодательство. Являясь самостоятельным, неотъемлемым правом, обладая определенными характерными чертами, оно тесным образом связано с правом на труд. Помимо этого право на образование по своему содержанию остается неизменным, но при этом оно постоянно расширяется и постоянно реализуется людьми. Конкретные правомочия, входящие в него, базируются на принципах, определяющих правовой статус личности во всех сферах государственной и общественной жизни. Право работника на профессиональную переподготовку относится к собственно трудовому праву работника, которое фиксируется в ст. 21 ТК РФ, ввиду того, что оно является отношением ученическим и регулируется нормами трудового законодательства и, как следствие, входит в предмет трудового права РФ.

⁹⁵ Суханов Е.А. О концепции Кодекса об образовании и самостоятельного «Образовательного права» // Науч. труды. Российская академия юридических наук. Вып. 2: в 2 т. М., 2002. Т. 2. С. 30.

ГЛАВА II. ПРАВОВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ (ОБЩИЙ ВОПРОС)

2.1. О принципах трудового права, регулирующих отношения по профессиональной переподготовке

Научное исследование принципов права в целом и принципов трудового права в частности можно найти в работах таких ученых, как Н.Г. Александров, С.С. Алексеев, В.С. Андреев, Л.Ю. Бугров, Р.З. Лившиц, В.И. Никитинский, О.В. Смирнов⁹⁶.

Этимологическое значение латинского слова «принцип» (*principium*), как известно, означает «основа», «начало», «основоположение», «руководящая идея», «основное правило поведения». При характеристике и определении понятия «принцип права» нельзя обойтись без исследования указанных терминов. В зависимости от своего характера принципы права принято разделять на социально-экономические, политические, идеологические, специально-юридические, этические. В правовой науке общепринято деление принципов на общеправовые, межотраслевые, отраслевые, подотраслевые, принципы институтов, поединститутов⁹⁷.

Как идеологическая категория «принцип» представляет собой теоретическое выражение, абстракцию действительности, и в этом плане его надо рассматривать в контексте соотношения с явлениями внешнего мира, которые они отражают как производная вторичная категория. К. Маркс подчеркивал производный характер принципов, связывал их с судьбой действительных отношений. Принципы, отражающие общественные отношения, столь же мало вечны, как и выражаемые ими отношения. Они представляют собой исторически преходящие продукты. Исходя из этого, принцип права является не только идеологической категорией, но и исторически преходящей категорией, изменяющейся вслед за той действительностью, которую

⁹⁶ См., например: Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948; Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь, 1992; Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права. М., 1977.

⁹⁷ Байтин М.И. Механизм государства // Теория государства и права: курс лекций / под ред. Н.И. Матузова, А.В. Малько. М., 2000. С. 106.

этот принцип отражает. Это положение дает основание утверждать, что, во-первых, нет вечных принципов права, во-вторых, принципы как производные исторические категории появляются не раньше самого права, а есть его продукт, его выражение.

Принципы права составляют особое звено в структуре права. Принципы трудно расположить в каком-либо строго определенном месте системы права, поскольку существуют принципы, лежащие в основе различных ее структурных подразделений (норм, институтов, отраслей), что является весьма спорным, ибо принципы определяются основополагающими идеями и началами отрасли права, и соответственно их место в системе права должно быть первостепенным.

Принципы права, будучи основополагающими, руководящими идеями, получившими закрепление в юридических нормах, представляют собой субъективное выражение сущности права. Выражение всех основополагающих норм происходит через субъективное преломление, через призму субъективного сознания участников правоотношений. Основные принципы трудового права нашли свое закрепление в Конституции РФ и в важнейших законодательных актах страны. В науке вообще существует несколько способов формулирования дефиниций различных категорий. Наиболее распространенный так называемый «перечневой» способ, т.е. определение категории через перечисление (перечень) наиболее существенных, важных ее составляющих. Другой способ заключается в приведении родовидовых признаков, отражающих сущность категории, и, как результат, получается «абстрактное» определение. Приведенное Л.Ю. Бугровым определение принципов права по родовидовым признакам, под которыми он понимает обоснованное социальными, природными законами, прямо закрепленное в нормах права или проводимое через их содержание основополагающее суждение законодателя о существенном в трудовом праве⁹⁸, полагаем, является наиболее оптимальным. Указанное понятие объединяет три родовых признака принципов права: идею (мысль, суждение), важность (руководящее значение) идеи, ее правовую направленность. Слово «основополагаю-

⁹⁸ Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда... Пермь, 1992. С. 63. Данного определения принципов права, в том числе трудового и права социального обеспечения, придерживаются практически все члены кафедры трудового права и социального обеспечения ПГУ. См., например: Васильева Ю.В. Пенсии работникам творческих профессий в России: дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 1998. С. 21; Савостьянова В.Б. Новация принципов пенсионного права в условиях современной пенсионной реформы в России: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 1999. С. 11. См. также и некоторые другие работы.

щее» в данном случае связано с содержанием принципов как важной частью правовой системы, устанавливающее наиболее общее по характеру положение по отношению к нормам, содержащим конкретное правило поведения. Содержание принципа поэтому не ограничивается отдельной правовой нормой. Иначе любая правовая норма, имея общеобязательный характер, являлась бы принципом.

В монографии С.А. Иванова и Р.З. Лившица «Личность в советском трудовом праве» ученые заняли твердую позицию в том, что изложение основных трудовых прав и обязанностей работников составляет наиболее важные руководящие идеи трудового права. Полагаем возможным не согласиться с мнением этих авторов, а согласиться с мнением О.В. Смирнова, который считает, что юридическая категория «основные права и обязанности» (в том числе трудовые) призвана характеризовать правовое положение (статус) гражданина – работника. Принципы же трудового права определяют сущность системы права. Следовательно, если рассматривать основные права и обязанности в качестве принципов трудового права, то они не раскрывали бы в полной степени отрасли трудового права, а она, в свою очередь, была бы более скудной.

Одним из основополагающих принципов трудового права является свобода труда. Этот принцип является общеотраслевым, и он пронизывает большую группу трудовых отношений. Свобода труда охватывает практически все стороны трудовых правоотношений. Ныне действующая российская Конституция РФ в ст. 37 закрепляет свободу труда, которая означает свободный для личности выбор – работать или заниматься домашним хозяйством, свободно выбирать род деятельности и профессию или свободно соглашаться на те условия, которые предлагает работодатель. Государство в этом случае остается в стороне, оно не вмешивается в жизнь индивида. На наш взгляд, индивид вынужден ограничивать свою свободу труда только одной составляющей этого понятия – это согласие на тот вид деятельности, который приносит ему максимальный доход. Следовательно, следует согласиться с Т.А. Сошниковой, которая полагает, что «свободным может быть только экономически независимый человек»⁹⁹.

Трудовой кодекс РФ, принятый в декабре 2001 г., впервые на уровне закона провозгласил свободу труда. Суть принципа свободы труда заключается в том, что каждый сам для себя решает вопрос: заниматься ему трудовой деятельностью или нет. Причем, если гражданин решит этот вопрос

⁹⁹ Сошникова Т.А. Право на труд и свобода труда: соотношение понятий // Юрист. 2003. № 9. С. 48.

отрицательно, то никаких юридических последствий для него не наступит. Ответственность за тунеядство ушла в прошлое. Российское законодательство вслед за нормами международного права провозгласило приоритет прав и свобод человека и гражданина, отграничив личную жизнь от государственной, общественной жизни. Следовательно, это личное право каждого, работать ему или нет, и никто не вправе принудить человека к тому или иному решению. Государство лишь устанавливает определенные льготы и гарантии трудоспособной категории лиц. К ним относятся оплата труда, отпуска, медицинское обслуживание, право на профессиональную подготовку и переподготовку, а также повышение квалификации и другие. Никто не вправе без достаточных на то оснований принудительно привлекать граждан к труду, равно как и лишать их этого права. Право свободно выбирать себе профессию и род занятий, свободно распоряжаться своими способностями к труду было закреплено в ст. 2 КЗоТ РСФСР. Это право было гарантировано тем, что государство проявляло заботу о создании и финансировании сети учреждений профессионально-технического и специального, среднего и высшего профессионального образования.

Помимо этого принцип свободы труда предполагает обеспечение эффективной занятости, выражает и аккумулирует нормы трудового права, которые, во-первых, предоставляют гражданам право на труд, во-вторых, гарантируют им реальное трудоустройство и, в-третьих, устанавливают социальную привлекательность и стимулы труда для граждан¹⁰⁰.

Содержание принципа свободы труда в действительности не означает вседозволенность работника в сфере труда. При заключении трудового договора в большинстве случаев реализация добровольного изъявления работника зависит от воли работодателя¹⁰¹. Полагаем, что сдерживающим фактором в реализации этого принципа будет выступать принцип свободы трудового договора, включаемый в свободу труда. По мнению О.В. Смирнова, являясь актуальной социальной проблемой, свобода труда связана с обеспечением полной эффективности занятости трудоспособного населения, с общественно полезным трудом, свободой от безработицы, от чрезмерной эксплуатации наемного труда. В этой связи данный принцип трудового права предполагает обеспечение эффективной занятости. Принцип же

¹⁰⁰ Бугров Л.Ю. Свобода труда и свобода трудового договора в СССР. Красноярск, 1984. С. 18–19.

¹⁰¹ Гладких Д.Ю. Воздействие принципов трудового права на правовое регулирование служебно-трудовых отношений в органах внутренних дел: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2002. С. 11.

свободы трудового договора (контракта) выражает сущность большого количества норм, регулирующих прием граждан на работу, их переводы и увольнения¹⁰². Сущность данного принципа состоит в том, что судьба трудовых отношений работника с работодателем определяется трудовым договором. Именно он является основанием возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений. Посредством свободного заключения трудового договора лица, достигшие трудоспособного возраста, вправе поступить на работу и реализовать свое право на труд. Как представляется, принцип свободы договора должен получить расширительное толкование, свобода договора должна проявляться не только в праве поступать на работу и реализовывать свое право на труд посредством свободного заключения трудового договора, но и в возможности по своему желанию (по желанию работника) заключать дополнительный договор к трудовому договору, который получил название ученического (ст. 198 ТК РФ), ибо лицо, являющееся работником, может реализовать свое право на получение образования, в частности на профессиональную переподготовку, посредством заключения этого вида договора. Г.С. Скачкова отмечает, что «...именно трудовой договор... чаще всего опосредует отношения по труду, возникающие у граждан на государственных и муниципальных предприятиях, в учреждениях и организациях, создавая в дальнейшем предпосылки для возможного существования у этих граждан и иных договоров о труде как индивидуального характера (о повышении квалификации и переподготовке, о полной материальной ответственности и др.)...»¹⁰³. От волеизъявления граждан зависит не только возникновение, но и дальнейшее существование трудовых правоотношений, так, например, без согласия работника нельзя реализовать его право на профессиональную переподготовку (ст. 197 ТК РФ).

Концепция свободы трудового договора как отраслевого принципа не увязывается полностью с системой правовых принципов, принятой в теории права¹⁰⁴. А.М. Бабицкий указывает: «Однако свобода трудового договора означает не только свободу выбора гражданином рода деятельности, места приложения своих сил, хотя, несомненно, это является неотъемлемым важ-

¹⁰² Смирнов О.В. Основные принципы трудового права России. Трудовое право: учебник / под ред. О.В. Смирнова. М., 2001. С. 25–27.

¹⁰³ Скачкова Г.С. Договоры о труде: некоторые проблемы правового регулирования // Трудовое право и право социального обеспечения: Актуальные проблемы. М., 2000. С. 117.

¹⁰⁴ Бугров Л.Ю. Свобода трудового договора в СССР // Сов. государство и право. 1981. № 5. С. 22.

нейшим элементом его свободного волевого поведения. Она немыслима без свободы расторжения трудового договора в одностороннем порядке и по соглашению сторон, а также без возможности изменения условий трудового договора, как правило, только по соглашению сторон. Свобода трудового договора – свобода его заключения, осуществления и прекращения»¹⁰⁵. Содержание принципа свободы трудового договора состоит в том, что, во-первых, гражданину по достижении определенного возраста предоставляется право поступить на работу в качестве рабочего или служащего, заключив с предприятием, учреждением, хозяйством соответствующий договор; во-вторых, гражданин сам выбирает время реализации права на труд; в-третьих, изменение трудовых правоотношений, основанных на трудовом договоре, возможно только с согласия работника; в-четвертых, прекращение трудового договора с предприятием, учреждением, хозяйством допускается в любое время как по собственному желанию работника (трудовой договор на неопределенный срок), так и по соглашению сторон (срочный трудовой договор)¹⁰⁶.

Каким же образом принцип свободы трудового договора оказывает влияние на свободу труда? Во-первых, именно трудовой договор является основанием возникновения, изменения или прекращения трудовых отношений. При помощи трудового договора работодатель может ограничивать работника в реализации своих прав и обязанностей. Во-вторых, при заключении трудового договора в большинстве случаев реализация добровольного волеизъявления работника заканчивается и зависит от воли работодателя. В-третьих, имеющиеся на предприятии, учреждении, организации должностные инструкции, различные локальные акты также могут выступать сдерживающим фактором реализации принципа свободы труда, в частности для творческих профессий.

Следует согласиться с Д.Ю. Гладких, который полагает, что «принцип свободы труда» представляется таким универсальным, что его точное содержание можно отразить лишь на определенный момент времени, поскольку мера свободы постоянно меняется, тем самым отражая достижения всего трудового права»¹⁰⁷. Принцип «свободы труда» связан с принципом

¹⁰⁵ Бабицкий А.М. Принцип свободы трудового договора в советском трудовом праве // Правоведение. 1989. № 1. С. 22.

¹⁰⁶ Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права. М., 1977. С. 80–114.

¹⁰⁷ Гладких Д.Ю. Воздействие принципов трудового права на правовое регулирование служебно-трудовых отношений в органах внутренних дел: дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2002. С. 50.

«свободы договора», который, по мнению Л.Ю. Бугрова, «...проявляется (1) непосредственно перед заключением трудового договора, (2) во время заключения, (3) в период действия трудового договора, (4) во время его прекращения, (5) в течение определенного времени после прекращения трудового договора»¹⁰⁸.

Принцип свободы труда проявляется в отношениях по профессиональной переподготовке. Вступая в отношения по профессиональной переподготовке, между работником и работодателем возникают так называемые ученические отношения, проявляющиеся в заключении ученического договора. Это означает, что свобода труда проявляется не только через свободу договора трудового, но и через свободу договора ученического. Заключая этот вид договора, стороны, во-первых, свободны в выборе условий, т.е. проявляется воля как со стороны работника, так и со стороны работодателя, например, если работник проходит профессиональную переподготовку за счет средств работодателя, то стороны вправе оговорить условия о дальнейшей отработке работником определенного срока после окончания обучения. Во-вторых, именно он является средством реализации, а точнее сказать, основанием возникновения, изменения или прекращения отношений по профессиональной переподготовке. Следует отметить, что при заключении ученического договора лицо распоряжается своими способностями к труду. Но эта реализация достаточно специфична, в частности, в процессе обучения (профессиональной переподготовки) работник овладевает необходимыми знаниями, чтобы в последующем быть способным работать по определенной договором профессии, специальности.

Но помимо этого, *полагаем, что работодатель, определяя необходимость профессиональной переподготовки для собственных нужд (ст. 196 ТК РФ), тем самым ограничивает свободу труда работника, ибо работник не вправе делать самостоятельный выбор специальности, по которой он будет проходить профессиональную переподготовку. Единственное, что сохраняется у работника в данном случае, – отказаться от переподготовки.* Но зачастую работник вынужден соглашаться с условиями работодателя.

Право на образование служит необходимой предпосылкой для осуществления гражданами своих прав и свобод, в частности, права на труд по определенной специальности, квалификации. Право на труд напрямую сопряжено с общепрофессиональным принципом трудового права – принципом свободы труда. Этот принцип впервые получил свое закрепление в Трудовом

¹⁰⁸ Бугров Л.Ю. Трудовой договор в России и за рубежом: монография. Пермь, 2013. С. 202.

кодексе РФ, в ст. 2. Почему право на труд, которое было закреплено в советских (1936, 1977) и в российской конституциях (1978), трансформировалось в свободу труда? Можно ли считать эти понятия синонимами?

В юридической литературе на этот взгляд высказываются различные точки зрения. Так, Е.А. Лукашева полагает, что понятия «право» и «свобода» идентичны, она указывает, что термин «свобода» призван подчеркнуть более широкие возможности индивидуального выбора¹⁰⁹. Думается, данная позиция уважаемого ученого не совсем точна. Конечно, в понятиях «право» и «свобода» имеются сходства, но принципиальных различий гораздо больше, тем более, как нам видится, понятие «свобода» более обширно. Что касается прав, то они свидетельствуют о возможности получения каких-либо социальных благ, а свободы – о возможности избежать определенных ограничений со стороны государства.

Закрепленные в Конституции РФ права и свободы дают возможность личности действовать свободно, по своему усмотрению и в пределах закона избирать меру поведения. Свобода труда не исключает обязанностей по поводу труда. Кроме того, во избежание превращения свободы в хаос права разных субъектов должны быть сочетаемы. Эта социальная задача в значительной степени решается опять же через механизм обязанностей. Важно исходить из единства прав и обязанностей по поводу труда¹¹⁰.

Уровень развития общества во многом определяется эффективностью правового регулирования общественных отношений. Право человека на труд относится к основным правам человека. Конституция РФ провозглашает защиту прав и свобод гражданина, которая является обязанностью государства. Исходя из этого понятно, что государство принимает на себя определенные обязательства, дабы обеспечить реализацию этих прав, но должного исполнения и закрепления этих обязательств не имеется. Каждому праву должна корреспондироваться своя обязанность для сохранения некоего баланса, а также право должно быть обеспечено определенной гарантией. Таким образом, свободе труда соответствуют обязанности, праву на труд – обязанности и гарантии. Статья 37 Конституции РФ закрепляет принцип свободы труда как право, которое распространяется на работников и работодателей, но проблема, как представляется, состоит в том, что для того, чтобы это право реализовывалось, необходимо противопоставление обязанностей, о которых говорилось выше. Однако без государственной

¹⁰⁹ Лукашева Е.А. Общая теория прав человека. М., 1996. С. 31.

¹¹⁰ Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда... С. 43.

поддержки, более того, без государственного контроля за реализацией этого принципа говорить об истинной свободе труда нецелесообразно.

Следовательно, предлагаем на конституционном уровне закрепить гарантии реализации свободы труда, в частности, гарантии предоставления работодателем работнику права на получение образования, и исходя из этого гарантированную возможность прохождения профессиональной переподготовки, закрепление которой на конституционном и федеральном уровне отсутствует, а имеется лишь на уровне приказов Министерства образования РФ¹¹¹.

Часть 5 ст. 196 ТК РФ фиксирует положения о том, что работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением. Как верно отмечает Г.С. Скачкова, законодательство не раскрывает, в чем именно должно выражаться создание работодателем необходимых условий работникам для совмещения ими работы с обучением. Предусмотрено лишь предоставление работникам соответствующих гарантий в этой области¹¹².

Подготовка, переподготовка и повышение квалификации за пределами производства. Это направление имело отношение скорее к системе профессионального образования, но было тесно связано с трудовым правом посредством института гарантий и компенсаций лицам, совмещавшим работу и обучение. Лицам, обучающимся без отрыва от производства, полагался обширный перечень трудовые льготы: отпуск без сохранения заработной платы для вступительных экзаменов, оплачиваемые отпуска для сдачи сессии, государственных экзаменов и защиты дипломных проектов, сокращение рабочей недели и другое¹¹³. При этом на администрацию возлагалась обязанность создавать необходимые условия для совмещения работы с учебой, а ежегодные очередные и учебные отпуска не должны были совпадать¹¹⁴.

¹¹¹ См.: Приказ Минобразования РФ № 2749 от 25.09.2000 г. «Об утверждении Примерного положения о структурных подразделениях дополнительного образования специалистов, организуемых в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования».

¹¹² Скачкова Г.С. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Гл. 31. Общие положения. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / под. ред. М.Ю. Тихомирова. М., 2003. С. 539.

¹¹³ См.: ст. 195–200 КЗоТ РСФСР. М., 1971; Постановление Совета министров СССР от 24.12.1982 г. «Об утверждении Положения о льготах для рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением в учебных заведениях» // СП СССР. 1983. № 4. С. 13.

¹¹⁴ Орловский Ю.П. Для тех, кто работает и учится. Льготы для рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением. М., 1985. С. 63–79.

Для советского периода система указанных льгот была вполне адекватной и достаточно эффективной. Это объясняется тем, что все предприятия были собственностью государства, соответственно было и государственное предоставление льгот лицам, совмещавшим работу и обучение: даже в случае смены места работы после получения образования работник продолжал работать в государственных организациях. В этой связи было вполне нормальным, когда рабочий предприятия учился на актерском факультете. В настоящее время ситуация изменилась принципиально, а государство не только лишилось работодательской монополии, но и перестало быть основным работодателем.

Общество и государство обязаны заботиться о своем духовном состоянии и препятствовать низведению человеком труда до уровня простого придатка машины. Цель подобного развития личности работника теперь состоит в том, чтобы трудовая деятельность, протекающая в условиях работы по найму, не исключала самореализации личности человека как полноценного члена общества во всех других, помимо трудовых, общественных отношениях¹¹⁵. Принцип свободы труда, как представляется, должен включать в себя принцип обеспечения равных возможностей на продвижение по работе и всестороннего развития личности работников. Существуют самые разнообразные формы реализации данного принципа. Это и создание работодателем необходимых цивилизованных условий труда и жизни для работника: улучшение жилищных условий, поощрение творчества и новаторства в труде, организация обучения, подготовки и переподготовки кадров, в том числе обучение по охране труда и т.д. Нормы, раскрывающие содержание рассматриваемого принципа, закреплены в разделе IX ТК РФ и в нормативно-правовых актах о занятости населения.

В ст. 2 ТК РФ рассматриваемый принцип нашел отражение в следующей формулировке: «Обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации». Столь конкретная формулировка этого принципа в современных условиях говорит больше о его декларативности, нежели действительности. Следует негативным образом оценивать тот момент, что КЗоТ 1971 г. не содержал среди основных прав работника права на продвижение по работе

¹¹⁵ Курс российского трудового права: в 3 т. Т. 1. Общая часть / под ред. Е.Б. Хохлова. СПб., 1996. С. 242.

без какой-либо дискриминации. В науке трудового права этому вопросу уделялось должное внимание¹¹⁶.

При реализации права на образование проявляются индивидуальные способности людей. Получая соответствующее образование или проходя профессиональную переподготовку, в ряде случаев работник продвигается по службе, получает право на замещение должностей, которые требуют определенных знаний и навыков. В советской литературе проблеме продвижения по работе после окончания обучения уделялось большое внимание, рассматривали его с точки зрения определения его юридической природы. А.С. Пашков считал, что законодательство не предусматривает каких-либо обязанностей, связанных с продвижением по работе лиц, повысивших свою квалификацию¹¹⁷, таким образом, право на продвижение не может относиться к субъективным правам работника. Данная позиция получила поддержку среди многих ученых-трудовиков. Другие основывали свои позиции на нормах действующего законодательства, рассматривая это право в качестве преимущественного права на выдвижение, а не субъективного права. Как преимущественное право оно осуществлялось администрацией предприятия в порядке поощрения работников, применение продвижения по работе является правом администрации предприятия¹¹⁸. Другие считали право на продвижение элементом трудовой правоспособности и тем самым признавали наличие у работника общей возможности продвижения на другую, более квалифицированную работу¹¹⁹. Существует мнение, что право на продвижение не является элементом трудовой правоспособности, ибо оно наступает не в момент возникновения трудового правоотношения, а «по истечении определенного времени». Будучи субъективным правом, оно прекращается «в момент его реализации путем перевода на другую ра-

¹¹⁶ См., например: Бару М.И. Трудовое правоотношение и профессиональная подготовка // Сов. государство и право. 1965. № 9; Артемова В.Н. Трудовое право и подготовка кадров. Минск, 1979; Гришковец А.А. Право государственного служащего на продвижение по службе // Государство и право. 1998. № 10.

¹¹⁷ Пашков А.С. Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР. М., 1961. С. 163.

¹¹⁸ См.: Лившиц Р.З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование. М., 1972. С. 145–146; Молодцов М.В., Соيفер В.Г. Стабильность трудовых правоотношений. М., 1976. С. 87; Безина А.К., Бикеев А.А., Сафина Д.А. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих. Казань, 1984. С. 101.

¹¹⁹ См.: Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. М., 1972. С. 145–146; Ставцева А.И. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов. М., 1974. С. 92.

боту»¹²⁰. Таким образом, у работников имеется право требовать продвижения по работе, данная позиция признается рядом ученых-трудовиков¹²¹. Следует согласиться с Ю.П. Орловским, который считал, что субъективное право на продвижение вытекает из договорной формы, независимо от включения в соответствующий договор условия о продвижении по работе¹²².

Заслуживает внимания точка зрения авторов, которые не исключают возможности трансформации права на продвижение в субъективное право, если оно будет предусмотрено в заключенном договоре, т.е. для реализации субъективного права на продвижение по работе необходимо включить в договор о профессиональной переподготовке условие о продвижении¹²³ или предусмотреть продвижение в качестве дополнительного условия трудового договора¹²⁴. Полагаем, что это точка зрения является наиболее убедительной.

Судя по многочисленным статьям ТК РФ (ст. 196, 197 и др.), реализация личных интересов работников на обучение, подготовку и переподготовку в полной мере зависит от воли работодателя. Как представляется, этот принцип на сегодняшний день не получил своего должного развития. Это, прежде всего, связано, во-первых, с отсутствием обязательной государственной поддержки, в частности, необходимо изменить налоговую политику по отношению к затрачиваемым работодателем средствам на обучение своего работника. Во-вторых, принцип закрепляет инициативность работника, но не работодателя, что является сдерживающим фактором, ибо продвижение по работе при прохождении профессиональной переподготовки возможно только в том случае, если имеется заинтересованность работодателя. ТК РФ включил рассматриваемое право в число основных принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ним отношений. Полагаем, следует согласиться с мнением М.Д. Собяниной, относящей рассматриваемый принцип не к числу основных принципов право-

¹²⁰ Бару М.И. Охрана трудовой чести по советскому законодательству. М., 1966. С. 89–99.

¹²¹ См.: Орловский Ю.П. Правовые вопросы использования труда рабочих и служащих на предприятиях. С. 143; Коковин А.С. Служащий советского государственного аппарата. М., 1970. С. 57.

¹²² Трудовое право и повышение качества труда / под ред. С.А. Иванова. М., 1987. С. 147.

¹²³ Безина А.К., Бикеев А.А., Сафина Д.А. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих. Казань, 1984. С. 108.

¹²⁴ Молодцов М.В., Сойфер В.Г. Стабильность трудовых правоотношений. М., 1976. С. 87.

вого регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ним отношений, а к принципу трудового договора, ибо продвижение по работе осуществляется, главным образом, посредством изменения трудового договора¹²⁵. Продвижение по работе, как гласит Рекомендация МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий»¹²⁶, является правом, но не обязанностью любого работника. То есть работник сам для себя определяет, занимать ему ту или иную предлагаемую работодателем должность. Следовательно, работодатель и работник в равной степени должны быть заинтересованы в профессиональной переподготовке и дальнейшем продвижении работника. На сегодняшний день существует проблема реализации права на продвижение по работе. Как представляется, это в первую очередь связано с отсутствием законодательно закрепленной обязанности со стороны работодателя «продвигать» работника по служебной лестнице. Следует согласиться с И.Н. Басаргиным о необходимости законодательного закрепления дефиниции «продвижение по работе»¹²⁷, он, соглашаясь с А.А. Гришковец, предлагает понимать данный термин в узком и широком смыслах, говоря о «вертикальном» и «горизонтальном» продвижении соответственно, но при этом не формулируя рассматриваемой дефиниции¹²⁸, в связи с этим предполагаем ее определить следующим образом: *продвижение по работе – это переход работника на новую, более высокую должность с соответствующим уровнем оплаты труда, а также выполнение работы по более высокой квалификации и сложности*. Работодатель должен четко определиться с выбором профессии для своего работника, которого он направляет на профессиональную переподготовку. Выбор профессии является по своей сути актом поведения каждой отдельной личности, проявлением индивидуального разума и воли, вместе с тем определяется факторами общественного характера.

Подводя итог, следует отметить, что необходим четкий механизм, закрепленный на законодательном уровне в отношении реализации воли работодателя при направлении работника на прохождение профессиональной переподготовки для собственных нужд. Таким образом, как представляется,

¹²⁵ Собянина М.Д. Принципы институтов российского трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2006. С. 12.

¹²⁶ Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Женева: Международное бюро труда, 1991. Т. II. С. 1266–1269.

¹²⁷ Басаргин И.Н. Личные неимущественные права в трудовом правоотношении: дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2002. С. 120.

¹²⁸ Гришковец А.А. Право государственного служащего на продвижение по службе // Государство и право. 1998. № 10. С. 27–34.

будет обеспечиваться реализация принципов трудового права, закрепленных в ст. 2 ТК РФ – обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе, а также принципа свободы труда, несмотря на то что «экономические, политические и социальные условия свободы труда в правоотношениях в сфере трудового права иногда действуют как гарантии. Это происходит в ситуациях, когда юридические гарантии либо отсутствуют, либо оказываются недостаточными».

2.2. Гарантии и компенсации работникам при прохождении профессиональной переподготовки

Система льгот, сложившаяся в советский период, уже не соответствует реалиям рыночных отношений, так как не учитывает интересы работодателей и работников. Другими словами, переход к рыночной экономике в России потребовал нового подхода к общественным отношениям по профессиональной переподготовке. В последнее время большое количество научных дискуссий были посвящены необходимости изменения и дополнения норм действующего Трудового кодекса; 30.06.2006 г. ФЗ № 90 «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившим силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) РФ» внес эти изменения и дополнения, но, к сожалению, они не затронули вопроса предоставления гарантий и компенсаций при прохождении профессиональной переподготовки.

В рассматриваемом аспекте главной проблемой сегодняшнего дня является понижение уровня социальной защищенности работника. В большинстве случаев работодатель не желает предоставлять гарантии и компенсации работникам при прохождении профессиональной переподготовки. Существенным недостатком является отсутствие четко сформулированной дефиниции в Трудовом кодексе РФ. Проанализировав нормативный массив¹²⁹, можно дать следующее определение: *профессиональная переподго-*

¹²⁹ См., например: Постановление Правительства РФ № 610 от 26.06.1995 г. «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов»; Постановление Минтруда и Минобразования РФ № 3/1 от 13.01.2000 г. «Об утверждении Положения об организации профессиональной подготовки, повышении квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения»; Приказ Минобразования РФ № 2571 от 06.09.2000 г. «Положение о порядке и условиях профессиональной переподготовки специалистов».

товка – это получение дополнительных знаний, умений и навыков, а также расширение квалификации специалистов для выполнения нового вида профессиональной деятельности.

Одной из следующих причин отсутствия желания предоставлять гарантии и компенсации работникам при прохождении профессиональной переподготовки является нечеткое законодательное разграничение указанной категории и повышения квалификации. Это нечеткое разграничение понятий профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации прослеживается также в ряде коллективных договоров. Например, в коллективном договоре ГП «Краснокамская бумажная фабрика “Гознак”», в главе 5 «Повышение квалификации» урегулированы вопросы, касающиеся непосредственно повышения квалификации работников фабрики и подготовки новых рабочих, не имеющих специальности, и соответственно предоставления дополнительных гарантий, установленных п. 5.5, 5.6, 5.8 указанного коллективного договора только при этих видах обучения. Что касается профессиональной переподготовки, то на уровне указанного коллективного договора этому виду дополнительного образования не уделяется должного внимания¹³⁰. Полагаем, описываемая глава коллективного договора ГП «Краснокамская бумажная фабрика “Гознак”» требует корректировки, касающейся наименования самой главы, ибо нецелесообразно относить подготовку новых рабочих, не имеющих специальности (это является профессиональной подготовкой), к виду дополнительного образования – повышению квалификации. Кроме того, та категория работников фабрики, которая будет проходить профессиональную переподготовку, окажется в менее выгодном положении по отношению к другим, в этом случае регулироваться вопрос будет нормами трудового законодательства.

Помимо этого, необходимые гарантии при прохождении профессиональной переподготовки не установлены на уровне Трудового кодекса РФ. Основная цель гарантий – это стимул рационального использования работником своего права на профессиональную переподготовку. Для того чтобы появился стимул, работник должен быть уверен в обеспечении права на профессиональную переподготовку. Обеспечение должно выражаться в возможной защите либо восстановлении в случае его нарушения. Полагаем, наиболее полно определение гарантий сформулировал К.Н. Гусов, который определил их как «средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается реализация трудовых прав работников, их профилактика

¹³⁰ Коллективный договор ГП «Краснокамская бумажная фабрика “Гознак”». Пермь, 2010.

от нарушений и защита, восстановление при нарушении»¹³¹. В ч. 5 ст. 196 ТК РФ устанавливается, что гарантии, предоставляемые работодателем, могут устанавливаться трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Прежде всего, полагаем, необходимо рассмотреть те проблемы, которые возникают на сегодняшний день при предоставлении гарантий на законодательном уровне. В ст. 164 ТК РФ дается определение гарантий – это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. Рассматриваемая правовая категория получила свое нормативное определение в Трудовом кодексе РФ и отразила особенности трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, которые составляют предмет отрасли трудового права, но законодательное определение гарантий не представляется удачным ввиду того, что раскрывает лишь один аспект – это осуществление предоставленных работником прав, т.е. реализация тех прав, которые закрепляются как на законодательном, так и на договорном уровне.

По содержанию существует различие между конституционными правами и правами, вытекающими из правоотношения (субъективные права)¹³². Первые следуют из Конституции РФ и не знают субъекта обязанности, помимо этого они одинаковы для всех граждан. Вторые для своего возникновения требуют юридического факта, связанного с корреспондирующей обязанностью другого лица, всегда конкретны и индивидуальны. Следовательно, именно вторая группа прав должна иметь гарантированную возможность их реализации, а осуществление конституционных прав возможно без обеспечения их гарантиями. Таким образом, право на профессиональную переподготовку можно отнести к числу субъективных прав, ибо они возникают с наступлением юридического факта. Работнику необходимо предоставление ряда гарантий и компенсаций на период совмещения обучения в учреждениях дополнительного профессионального образования с работой.

В юридической литературе рассмотрению вопроса о гарантиях, их классификации, порядке предоставления уделялось достаточное внимание¹³³.

¹³¹ Трудовое право: курс лекций / под ред. В.Н. Толкуновой. М., 2002. С. 188.

¹³² Гинцбург Л.Я. Статус гражданина при вступлении в трудовое правоотношение // Сов. государство и право. 1975. № 5. С. 95.

¹³³ См., например: Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М., 1969; Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права. М., 1977; Витрук Н.В. Правовой статус личности в СССР. М., 1985.

Наиболее распространенным является разграничение гарантий на экономические, политические, организационные и юридические. Д.А. Карпенко приводит другую классификацию гарантий и относит к ним экономические, политические, идеологические, социальные и юридические¹³⁴. Все эти гарантии имеют свои особенности. Остановимся на юридических гарантиях. Это правовые средства и способы, с помощью которых обеспечивается реализация права на образование и, как следствие, права на профессиональную переподготовку, т.е. это так называемая законность в действии. Своё воплощение юридические гарантии находят в действующем законодательстве.

К юридическим гарантиям относятся организация и деятельность образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), которые осуществляют деятельность по профессиональной переподготовке. Кроме того, особое место в системе юридических гарантий реализации права на профессиональную переподготовку должны занимать гарантии, предоставляемые работникам, обучающимся с отрывом от работы. Указанные гарантии не существуют в отрыве друг от друга, находятся они в тесной взаимосвязи и могут относиться не только к юридическим гарантиям, но и к политическим, экономическим, организационным. Прежнее законодательство советского периода возлагало на руководителей предприятий обязанность помогать рабочим и служащим овладевать знаниями, успешно заканчивать обучение. Выполнение этой обязанности предполагало своевременное предоставление тем, кто учится, всех установленных государством льгот. Вместе с тем повышение заинтересованности в обучении было тесно связано с возможностью получить работу, соответствующую приобретенной специальности. На реализацию права на образование влияли гарантии, предоставляемые после окончания обучения, в частности, предоставление работнику работы по приобретаемой специальности и квалификации. Вопросам предоставления гарантий в науке трудового права уделялось большое внимание¹³⁵. Значение юридических гарантий трудовых прав и обязанностей состоит в том, что они направлены на обеспечение неуклонного исполнения всеми субъектами ученических правоотношений правовых норм, соблюдение ими законности в своих действиях. Юридические гарантии права на профессиональную переподготовку

¹³⁴ Карпенко Д.А. Гарантии трудовых прав. Киев, 1987. С. 8.

¹³⁵ См., например: Орловский Ю.П. Конституционные гарантии права на образование в СССР. М., 1986; Артемова В.Н. Право советских граждан на профессиональную подготовку и повышение квалификации. Минск, 1981; Пашков А.С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров... Л., 1966.

имеют и воспитательное значение, которое выражается в обязанности работодателя заключать трудовой договор по окончании ученичества. Представляется, что наиболее ярко воспитательное значение проявляется в ч. 2 ст. 207 ТК РФ, где указано, что если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязанности 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. Все это служит основой для воспитания у ученика-работника добросовестного отношения к обучению и труду, а также развития самодисциплины ученика-работника, и, как следствие, приводит к воспитанию чувства ответственности. Устанавливая такие меры защиты работодателя, законодатель, тем самым, организует обучающегося.

Предоставление гарантий связано с компенсациями, под которыми законодатель понимает денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей. К компенсационным выплатам, связанным с профессиональной переподготовкой, можно отнести компенсацию работнику расходов, понесенных с проездом и проживанием во время обучения, предоставление учебных оплачиваемых отпусков и, как следствие, сохранение средней заработной платы.

Гарантийные выплаты необходимы для сохранения работнику его уровня жизни в период, когда он отвлекается от работы для того, чтобы реализовать свое право на профессиональную переподготовку. В данном случае выплаты производятся не за результат труда или трудовой вклад, а за время отсутствия на работе работника в случае обучения по программе профессиональной переподготовки с отрывом от работы. Кроме того, должен предоставляться учебный отпуск с сохранением не менее 50 % средней заработной платы. Отсутствие данных норм можно расценивать как нарушение конституционного права на получение образования, ибо ч. 1 и 2 ст. 19 Конституции РФ закрепляют равенство всех перед законом и равенство прав и свобод. Граждане, которые проходят профессиональную переподготовку, ставятся в неравное положение с работниками, проходящими повышение квалификации, так как в ст. 187 ТК РФ закрепляются гарантии и компенсации только работникам, направленным работодателем для повышения квалификации, а повышение квалификации и профессиональная переподготовка являются видами дополнительного образования. Соответственно нормы Трудового кодекса РФ ставят в преимущественное положение

работников, которые направляются работодателем для повышения квалификации. Следовательно, в ст. 187 ТК РФ необходимо закрепить гарантии и компенсации работникам, направленным работодателем для получения дополнительного образования. Между тем в ТК РФ набор трудовых льгот остался практически неизменным, хотя и введены некоторые ограничения, распространяющиеся на лиц, получающих второе профессиональное образование соответствующего уровня (ст. 177). Следует согласиться с И.П. Чикаревой, которая полагает, что «полное отсутствие в ст. 177 ТК РФ государственных гарантий работникам, получающим дополнительное профессиональное образование, является нарушением принципа равенства, так как дифференциация правового регулирования предусматривает наличие разных условий предоставления гарантий, но никак их полное отсутствие»¹³⁶. Часть 1 ст. 177 ТК РФ закрепляет, что гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Федеральный закон № 90 от 30.06.2006 г. в ч. 1 ст. 177 ТК РФ внес изменения, касающиеся предоставления гарантий и компенсаций работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме. Указанные гарантии и компенсации могут предоставляться, а могут и не предоставляться. Если между работником и работодателем заключается ученический договор, либо в трудовом договоре указывается на это условие, то говорить о возможности или невозможности предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, нецелесообразно. Если работодатель заключил ученический договор, следовательно, обучение работника по указанной в договоре специальности, квалификации является необходимым для работодателя. То есть работодатель обязан предоставлять указанные гарантии и компенсации описываемой категории работников. В остальных случаях, при отсутствии ученического договора, а также при отсутствии соответствующих положений в трудовом договоре, компенсации и гарантии могут быть предоставлены работникам, а могут и не предоставляться. В данном случае вопрос будет решаться по усмотрению работодателя. Помимо того, ст. 177 ТК РФ ука-

¹³⁶ Чикарева И.П. О некоторых проблемах применения Конституционным судом Российской Федерации принципа равенства граждан при рассмотрении жалоб о нарушении конституционных прав на получение профессионального образования и отдых // Социальное и пенсионное право. 2005. № 2. С. 34–36.

зывает на наличии трудового или ученического договора, определяя императивно письменную форму. В прежней редакции указанной нормы необходимо было наличие соглашения об обучении, тем самым закон ввел корректировку и сузил возможности предоставления гарантий «слабой стороне».

В связи с этим полагаем, что ч. 1 ст. 177 ТК РФ требует незначительной корректировки, и предлагаем изложить ее следующим образом:

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации предоставляются работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

Помимо этого, действие некоторых положений главы 26 ТК РФ должно распространяться на работников, проходящих профессиональную переподготовку, но только на тех, которые направлены работодателем. Заинтересованность в переподготовке своего работника – это первый критерий предоставления гарантий и компенсаций. Следует согласиться с М.В. Лушниковой и А.М. Лушниковым, которые полагают, что совершенно не обязательно оплачивать льготы негосударственным предприятиям, если работник проходит профессиональную подготовку или переподготовку по специальностям, в которых предприятие не заинтересовано¹³⁷. Вторым, не менее важным критерием должен быть показатель успешного обучения. Успешно обучающимся является тот слушатель, у которого нет задолженности по результатам промежуточных аттестаций, т.е. выполнены все необходимые контрольные работы, курсовые по всем предметам, сданы все зачеты за предыдущий семестр. Третьим критерием можно назвать наличие государственной аккредитации учебного заведения, предоставляющего данного рода образовательные услуги. Государственная аккредитация образовательного учреждения – это процедура установления (подтверждения) государственного статуса (типа и вида) образовательного учреждения на основе признания соответствия его деятельности, уровня реализуемых программ, содержания и качества подготовки слушателей государственным требованиям, предъявляемым к данному типу и виду

¹³⁷ Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб., 2006. С. 205.

учебных заведений и образовательным программам дополнительного профессионального образования¹³⁸.

Если работник проходит обучение по программе профессиональной переподготовки в учреждении дополнительного профессионального образования, не имеющем аккредитации, гарантии ему должны предоставляться в договорном порядке. Исходя из вышесказанного, предлагаем следующую формулировку статьи 187.1 ТК РФ:

Гарантии и компенсации работникам, проходящим профессиональную переподготовку.

1. Работникам, направленным на обучение работодателем в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения дополнительного профессионального образования по программе профессиональной переподготовки, независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель обязан предоставить дополнительные отпуска с сохранением не менее 50 % среднего заработка по основному месту работы для: прохождения промежуточной аттестации; подготовки и защиты выпускной квалификационной работы; сдачи итоговых государственных экзаменов

2. Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию учреждениях дополнительного профессионального образования по программам профессиональной переподготовки, работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

3. Работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования без отрыва от работы по программе профессиональной переподготовки, на период выполнения выпускной квалификационной работы или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на семь часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается не менее 50 % среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

4. По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю, либо сокращенного рабочего дня в течении недели.

¹³⁸ См., например: Приказ Минобразования РФ № 113 от 23.09.1996 г. «Положение о государственной аккредитации образовательных учреждений, реализующих программы профессиональной переподготовки специалистов».

5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования по программе профессиональной переподготовки, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются на договорном уровне между работником и работодателем.

По мнению Л.Ю. Бугрова, нужно оспаривать сложившееся решение вопроса о льготах для лиц, совмещающих работу с учебной, которое сейчас не зависит от воли работодателя и его экономического и юридического статуса и принципиально противоречит устоям рыночной экономики¹³⁹. Это суждение разделяет С.М. Кудрин, считая, что работодатель обязан создавать условия для профессионального образования, только если кадры готовятся для данной организации, в других ситуациях это должно быть лишь право работодателя¹⁴⁰. С позицией этих ученых трудно не согласиться, но на практике могут возникнуть некоторые вопросы применения рассматриваемых положений. Каким же образом работодатель будет реализовывать свою волю? Путем издания распоряжения в отношении определенного работника? Тогда возникнет другая проблема, связанная с нарушением субъективного права работника на обучение (в том случае, если работник не желает проходить переподготовку для выполнения другой трудовой функции, тем более, что это будет сопряжено с переводом работника на другую работу). Кроме того, работодатель может злоупотреблять своим положением и вынуждать работника проходить профессиональную переподготовку для собственных нужд, под страхом потери рабочего места, несмотря на то что прохождение профессиональной переподготовки является лишь правом, а не обязанностью. У работника, прошедшего профессиональную переподготовку, должно возникать право на служебное продвижение, повышение оплаты труда, это должно служить мерами стимулирования, т.е. быть гарантией реализации права на профессиональную переподготовку. Очевидно, что заинтересованный в профессиональной переподготовке работодатель не только предоставит льготы, но и оплатит обучение работника. Эти вопросы помимо законодательного закрепления могут быть урегулированы как в индивидуальном трудовом, так и в коллективном договорах.

Возможен другой вариант разрешения сложившейся на сегодняшний день ситуации, его предлагают М.В. Лушникова и А.М. Лушников. По их

¹³⁹ Творчество и трудовое право / Л.Ю. Бугров, С.С. Худякова, Ю.В. Варламова, Н.И. Гонцов. Пермь, 1995. С. 39.

¹⁴⁰ Кудрин С.М. Обеспечение прогресса технического творчества средствами трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 1998. С. 92.

мнению, если лицо, проходящее профессиональную переподготовку, работающее в негосударственной организации, при этом в получаемой квалификации работодатель не заинтересован в квалифицированном работнике – льготы должны выплачиваться за счет государственного бюджета соответствующего уровня. В противном случае, даже добросовестные работодатели не будут принимать на работу лиц, совмещающих работу с учебой¹⁴¹. При таком решении проблемы может возникнуть другая, не менее важная проблема, – это злоупотребление правом как со стороны работника, так и со стороны работодателя.

Что касается установления гарантий и компенсаций при прохождении профессиональной переподготовки на уровне коллективных договоров и соглашений, то здесь вопрос решается по-разному. Автором работы был исследован ряд коллективных договоров, в результате чего все коллективные договоры по объему и наличию (в этих договорах) условий о предоставлении работникам, проходящим профессиональную переподготовку, гарантий и компенсаций условно можно подразделить на три группы. Первая – коллективные договоры, в которых отсутствуют вопросы, регулирующие предоставление гарантий и компенсаций работникам, проходящим профессиональную переподготовку¹⁴², из этого следует, что данный вопрос будет решаться на уровне норм, установленных трудовым законодательством, либо путем индивидуально-договорного регулирования. Вторая группа коллективных договоров имеет незначительные положения, регулирующие прохождение профессиональной переподготовки, в частности, отправляя к действующим нормам ТК РФ¹⁴³, что, полагаем, имеет свои определенные недостатки, ибо, как говорилось выше, нормы ТК РФ не являются совершенными в регулировании рассматриваемых отношений. И третья группа коллективных договоров должным образом уделяет внимание регулированию вопроса прохождения профессиональной переподготовки в части предоставления гарантий и компенсаций при прохождении профессиональной переподготовки¹⁴⁴, как то: если обучение происходит с отрывом от работы, то за работником сохраняется место работы (должность), сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы, производится оплата ко-

¹⁴¹ Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб., 2006. С. 205.

¹⁴² См., например: Коллективный договор ОАО «Пермская ГРЭС». Пермь, 2009.

¹⁴³ См., например: Коллективный договор ООО «Пермавтотранссервис». Пермь, 2009.

¹⁴⁴ См., например: Коллективный договор ООО «Сервис подземного оборудования». Пермь, 2009.

мандировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки. Как положительный видится момент того, что порядок, условия и размер компенсации в каждом конкретном случае работодатель определяет по согласованию с советом трудового коллектива.

Полагаем, что на уровне Трудового кодекса, в частности в ст. 2, необходимо закрепление принципа гарантированной защищенности работника при прохождении профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации. Указанный принцип должен включать в себя гарантированные меры защиты работника от неправомерных действий работодателя при прохождении, в частности, профессиональной переподготовки. Защита работника должна проявляться в обязательном предоставлении гарантий трудовых прав работника.

2.3. Правовое положение субъектов профессиональной переподготовки

Исходя из анализа нормативного массива, регулирующего вопросы профессиональной переподготовки, можно выделить три основные группы субъектов отношений по профессиональной переподготовке: работник, работодатель и иные субъекты. Все они наделяются правовым статусом, не обладая которым, реализовать право на профессиональную переподготовку невозможно. Состав субъектов неодинаков в тех или иных группах правоотношений. Не все участники отношений по профессиональной переподготовке могут быть субъектами собственно трудовых отношений (например, лицо, состоящее в центре занятости на учете и признанное безработным, не является работником, но может быть субъектом профессиональной переподготовки¹⁴⁵).

Частью 1 ст. 198 ТК РФ предусмотрена возможность заключения работодателем трех видов ученического договора: 1) ученический договор на профессиональное обучение с лицом, ищущим работу; 2) ученический договор с работником на профессиональное обучение без отрыва или с отрывом от работы; 3) ученический договор с работником на переобучение без отрыва или с отрывом от работы.

¹⁴⁵ См.: Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ № 3/1 от 13.01.2000 г. «Об утверждении Положения об организации профессиональной подготовки, повышении квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения» (с изменениями от 08 февраля 2001 г.).

Сторонами ученического договора являются работодатель (всегда) и работник или лицо, которое не состоит в трудовых отношениях с данным работодателем (в зависимости от вида ученического договора). Ограничиваясь рамками исследования, рассмотрим правовой статус работника, состоящего в трудовых отношениях с работодателем, и непосредственно работодателя, ибо данную категорию субъектов можно отнести к числу основных субъектов профессиональной переподготовки.

Основным свойством, характеризующим субъекты трудовых отношений, как и любых правоотношений, является правоспособность и дееспособность. В трудовом праве, по словам Н.Г. Александрова, они представляют собой единое свойство – праводееспособность, в отличие, например, от гражданского права, где они могут не совпадать¹⁴⁶.

Основные права граждан, закрепленные в законе (статутные права), вместе с правосубъектностью составляют правовой статус лица. Помимо этого все субъекты трудового права по закону наделяются специфическим свойством – правовым статусом, который дает им возможность участвовать в конкретных правоотношениях, например в отношениях по профессиональной переподготовке. Одними из элементов правового статуса субъектов профессиональной переподготовки являются основные или их еще называют статутные, трудовые права и обязанности. Правовой статус работника обуславливается его фактическим положением в общественной организации труда. Трудовое право лишь юридически устанавливает это положение, делает его легальным.

Юридический статус работника – предельно обширная и широкая категория, которая всесторонне характеризует его как основного субъекта трудового права. Юридический статус предполагает характер и степень участия работника в общественных отношениях, составляющих предмет трудового права.

В литературе по трудовому праву можно встретить термин «трудовой статус граждан»¹⁴⁷, которым заменяется понятие правового статуса работника. Как верно заметил В.В. Федин, данный термин является нечетким, размытым, поскольку не дает возможности определить категории лиц, на которых распространяется представленное понятие. Более предпочтительным будет употребление термина «трудоправовой статус», тождественный понятию «юридический статус субъекта трудового права»¹⁴⁸.

¹⁴⁶ Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948. С. 172.

¹⁴⁷ Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. М., 1972. С. 63.

¹⁴⁸ Федин В.В. Понятие и содержание юридического статуса работника как субъекта права // Российское право в Интернете. 2003. № 1.

Рассмотрим основные позиции представителей науки трудового права относительно содержания правового статуса субъекта трудового права. Так, А.С. Пашков содержание юридического статуса субъектов трудового права отождествляет с правосубъектностью, которая «определяется закрепленными за ними законодательством правами и обязанностями; гарантиями этих прав и обязанностей, ответственностью за неисполнение возложенных на них обязанностей»¹⁴⁹.

Л.А. Крутова¹⁵⁰ под правовым статусом субъекта трудового права понимает совокупность субъективных прав и обязанностей. Е.Б. Хохлов различает правовое положение субъекта и его правовой статус: «Вся совокупность субъективных прав и обязанностей (контрактных, вытекающих из административного акта, статутных) определяется понятием “правовое положение субъекта”. Система статутных прав и обязанностей субъекта характеризует его правовой статус»¹⁵¹. Б.К. Бегичев¹⁵² и Л.Я. Гинцбург¹⁵³ трудовой правовой статус сводили к правоспособности и основным правам и обязанностям, Л.А. Сыроватская¹⁵⁴ в содержании правового статуса выделяла два элемента: трудовую правоспособность и основные права и обязанности. М.А. Драчук¹⁵⁵ к элементам правового статуса субъекта трудового права относит общие (статутные) и субъективные права и юридические обязанности в сфере труда, а также правосубъектность как возможность иметь и реализовывать их своими собственными действиями. А.И. Цепин¹⁵⁶ определяет содержание общего правового статуса работника как совокупность прав и обязанностей, закрепленных в нормах трудового законодательства, и ответственность за невыполнение или ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей, предусмотренную законом. Академик К.Н. Гусов и профессор В.Н. Толкунова в содержание правового

¹⁴⁹ Трудовое право России / под ред. А.С. Пашкова. СПб., 1993. С. 56.

¹⁵⁰ Крутова Л.А. Работодатель как субъект трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2000. С. 12.

¹⁵¹ Трудовое право России: учебник / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2002. С. 102.

¹⁵² Бегичев Б.К. Рабочие и служащие как субъекты советского трудового права: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1975. С. 10.

¹⁵³ Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977. С. 208.

¹⁵⁴ Сыроватская Л.А. Трудовое право. М., 1995. С. 62.

¹⁵⁵ Драчук М.А. Субъекты трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Омск, 2002. С. 12.

¹⁵⁶ Цепин А.И. Профсоюзы и трудовые права рабочих и служащих. М., 1980. С. 110.

го статуса включают трудовую правосубъектность (трудовую правоспособность и деликтоспособность), основные (статутные) трудовые права и обязанности, закрепленные в законодательстве, их юридические гарантии (общие и специальные) и предусмотренную законодательством ответственность за нарушение трудовых обязанностей. Разделяют данное мнение М.В. Молодцов и С.Ю. Головина¹⁵⁷. О.В. Смирнов¹⁵⁸ считает, что содержание статуса субъекта составляют те же элементы, которые сформулировали К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова. Л.Х. Саакян¹⁵⁹ предлагает рассматривать содержание правового статуса работника как совокупность следующих элементов: а) основные трудовые права и обязанности; б) общая трудовая правоспособность; в) трудовой правовой модус, дополняемый трудовой правопритязательностью для некоторых категорий работников; г) принципы правового положения личности; д) юридические гарантии осуществления трудовых прав и исполнения обязанностей; е) позитивная юридическая ответственность, вытекающая из содержания основных трудовых прав и обязанностей работника, а также юридическая ответственность за невыполнение или ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей.

Из вышеприведенных научных точек зрения можно выделить общие элементы, которые присущи правовому статусу: 1) наличие общей правоспособности; 2) присутствие основных прав и обязанностей; 3) закрепление гарантий осуществления трудовых прав и обязанностей, установленных законодательством; 4) установление ответственности за неисполнение или ненадлежащее выполнение прав и обязанностей, предусмотренной трудовым законодательством. Таким образом, можно сформулировать понятие *правового (трудового) статуса* – это совокупность трудовых прав и обязанностей, присущих субъекту трудовых отношений, предоставление которых гарантировано со стороны государства. *Правовой статус* – это положение личности в трудовом праве.

¹⁵⁷ Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России. М., 2003. С. 74.

¹⁵⁸ Содержание статуса включает следующие основные элементы: 1) трудовая право- и дееспособность субъекта (правосубъектность); 2) закрепленные за ним законодательством права и обязанности; 3) гарантии этих прав и обязанностей; 4) ответственность за надлежащее исполнение возложенных на субъекта обязанностей. См.: Трудовое право: учебник / под ред. О.В. Смирнова. М., 2003. С. 67.

¹⁵⁹ Саакян Л.Х. Правовое положение рабочих и служащих в сфере трудовых отношений: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1982. С. 6–10.

Что касается видов правового статуса, то в литературе традиционно выделяют общий, специальный и индивидуальный правовые статусы¹⁶⁰.

Правовой статус ученика является специальным, отражающим его особое положение внутри отрасли трудового права. Он включает в себя ученическую правоспособность и деликтоспособность, а также права и обязанности учеников, закрепленные в законе. Следует отметить, что в литературе по трудовому праву обращают внимание на то, что статутные права субъекта трудового права могут закрепляться не только в законах, но и в международно-правовых актах, а также в актах коллективно-договорного регулирования¹⁶¹.

Основными свойствами, внешними признаками, присущими любому субъекту права, следует считать, и в этом можно согласиться с С.С. Алексеевым, известную внешнюю обособленность, персонификацию (выступление вовне в виде единого лица) и способность вырабатывать, выражать и осуществлять единую волю¹⁶². В связи с этим традиционно под субъектом той или иной отрасли права понимают гражданина или организацию, являющихся участниками общественных отношений и на основании действующего законодательства признаваемых в качестве обладателей субъективных прав и носителей соответствующих обязанностей¹⁶³. Говоря о гражданине как субъекте права, чаще всего имеют в виду отдельного человека, но кроме гражданина в науке оперируют понятиями «индивид», «личность», «физическое лицо», «рабочий», «служащий», «работник». Зачастую они приме-

¹⁶⁰ При этом под общим правовым статусом понимается правовое положение любого члена общества, государства. В него включают общую правоспособность и основные права, свободы и обязанности. Специальный правовой статус понимается как особое правовое состояние личности, обусловленное в самом общем плане выполняемой ею социальной ролью (например, правовой статус студентов, пенсионеров, военнослужащих и т.д.). Индивидуальный правовой статус отражает признаки, определяющие положение конкретного лица. См.: Матузов Н.И. Правовая система и личность. Саратов, 1987. С. 63; Мананкова Р.П. Правовой статус членов семьи по советскому законодательству. Томск, 1991. С. 10; Лебедев В.М. Лекции по трудовому праву России. Томск, 2002. С. 35–36.

¹⁶¹ См.: Курс российского трудового права: в 3 т. Т. 1. Общая часть / под ред. Е.Б. Хохлова. СПб., 1996. С. 335–336; Бондаренко Э.Н. Юридические факты в трудовом правоотношении. Барнаул, 2005. С. 56.

¹⁶² Алексеев С.С. Проблемы теории права: в 2 т. Свердловск, 1972. Т. I. С. 276.

¹⁶³ См.: Снигирева И.О. Статус субъектов трудового права: стабильность и динамика // Российское трудовое право на рубеже тысячелетий: всероссийская научная конференция: Сборник материалов под ред. Е.Б.Хохлова, В.В. Коробченко: в 2 ч. СПб., 2001. Ч. I. С. 115; Трудовое право: учебник / под ред. О.В. Смирнова. М., 1997. С. 52; Трудовое право России: учебник / под ред. Л.С. Пашкова. СПб., 1993. С. 56.

няются в одном и том же значении, хотя юридическое наполнение у них различное. Словом «индивид» обозначается человек как отдельный представитель некоего целого (биологического рода или социальной группы), выражающий основные общие черты этого целого¹⁶⁴. Значение понятия «личность» (*persona*) достаточно многозначно. С одной стороны, значение личности связано с философским, социологическим аспектом, характеризующим определенный социальный тип человека¹⁶⁵, т.е. оно обозначает совокупность присущих индивиду как члену определенного общества, класса, группы социально типичных черт. С другой стороны, под личностью понимается активно действующий и познающий индивид (лицо), т.е. активный участник, субъект общественных отношений.

Понятие «физическое лицо» (греческое – *physis*, латинское – *persona*) является специально юридическим для обозначения индивидуального субъекта права, в отличие от субъекта права – общественного образования, именуемого юридическим лицом. По существу используемое в юриспруденции обозначение «физическое лицо» идентично понятию «человек», «индивид». Такое понимание лежит в основе работ многих советских юристов.

С.Н. Братусь предлагал изъять из научного оборота понятие «физическое лицо», поскольку его применение создает впечатление, будто индивид выступает субъектом права в силу его не общественных качеств, а его естественных свойств как психофизиологической особи¹⁶⁶. В данном случае, как представляется, смешивать, а точнее вкладывать в понятие «физическое лицо» социологическое и биологическое значение нецелесообразно, ибо юридическое наполнение данной категории несколько иное и включает в себя не только граждан РФ, которые могут вступать в правоотношения, но и иностранных граждан и лиц без гражданства. Тем более, что иностранные граждане и лица без гражданства, т.е. люди, которые имеют гражданство другого государства или не приобрели российского гражданства, пользуются в основном всеми социально-экономическими и личными правами, установленными законодательством для граждан РФ. Они имеют право на труд, на отдых и охрану труда и т.д. Следовательно, термин «физические лица» охватывает всех индивидуальных субъектов, пребывающих на территории России.

¹⁶⁴ Тугаринов В.П. Личность и общество. М., 1965. С. 43.; Кон И.С. Социология личности. М., 1967. С. 6.

¹⁶⁵ См.: Мальцев Г.В. Социалистическое право и свобода личности. М., 1968. С. 13; Смирнов Г.Л. Советский человек. Формирование социалистического типа личности. М., 1971. С. 36.

¹⁶⁶ Братусь С.Н. Субъекты гражданского права. М., 1950. С. 32.

Понятие «гражданин» (латинское – *civis*) представляет собой специфический социально-правовой аспект характеристики индивида. В нем, прежде всего, выражается устойчивая юридическая связь лица с государством, которая определяет правовое положение данного лица в обществе и государстве. Тем самым при той связи государство берет на себя обязательство гарантировать основные права и охранять их. Юридическая принадлежность того или иного лица к государству означает распространение на лицо действия законов государства, предоставление прав и свобод, а также их защиту от возможного нарушения. Таким образом, употребление термина «гражданство» тем самым сужает круг лиц, которые могут являться субъектами.

Вместе с тем следует иметь в виду, что понятие «гражданин» – не собственно трудовое, а более характерно для публично-правовых отраслей, таких, как конституционное (государственное) или административное право, где основной акцент делается на политико-юридическую связь лица с государством. Трудовое право, в свою очередь, обладает не только публично-правовыми, но и прежде всего частноправовыми чертами, поэтому упор на гражданство не вполне оправдан, так как он не отражает специфики отрасли. Субъектами трудового права Российской Федерации могут быть граждане иностранных государств и апатриды – лица без гражданства.

Представляется, что более верными следует считать те определения, в которых в качестве субъектов трудового права названы являющиеся участниками трудовых отношений физические и юридические лица¹⁶⁷. В трудовом законодательстве основные субъекты обозначаются как работник и работодатель. Обозначение основных субъектов как «работник» и «работодатель» было введено с момента вступления в силу Федерального закона от 6 мая 1998 г. «О внесении изменений и дополнений в статью 15 Кодекса законов о труде Российской Федерации», когда наименования сторон трудового договора впервые были изменены на «работника» и «работодателя (физическое либо юридическое лицо)».

К содержанию правоспособности в теории права подходят по-разному. Ряд ученых включают в него, помимо возможности правообладания, также субъективные права и обязанности, которые способен иметь субъект права¹⁶⁸, другие ограничиваются лишь общими (основными, конституционными), т.е. такими, которые сами служат предпосылкой правообладания.

¹⁶⁷ См.: Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России: учебное пособие / под ред. В.Н. Толкуновой. М., 1995. С. 55; Бойченко Т.А. Понятие «работодатель» и признаки его трудовой правосубъектности // Трудовое право. 2001. № 3. С. 35.

¹⁶⁸ Братусь С.Н. Субъекты гражданского права. М., 1950. С. 5.

Существует также третья позиция, ее сторонники относят к содержанию правоспособности не сами права, а лишь способность к обладанию ими, а права и обязанности наряду с правоспособностью входят в содержание более емкого понятия – правового статуса¹⁶⁹.

Большинство ученых определяет правоспособность как потенциальную, абстрактную или общую способность или возможность быть субъектом тех прав и обязанностей, которые признаны или допущены законом (объективным правом), отличая правоспособность, как условие обладания правомочиями, от правомочий. Некоторые из них рассматривают правоспособность как самостоятельное первичное правовое отношение¹⁷⁰ и рассматривают право на труд и право на образование, закрепленные в Конституции РФ как субъективные права. Авторы утверждают, что результатом реализации правоспособности может быть возникновение новых, самостоятельных правовых отношений. Как и всякое правовое отношение, правоспособность имеет основание своего возникновения – юридический факт. К такому юридическому факту относят существование самого гражданина с момента рождения или организации с момента надлежащего оформления, а иногда, при наличии дополнительных признаков – достижение определенного возраста. С этой точкой зрения трудно согласиться, так как любому правовому отношению присущи элементы – субъект, объект, содержание. Если объект и субъект можно определить, то содержание правоспособности как правового отношения определить крайне сложно, оно в любом случае будет зависеть от характера возникающих правоотношений. Правоспособность – это возможность иметь любые, признанные законом права и принимать на себя обязанности, т.е. это общая возможность, принадлежащая всякому и каждому. Другими словами, правоспособность – это только возможность быть субъектом всех тех прав и обязанностей, которые признаны и допущены объективным правом. Особенно интересной является позиция М.Н. Карпушина: «Вполне естественно, что реализовать правоспособность могут лишь лица, которые ею обладают. Лицо, не признанное правоспособным, не может быть субъектом правоотношения»¹⁷¹. Данное мнение ученого не достаточно ясно ввиду того, что правоспособностью лицо наделяется с момента

¹⁶⁹ Алексеев С.С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве. М., 1966. С. 146.

¹⁷⁰ См., например: Кудрявцев В.Н. Юридическая природа и сущность основных прав граждан СССР // Сб. науч. работ слушателей юридической академии. Вып. 1. М., 1948; Карпушин М.Н. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1958.

¹⁷¹ Карпушин М.Н. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1958. С. 78.

рождения и быть лишенным правоспособности, в отличие от дееспособности, невозможно, так как лишить лицо естественного права, например права на жизнь, никто не вправе, тем более законом не предусматривается процедура такого лишения. Можно рассматривать правоспособность как в целом неотчуждаемое свойство физического лица, соответственно правоспособность является неделимой, следовательно, правоспособность нельзя ограничить даже на время, ибо ограничить можно только права. Таким образом, правоспособность является неотъемлемым правомочием субъекта отношений. В связи с этим большинство ученых не считают правоспособность правовым отношением. С.Н. Братусь полагал, что такие права граждан, как право на труд, право на образование, реализуются в конкретных трудовых правоотношениях: в форме трудового договора...реализация права на труд порождает субъективные права у соответствующих лиц, само субъективным правом не является, но есть элемент правоспособности¹⁷². С этой позиции он критикует Н.Г. Александрова, который в какой-то мере рассматривает правоспособность как особое общественное отношение. Он определяет, что правоспособность состоит в том, что ее обладатель, при наличии известных юридических фактов, может требовать известного поведения от других лиц, опираясь на возможную поддержку со стороны государственного аппарата¹⁷³. Соотношениям понятий правоспособности и субъективного права в науке уделялось достаточно внимания. Эти вопросы подробно исследовались в работах Н.Г. Александрова, С.С. Алексеева, В.С. Андреева, Б.К. Бегичева, С.Н. Братуся, А.В. Венидиктова, О.С. Иоффе, М.Н. Карпушина и др.

В литературе часто высказываются мнения о том, что правоспособность является качеством неизменяемым, не зависящим от каких-либо обстоятельств¹⁷⁴, данная точка зрения подвергалась критике, в частности В.Н. Скобелкин говорил о том, что «правоспособность не может оставаться неизменной, если изменяется правовое положение субъекта. Одно дело правоспособность ребенка, и совсем другое – взрослого человека»¹⁷⁵, следует согласиться со второй позицией.

Теория динамической правоспособности давно является предметом научных дискуссий. Данное понятие не находило поддержки в юридической

¹⁷² Братусь С.Н. Субъекты гражданского права. М., 1950. С. 47.

¹⁷³ Александров Н.Г. Юридическая норма и правоотношение. М., 1947. С. 16.

¹⁷⁴ См., например: Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. М., 1972.

¹⁷⁵ Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М., 1999. С. 150.

науке, это объяснялось тем, что граждане становились неравными по своему правовому положению¹⁷⁶.

Динамический характер правоспособности ни в коей мере не ставит граждан в разное правовое положение. Представляется, что граждане и не могут быть в полной мере равными в своем правовом положении, так как объем правоспособности различен. Например, чтобы обладать правом прохождения профессиональной переподготовки, необходимо наличие профессиональной подготовки по определенной специальности, квалификации, только в этом случае у субъекта права объем его правоспособности увеличится, т.е. появится дополнительное право, которое будет напрямую связано с личностью. Помимо этого динамический характер правоспособности проявляется как раз в развивающемся и изменяющемся юридическом качестве субъектов права, в частности при достижении определенного возраста, например 14 лет, объем правоспособности увеличивается, подросток имеет право выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения, в 15 лет – работать по трудовому договору в случаях получения основного общего образования, либо продолжения освоения программы основного общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставления образовательного учреждения, в 16 лет – работать в качестве постоянного работника, соответственно это возрастная критерий. Тем самым говорить о том, что лица ставятся в разное правовое положение, а значит и о применении принципа дискриминации, не приходится.

Учитывая практику Европейского суда по правам человека, можно сделать вывод, что она соотносит объем прав у лиц только в том случае, если они имеют равный объем правоспособности, в частности, лицо, прошедшее профессиональную подготовку, имеет право на профессиональную переподготовку, а лицо, не прошедшее профессиональную подготовку, таким правом не наделяется, следовательно, говорить о принципе дискриминации и тем более о их неравном правовом положении субъектов права, нецелесообразно. О различном объеме прав целесообразнее говорить только в том случае, если объем правоспособности у этих субъектов будет одинаков. Правоспособность постоянно изменяется по объему и содержанию применительно к конкретно взятому субъекту за счет латентных («неактивированных») прав и обязанностей, а также общих возможностей, существующих в статической его части.

¹⁷⁶ См.: Братусь С.Н. Субъекты гражданского права. М., 1950. С. 6; Иоффе О.С. Спорные вопросы учения о правоотношении // Очерки по гражданскому праву. Л., 1957. С. 56.

Исходя из этого, можно сделать вывод о том, что правоспособность напрямую связана с личностью, и следует согласиться с мнением В.Н. Скобелкина, который опровергает сложившуюся в науке точку зрения о том, что правоспособность одинакова у того или иного субъекта¹⁷⁷, и связывает этот момент с динамическим характером правоспособности¹⁷⁸.

Субъект права может наделяться правосубъектностью общей¹⁷⁹ и специальной¹⁸⁰, иначе ее называют отраслевой¹⁸¹. Идея специальной трудовой правоспособности была выдвинута Н.Г. Александровым, по его мнению, специальная правоспособность является дополнительной к общей трудовой правоспособности¹⁸².

Итак, правоспособность характеризуется возможностью обладания правами и обязанностями. Правоспособностью обладает любой субъект права.

Возможность стать обладателем права сама по себе ничего не значит, в действительности необходима возможность реализовать свои права, которая напрямую связана еще с одним свойством гражданина как субъекта трудового права – дееспособностью.

«Дееспособность (активная правосубъектность) – это способность гражданина своими действиями приобретать, самостоятельно осуществлять и нести ответственность за осуществление трудовых прав и обязанностей»¹⁸³.

Дееспособность на правовом языке означает фактическую способность человека совершать те или иные юридические сделки, юридические действия, направленные на установление, изменение, прекращение или осуществление гражданских прав¹⁸⁴.

¹⁷⁷ См.: Советское трудовое право / под ред. Б.К. Бегичева, А.Д. Зайкина. М., 1985. С. 112; Советское трудовое право / под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. М., 1988. С. 114.

¹⁷⁸ Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М., 1999. С. 151.

¹⁷⁹ Под общей правоспособностью понимается категория, выражающая юридическое положение гражданина как единого субъекта права.

¹⁸⁰ Под специальной правоспособностью понимают конкретную область законодательства, которая конкретизирует действующую применительно к лицу область правовых норм и круг правоотношений, в которых он может участвовать.

¹⁸¹ См.: Венедиктов А.В. О субъектах социалистических правоотношений // Сов. государство и право. 1955. № 6. С. 22; Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. М., 1972. С. 62.

¹⁸² Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948. С. 192.

¹⁸³ Теория государства и права: курс лекций / под ред. Н.И. Матузова, А.В. Малько. М., 1997. С. 489.

¹⁸⁴ Энциклопедия государства и права. Т. 1. С. 794; Словарь гражданского права. М., 1997. С. 49.

Трудовая дееспособность – это способность гражданина своими действиями приобретать, самостоятельно осуществлять (реализовывать) и нести ответственность за осуществление трудовых прав и обязанностей. В науке трудового права общепринято, что трудовая право- и дееспособность едины и нераздельны, но в то же время существует и другая позиция, выдвигаемая Б.К. Бегичевым, который полагает, что трудовая правосубъектность относится к смешанному типу¹⁸⁵. Представляется, что данную позицию автора следует поддержать. Общеизвестно, что трудовые права и обязанности требуют обязательного совпадения в одном лице, кроме того, реализация этих прав возможна только самим лицом, обладающим этими правами, представительство не допустимо. Но в ряде случаев, что Б.К. Бегичев и доказывает, это возможно ввиду того, что существует группа прав, реализация которых не требует обязательного личного участия и осуществлять их можно через представителя. К таким правам он относит, например, право на получение гарантийных и компенсационных выплат. Единство трудовой правоспособности и трудовой дееспособности физических лиц в науке трудового права объясняется принципом личного осуществления прав и обязанностей¹⁸⁶. Кроме того, в трудовом праве субъекты обладают единой праводеспособностью и деликтоспособностью – способностью нести ответственность. Все эти три элемента возникают одновременно и в единстве называются трудовой правосубъектностью.

Таким образом, стороной ученического договора может быть лицо, обладающее ученической правосубъектностью.

Правосубъектность ученика является производной от общей трудовой правосубъектности гражданина и возникает с момента, когда лицо способно быть субъектом трудового права.

Поскольку ученические отношения – это отношения, входящие в предмет трудового права, о чем говорилось выше, то для работника и ученика момент возникновения праводеспособности должен совпадать.

Праводеспособность является только возможностью правообладания и правореализации. Субъекты трудового права и субъекты трудового правоотношения не являются тождественными понятиями, ибо субъект трудового права обладает общими трудовыми правами и обязанностями и стать субъектом трудовых правоотношений он может только тогда, когда вступит в данные отношения. Субъект трудового права становится субъектом тру-

¹⁸⁵ Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. М., 1972. С. 72.

¹⁸⁶ Курс российского трудового права: в 3 т. Т. 1. Общая часть / под ред. Е.Б. Хохлова. СПб., 1996. С. 304.

довых правоотношений тогда, когда его абстрактные правовые связи преобразуются в конкретные. Действующее законодательство не устанавливает какой-либо ответственности за невступление трудоспособного лица или вновь созданной организации в трудовые отношения. Следовательно, субъект трудового права, обладая определенными правами и обязанностями, может их реализовывать или нет, в частности, лицо вправе использовать свое право на профессиональную переподготовку или нет, и привлечение к ответственности лица в случае нереализации этого права или отказа от его реализации, законодательство не предусматривает.

Вопросу соотношения понятий «субъект трудового права» и «субъект трудового правоотношения» в науке трудового права уделялось внимание А.И. Процевским¹⁸⁷, С.Ф. Кечекьяном¹⁸⁸, Н.П. Черноморченко¹⁸⁹ и др.

В свете изложенного выше более удачным будет следующее определение: под субъектами трудового права следует понимать физическое или юридическое лицо, обладающее определенными установленными законом трудовыми правами и обязанностями, участвующее или имеющее возможность участвовать в будущем в правоотношениях.

Под субъектами профессиональной переподготовки следует понимать физическое либо юридическое лицо (организация), а также индивидуального предпринимателя без образования юридического лица, обладающие трудовой право-, дее- и деликтоспособностью, которые на основании правовых норм могут быть участниками возникающих правоотношений.

В совокупности с такими признаками, как наличие организационных отношений, дополнительной связи работника с предприятием, особенностью субъектного состава, по мнению В.Н. Артемовой, является «возникающий на основе двустороннего соглашения особый вид юридической связи между работником, имеющим специальность (квалификацию), и предприятием по поводу обучения в соответствующих организационно-правовых формах с целью усиления эффективности профессионального труда за счет повышения степени подготовленности работника к выполнению обусловленного трудового задания»¹⁹⁰.

¹⁸⁷ Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. М., 1972. С. 62.

¹⁸⁸ Кечекьян С.Ф. Правоотношения в социалистическом обществе. М., 1958. С. 84.

¹⁸⁹ Черноморченко Н.П. Субъекты советского трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Саратов, 1968. С. 7.

¹⁹⁰ Артемова В.Н. Повышение квалификации рабочих и служащих: Правовые вопросы. Минск, 1972. С. 26–27.

Зачастую при применении норм трудового законодательства возникает вопрос, кого относить к категории учеников, ибо ст. 198 ТК РФ довольно витиевато раскрывает это понятие. В связи с вышеизложенным полагаем, что ст. 198 ТК РФ следует дополнить дефинитивной категорией «ученик» и изложить следующим образом:

Ученик – это физическое лицо, наделенное трудовой правоспособностью, не являющееся либо являющееся работником организации, а также находящееся либо не находящееся в трудовых отношениях с физическим лицом, зарегистрированным в установленном порядке в качестве индивидуального предпринимателя без образования юридического лица.

Другой стороной ученических отношений по профессиональной переподготовке является работодатель. Как самостоятельная правовая категория понятие «работодатель» стало впервые употребляться в Законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»¹⁹¹. Оно означало, с одной стороны, собирательное понятие «организация» в виде предприятий, учреждений в собственном смысле и, с другой стороны, работодателя как юридическое лицо, представляемое его руководителем. Термин «работодатель» получил официальный статус в Федеральных законах «О коллективных договорах и соглашениях»¹⁹² и «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»¹⁹³, смысл во всех этих законах, в том числе и в ТК РФ, один: работодатель – это сторона трудового правоотношения, субъект, предоставляющий работу наемному работнику. В науке трудового права не все ученые разделяют такую трактовку данного понятия, мотивируя это тем, что работодатель является и субъектом правоотношений, предоставляющим работу по гражданско-правовому договору¹⁹⁴. В ст. 20 ТК РФ содержится определение работодателя как физического или юридического лица (организации), вступающего в трудовые отношения с работником. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании заключенного трудового договора. Отношения по профессиональной переподготовке являются отношениями, входящими в предмет трудового права как отношения, непосредственно связанные с трудовыми.

¹⁹¹ СЗ РФ. 15.01.1996. № 3. Ст. 148.

¹⁹² Ведомости СНД и ВС РФ. 23.04.1992. № 17. Ст. 890. Документ утратил силу с принятием Федерального закона № 90-ФЗ от 30.06.2006 г. // СЗ РФ. 3.07.2006.

¹⁹³ СЗ РФ. 07.11.1995. № 48. Ст. 4557. Документ утратил силу с принятием Федерального закона № 90-ФЗ от 30.06.2006 г. // СЗ РФ. 03.07.2006.

¹⁹⁴ Бойченко Т.А. Понятие «работодатель» и признание правовой правосубъектности // Трудовое право. 2001. № 3. С. 36.

При прохождении профессиональной переподготовки может заключается ученический договор. В литературе высказана точка зрения, согласно которой работодателем – стороной ученического договора – может выступать только юридическое лицо¹⁹⁵. Подтверждает это ст. 198 ТК РФ, в соответствии с которой работодателем, имеющим право быть стороной ученических отношений, может быть юридическое лицо (организация). Таким образом, физические лица-работодатели не являются субъектами ученических отношений. Представляется, что эти положения законодателя не достаточно точны, ибо физические лица-работодатели подразделяются на две категории. Первая – физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица¹⁹⁶, и физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи для ведения домашнего хозяйства, т.е. не являющиеся индивидуальными предпринимателями. Полагаем, исключать индивидуальных предпринимателей из числа участников отношений по профессиональной переподготовке нецелесообразно. Их можно признать самостоятельным субъектом трудовых отношений, ввиду того, что они могут вступать от своего имени в трудовые отношения (например, заключать трудовой договор)¹⁹⁷, тем более, что эти положения зафиксированы в ТК РФ. Помимо того, они могут заниматься предпринимательской деятельностью, а следовательно, и организовывать процесс производства. Индивидуальные предприниматели на сегодняшний день занимают достаточный сегмент рынка труда, и большинство из них относятся к числу малых предприятий, и тем самым, осуществляя предпринимательскую деятельность, они зачастую нуждаются в переподготовке своих работников, и ограничивать эту категорию в участии в данной группе правоотношений нецелесообразно.

В связи с этим полагаем, что ст. 198 ТК РФ нуждается в дополнении, касающемся наделения индивидуальных предпринимателей правом заключения ученического договора для прохождения профессиональной переподготовки. Автор работы предлагает следующую формулировку ст. 198 ТК РФ:

¹⁹⁵ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. М., 2005. С. 674.

¹⁹⁶ См.: Федеральный закон № 129-ФЗ от 08.08. 2001 г. «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» (ред. от 02.07.2005). Глава VII. Ст. 22.1–22.3 // СЗ РФ. 13.08.2001. № 33 (часть I). Ст. 3431.

¹⁹⁷ См.: ст. 20 Трудового кодекса Российской Федерации № 197-ФЗ от 30.12. 2001 г. в ред. Федерального закона № 90 – ФЗ от 30 июня 2006 г.

Работодатель – физическое лицо, зарегистрированное в установленном порядке в качестве индивидуального предпринимателя и осуществляющее предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, либо юридическое лицо (организация) – имеет право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данного работодателя – ученический договор на профессиональное обучение или переобучение без отрыва или с отрывом от работы.

Ученический договор с работником данной организации или физического лица, зарегистрированного в установленном порядке в качестве индивидуального предпринимателя и осуществляющего предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, является дополнительным к трудовому договору.

Большое количество дискуссий ведется относительно понятия юридического лица. Многие юристы склонны считать, что юридическое лицо – понятие только гражданского права. Так, С.Н. Братусь полагал, что «...юридическое лицо – такое коллективное образование, которое может приобретать гражданские права и принимать на себя гражданские обязанности»¹⁹⁸, «...понятие юридического лица – это понятие гражданского права»¹⁹⁹. В отличие от приведенной точки зрения, Н.Г. Александров, с одной стороны, признает юридические лица субъектами трудового права, но сопровождает свое пояснение объяснениями, из которых следует, что автор считает юридическое лицо понятием гражданского права²⁰⁰.

Чтобы быть признанным самостоятельным субъектом трудового права и выступать от своего имени в трудовых отношениях, в частности вступать в отношения по профессиональной переподготовке, работодатель должен обладать рядом признаков. Признаки, влекущие возникновение как гражданской, так и трудовой правоспособности, совпадают. Момент возникновения трудовой правоспособности юридических лиц совпадает с моментом возникновения гражданской правоспособности.

В.Г. Глебов полагает, что обучение и переобучение учеников осуществляются непосредственно на производстве, работодатель должен обладать таким необходимым признаком, как наличие у него производства, в процес-

¹⁹⁸ Братусь С.Н. Субъекты гражданского права. М., 1950. С. 92.

¹⁹⁹ Там же. С. 204.

²⁰⁰ «Правоспособность юридического лица ограничена, прежде всего тем, что ... оно может быть субъектом только тех правоотношений, которые охраняются гражданскими имущественными санкциями». См.: Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948. С. 202.

се которого работодатель способен организовать производственное обучение²⁰¹. Говорить однозначно, что обучение и переобучение осуществляются только на производстве недостаточно верно, в подтверждение тому служит Приказ Минобразования РФ № 2571 от 06.09.2000 г. «Об утверждении Положения о порядке и условиях профессиональной переподготовки специалистов»²⁰², в п. 6 которого фиксируется, что профессиональная переподготовка специалистов может осуществляться с отрывом от работы, без отрыва от работы либо с частичным отрывом от работы. В связи с этим полагаем, что субъектом может быть коммерческое юридическое лицо либо физическое лицо, зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя, так как только эти субъекты могут заниматься предпринимательской деятельностью. Некоммерческие юридические лица могут заниматься предпринимательской деятельностью лишь для достижения их основных уставных целей. При осуществлении предпринимательской деятельности некоммерческие организации также могут выступать в качестве субъекта профессиональной переподготовки. *Таким образом, субъектом профессиональной переподготовки со стороны работодателя должны быть юридические лица (организации), а также физические лица, индивидуальные предприниматели, которые в свою очередь должны обладать правоспособностью.*

Правоспособность таких субъектов возникает с момента их государственной регистрации в установленном законом порядке.

В литературе отмечается, что «содержание правосубъектности работодателя определяется целями и задачами производства, установленными его уставом».

Для заключения ученического договора работодателю в некоторых случаях необходимо еще наличие лицензии на осуществление деятельности по профессиональной подготовке и переподготовке в рамках ученического договора в том случае, если у работодателя создан учебный центр профессиональной переподготовки.

Статья 196 ТК РФ устанавливает, что формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. В связи с этим хо-

²⁰¹ Глебов В.Г. Ученический договор: дис. ... канд. юрид. наук. Барнаул, 2005. С. 66–67.

²⁰² Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2000. № 44.

телось бы сделать акцент на этом положении действующего трудового законодательства.

Понятие, правовое положение и система профсоюзных организаций определены Законом № 10-ФЗ от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»²⁰³, в котором содержится легальное определение профессиональных союзов как субъектов трудового права – это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ.

Профсоюз может действовать самостоятельно либо в составе объединения (ассоциации), которые в свою очередь подразделяются на общероссийские, межрегиональные и территориальные.

Общероссийские – объединяют работников одной или нескольких отраслей и действуют на всей территории Российской Федерации или на территории более половины ее субъектов или объединяют не менее половины общего числа работников одной или нескольких отраслей деятельности. Межрегиональный профсоюз – добровольное объединение членов профсоюза, работников одной или нескольких отраслей деятельности, действующие на территории менее половины субъектов Российской Федерации. Данное право дает профессиональным союзам возможность представлять и защищать интересы своих членов не только на уровне конкретной организации, но и на отраслевом, региональном и общегосударственном уровнях, что делает их деятельность более эффективной и масштабной.

Профессиональные союзы как общественная организация не имеют целью осуществление предпринимательской деятельности, т.е. получение прибыли в результате реализации своих целей и задач. Таким образом, профессиональные союзы отвечают всем требованиям общественной организации, закрепленным в Законе № 82-ФЗ от 19.05.1995 г. «Об общественных объединениях»²⁰⁴.

²⁰³ СЗ РФ 15.01.1996. № 3. Ст. 148.

²⁰⁴ СЗ РФ. 22.05.1995. № 21. Ст. 1930.

Деятельность профсоюзов выражается в деятельности таких фигур, как профсоюзный представитель (доверенное лицо) – профорганизатор, профгруппорг, руководитель профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, профсоюзного органа или другое лицо, уполномоченное на представительство уставом профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, положением о первичной профсоюзной организации или решением профсоюзного органа²⁰⁵.

При отсутствии в организации первичной профсоюзной организации, а также при наличии профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, на общем собрании (конференции) работники могут поручить представление своих интересов указанной профсоюзной организации либо иному представителю. При этом наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий (ч. 2 ст. 31 ТК РФ).

Для того чтобы работодатель мог определить, по каким профессиям и специальностям необходимо прохождение профессиональной переподготовки, он должен учесть мнение представительного органа работников, в соответствии со ст. 372 ТК РФ, а это означает признание определенных временных задержек. Полагаем, говорить о нарушении прав в отношении работников при определении формы профессиональной переподготовки не приходится, ибо право на профессиональную переподготовку является лишь правом, но не обязанностью, в связи с этим работник может его не реализовать. Кроме того, при нарушении права работника работодателем первый имеет право использовать защитные механизмы. Представляется, что положения ст. 196 ТК РФ ставят работодателя в несколько невыгодное положение, ибо определять свои собственные потребности в необходимости переподготовки кадрового аппарата он имеет право самостоятельно, таким образом, учет мнения представительного органа может ограничивать экономическую свободу работодателя и производить его нецелесообразно.

В связи с этим, предлагаем ч. 3 ст. 196 ТК РФ сформулировать следующим образом:

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем.

Исходя из вышеизложенного, полагаем, что профессиональные союзы не будут являться субъектами профессиональной переподготовки.

²⁰⁵ Кудрин С.М., Гладких Д.Ю. Социальное партнерство в сфере труда как средство осуществления права собственности: учебное пособие. Пермь, 2006. С. 31.

Следовало бы обратить внимание еще на одну неточность закона: несоответствие наименования ст. 198 ТК РФ ее внутреннему содержанию. В связи с этим полагаем, что необходимо введение дополнительной статьи в действующий Трудовой кодекс РФ относительно сторон ученического договора и обозначить ее как *ст. 198.1. Стороны ученического договора*. Предлагаем изложить ее следующим образом:

Работодатель – физическое лицо, зарегистрированное в установленном порядке в качестве индивидуального предпринимателя и осуществляющее предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, либо юридическое лицо (организация) имеет право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данного работодателя – ученический договор на профессиональное обучение или переобучение без отрыва или с отрывом от работы.

Ученический договор с работником данной организации либо физического лица, зарегистрированного в установленном порядке в качестве индивидуального предпринимателя и осуществляющего предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, является дополнительным к трудовому договору.

Ученик – это физическое лицо, наделенное трудовой правоспособностью, не являющееся либо являющееся работником организации, а также находящееся либо не находящееся в трудовых отношениях с физическим лицом, зарегистрированным в установленном порядке в качестве индивидуального предпринимателя без образования юридического лица.

Таким образом, ст. 198 ТК РФ должна быть посвящена дефинитивному закреплению понятия «ученический договор». Этот вопрос будет рассматриваться в третьей главе настоящей монографии.

ГЛАВА III. УЧЕНИЧЕСКИЙ ДОГОВОР В СИСТЕМЕ ПРАВООТНОШЕНИЙ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКЕ

3.1. Общая характеристика условий договора об обучении

В советский период ученичество рассматривалось преимущественно как производственное обучение, т.е. отправной точкой служило такое обобщенное понятие, как обучение рабочих непосредственно на производстве. Это обучение проводилось в двух организационно-правовых формах: повышение квалификации работников по прежней профессии и специальности, по которым они продолжали работать в дальнейшем, и освоение работником новой профессии и специальности (производственное обучение), влекущее переход на работу по вновь приобретенной профессии (специальности). Первая форма не была связана с заключением специального договора о труде и осуществлялась, как правило, по инициативе работодателя, без отрыва от работы, т.е. в рабочее время. Вторая форма осуществлялась на основании договора производственного ученичества, а лица, обучающиеся и приобретающие новую профессию либо специальность непосредственно на производстве, являлись учениками. К этой категории лиц относили всех рабочих, чей труд носил учебный характер и был направлен на приобретение новой профессии (специальности) независимо от того, поступает рабочий на предприятие впервые, переходит с другого предприятия или работает на этом предприятии²⁰⁶.

Положения о том, что договор производственного ученичества порождает правоотношения по ученичеству, в науке советского трудового права общепризнанны. Но вместе с тем сложились диаметрально противоположные точки зрения на природу ученического договора. Так А.И. Ставцева и Ю.П. Орловский рассматривали договор производственного ученичества в качестве разновидности трудового договора. Имея общие взгляды на правовую природу ученического договора, они расходились в другом. Ю.П. Орловский полагал, что ученический договор нужно рассматривать не только

²⁰⁶ Андреев В.С., Орловский Ю.П. Правовое положение лиц, сочетающих обучение с производительным трудом. М., 1961. С. 69.

как основание возникновения отношений по производственному обучению, но и как договор, который порождает обычное трудовое правоотношение²⁰⁷. Иного взгляда придерживалась А.И. Ставцева, она полагала, что с лицом, изъявившим желание обучаться в системе производственного обучения, администрация наряду с трудовым заключает ученический договор²⁰⁸. Позиция А.И. Ставцевой подвергалась критике, в частности А.Ф. Трошин не соглашаясь с ней, приводил аргументы, касающиеся необходимых и дополнительных условий при заключении договора трудового и ученического, при этом пришел к выводу о том, что в содержании договора производственного ученичества заложены условия существования трудового правоотношения. При таком положении, полагал он, вряд ли необходимо заключение договора производственного ученичества наряду с трудовым для установления одного и того же правоотношения. Концепцию, выдвинутую А.И. Ставцевой, также критиковал А.С. Пашков, который полагал, если ученический договор является разновидностью трудового и создает трудовое правоотношение, то тогда какой смысл заключать два однотипных договора. По его мнению, не требуется двух различных оснований, чтобы установить одно и то же правоотношение²⁰⁹. Помимо того он считал, что специфика договора производственного ученичества проявляется также в том, что он «порождает два взаимосвязанных правоотношения: отношения по обучению и трудовые отношения, причем ученические отношения, как правило, не отграничены от трудовых»²¹⁰. Помимо этого, конструкция двух договоров (ученического и трудового), по его мнению, способна породить у администрации ошибочный вывод об отсутствии обязанности предоставить ученику работу по специальности, полученной в результате производственного обучения, и что предприятие вправе отказаться от заключения трудового договора. Ю.П. Орловский в этой связи замечал, что это означает признание за ученическим договором содержания всех условий для возникновения трудового правоотношения, что делает ненужным выделение ученического договора в самостоятельный вид договора²¹¹.

²⁰⁷ Андреев В.С., Орловский Ю.П. Правовое положение лиц, сочетающих обучение с производительным трудом. М., 1961. С. 78.

²⁰⁸ Астрахан Е., Каринский С., Ставцева А. Роль советского трудового права в плановом обеспечении народного хозяйства кадрами. М., 1955. С. 96–97.

²⁰⁹ Пашков А.С. Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР. М., 1961. С. 86.

²¹⁰ Пашков А.С. Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР. М., 1961. С. 88.

²¹¹ Орловский Ю.П. Труд молодежи в СССР. М., 1974. С. 104.

В правоотношения по ученичеству входят «обязанности по обучению» и «чисто трудовые обязанности». Как полагал А.Ф. Трошин, договор производственного обучения являлся правовым основанием возникновения, прежде всего, правоотношений по ученичеству, представляющих собой разновидность трудового правоотношения²¹². По мнению О.В. Смирнова, договор производственного ученичества не является разновидностью трудового договора, но в силу присущей ему специфики представляет самостоятельный вид договора. О.В. Смирнов рассматривал ученический договор в качестве самостоятельного вида, при этом он по существу противопоставлял его трудовому договору. Он полагал, что «трудовой договор является средством реализации права на ... труд, договор ученичества есть средство реализации права граждан на образование в процессе работы на производстве»²¹³. В защиту этой позиции О.В. Смирнов приводил следующие аргументы. Во-первых, основные признаки трудового договора не характерны для ученического договора, например, обязанности ученика отличаются от обязанностей работников. Во-вторых, ученический договор является формой реализации права граждан на образование и поэтому не может вызвать к жизни трудовые отношения. Помимо этого, по мнению О.В. Смирнова, отличие ученического договора от трудового состоит также в том, что договор ученичества не может быть заключен под отменительным условием о предварительном испытании. Но, как полагал А.С. Пашков, и автор работы придерживается его позиции, этот критерий весьма условен, так как предварительное испытание не является обязательным элементом всякого трудового договора²¹⁴.

Выявленная учеными²¹⁵ связь ученических отношений с трудовыми, обуславливалась следующими факторами: 1) обучение проводилось в процессе осуществления учениками определенной учебно-трудовой функции;

²¹² Трошин А.Ф. Правовое положение рабочих и служащих, обучающихся без отрыва от производства. М., 1962. С. 29.

²¹³ Смирнов О.В. Правовое регулирование подготовки новых рабочих на производстве // Уч. зап. Туркменского государственного университета. Ашхабад, 1956. Вып. VIII. С. 205.

²¹⁴ Пашков А.С. Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР. М., 1961. С. 87.

²¹⁵ См.: Александров Н.Г. Советское трудовое право в борьбе за народнохозяйственный план // Уч. зап. МГУ. М., 1953. № 151. С. 83; Астрахан Е., Каринский С., Ставцева А. Роль советского трудового права в плановом обеспечении народного хозяйства кадрами. М., 1955. С. 97; Орловский Ю.П. Труд молодежи в СССР. М., 1974. С. 103. Пашерстник А.Е. Право на труд. М., 1951. С. 147.

2) учебно-трудовая функция осуществлялась учениками в рамках внутреннего трудового распорядка. Здесь имелась определенная специфика, которая обуславливалась характером учебно-трудовых отношений. В частности, распределением режима рабочего времени учеников (чередование теоретического и производственного обучения). К ученикам не применялось условие о предварительном испытании при приеме на обучение, но на них возлагалась обязанность сдать по окончании обучения квалификационные экзамены; 3) в соответствии с договором обучения ученик был обязан трудиться по соответствующей изучаемой профессии и специальности; 4) невыполнение условий ученического договора могло повлечь те же последствия, что и невыполнение условий трудового договора (материальная и дисциплинарная ответственность); 5) при обучении за выполненную в его процессе работу ученик получал соответствующее вознаграждение в виде заработной платы; 6) по окончании обучения администрация была обязана использовать учащихся на данном предприятии, а окончание срока обучения не могло являться основанием для прекращения трудового договора. По мнению А.С. Пашкова, это «свидетельствовало о том, что ученические отношения являются предпосылкой возникновения в будущем обычных трудовых отношений, что правоотношения по обучению, включающие в себя элементы трудовых правоотношений, развиваются таким образом, что осуществление прав и исполнение обязанностей одновременно выступают в качестве юридического факта, порождающего другое правоотношение»²¹⁶.

В 70–80-е гг. XX в. научный анализ правового регулирования подготовки кадров на производстве шел в русле рассмотрения трудовых прав молодежи, а также подготовки и распределения трудовых ресурсов²¹⁷. Одним из недостатков КЗоТ 1971 г. являлось отсутствие статей, посвященных ученическому договору. Этот акт содержал главу, посвященную предоставлению льгот для рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением. В этой главе были закреплены две формы профессионального обучения. Первая форма выражалась в том, что администрация предприятий, учреждений, организаций организовывала производственное обучение за счет

²¹⁶ Пашков А.С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров... Л., 1966. С. 62–63.

²¹⁷ См., например: Артемова В.Н. Права советских граждан на профессиональную подготовку и повышение квалификации. Минск, 1981; Меги Л.П. Правовые вопросы подготовки и повышения квалификации кадров на производстве. Рига, 1984; Пашков А.С., Иванкина Т.В., Магницкая Е.В. Кадровая политика и право. М., 1989; Уржинский К.П. Правовые вопросы подготовки и распределения кадров. М., 1971.

средств предприятия, организации, учреждения в пределах рабочего времени, установленного законодательством о труде для работников соответствующих возрастов, профессий и производств. Вторая форма была связана с обучением без отрыва от производства в общеобразовательных и профессиональных учебных заведениях. В данном случае на администрацию предприятий, организаций, учреждений возлагалась обязанность предоставить рабочим и служащим установленные трудовым законодательством льготы. Тем самым в юридической литературе ученический договор определялся обычно как соглашение, по которому одна сторона (ученик) обязуется в течении определенного срока изучить специальность посредством выполнения производственных заданий и посещения теоретических занятий, соблюдать внутренний распорядок данного хозоргана, работать по окончании обучения в данном коллективе, а другая сторона (предприятие) – организовать обучение, уплачивать вознаграждение и обеспечить после окончания подготовки соответствующей работой²¹⁸.

Положение изменилось с принятием ТК РФ, в который включена отдельная глава 32 «Ученический договор», что является безусловной новеллой для трудового законодательства²¹⁹.

Трудовой кодекс РФ, в частности ст. 197, закрепляет право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем. Исходя из этих положений закона, можно сделать вывод о том, что право работника на реализацию права на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации осуществляется не только путем заключения ученического договора, но и иных соглашений об обучении, заключаемых между работником и работодателем. Таким образом, законодатель не исключает наличие иного вида договора об обучении. В подтверждение сказанному следует обратить внимание на ст. 249 ТК РФ, в которой говорится о возмещении затрат, связанных с обучением работника, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении. Таким образом, законодатель оперирует понятием «со-

²¹⁸ Пашков А.С., Семенов В.И., Уржинский К.П. Законодательство о труде. Минск, 1972. Т. 1. С. 249.

²¹⁹ Куренной А.М. Трудовой кодекс Российской Федерации: правопреемственность и новизна // Законодательство. 2002. № 2. С. 54; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. М., 2005. С. 673.

глашение об обучении», но не раскрывает его содержания. Анализируя нормы законодательства, научную литературу, а также правоприменительную практику, можно сделать вывод, что соглашение об обучении является более емким понятием, включающим в себя помимо ученического договора, носящего трудовправовой характер, договор о стажировке и договор о повышении квалификации.

А.С. Пашков, анализируя понятие и правовую природу договора ученичества, указал, что к последнему тесно примыкает договор о повышении квалификации. Общим для этих двух видов договоров является то обстоятельство, что оба названных договора имеют своим предметом организационные отношения по обучению, осуществляемые в условиях трудовой деятельности, и представляют различные основания установления однородных правоотношений по производственному обучению. Различия между этими договорами состоят в основном в их целевом назначении и организационных формах обучения. Договор ученичества, отмечал А.С. Пашков, имеет целью подготовить работника к работе по новой для него специальности; договор о повышении квалификации предусматривает углубление и расширение знаний и навыков работника в пределах его основной профессии (специальности). Лица, повысившие свою квалификацию, по окончании обучения продолжают работать по той же специальности, которая была обусловлена при приеме на работу²²⁰. Из этого следует, что А.С. Пашков рассматривает договор о повышении квалификации в качестве самостоятельного вида договора, регулируемого трудовым правом. Данная позиция по вопросу о правовой природе договора о повышении квалификации разделяется большинством ученых-трудовиков, в частности К.П. Уржинским²²¹, В.Н. Артемовой²²², А.Ф. Трошиным²²³, и является следствием признания ими самостоятельного характера правоотношения по повышению квалификации.

Договор о повышении квалификации имеет общность с ученическим договором, заключающуюся в отношениях по обучению. Содержание договора о повышении квалификации составляют правомочия и обязанности

²²⁰ Пашков А.С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров... Л., 1966. С. 64.

²²¹ Уржинский К.П. Договор об ученичестве // Правоведение. 1961. № 3. С. 72.

²²² Артемова В.Н. Право советских граждан на профессиональную подготовку и повышение квалификации. Минск, 1981. С. 79.

²²³ Трошин А.Ф. Правовое положение рабочих и служащих, обучающихся без отрыва от производства. М., 1962. С. 52.

сторон по организации обучения и овладению обучающимся определенными знаниями и навыками. На сегодняшний день имеется иная точка зрения. Так, Н.В. Буланова полагает, что необходимо рассматривать повышение квалификации работников как обучение в рамках действующего трудового договора, не требующего заключения дополнительного договора и применять институт ученического договора только к отношениям по профессиональной подготовке и переподготовке²²⁴. Полагаем, что при прохождении повышения квалификации нецелесообразно ограничиваться только положениями трудового договора, следует заключать дополнительный, особый вид договора о повышении квалификации. Характерной особенностью ученического договора является тот момент, что такой договор заключается в целях подготовки работника к работе по новой специальности, а договор о повышении квалификации предполагает совершенствование мастерства, углубление знаний, освоение смежных профессий.

Еще одно отличие, которое можно выделить, ученические правоотношения могут как предшествовать трудовым, так и сопутствовать им. Вместе с тем отношения по повышению квалификации всегда сопутствуют трудовым и могут существовать параллельно с ними.

К.Н. Гусов определяет договор о повышении квалификации как соглашение, в силу которого работник обязуется посредством участия в трудовых процессах и теоретических знаниях с отрывом или без отрыва от основной работы в течение обусловленного срока овладеть определенными знаниями (навыками), а организация – организовать обучение, обеспечить использование работника в соответствии с его квалификацией, создать необходимые для обучения условия согласно действующему законодательству и настоящему договору. Он предложил это определение закрепить в дефинитивной норме КЗоТ²²⁵. С утверждением ученого о необходимости дефинитивного закрепления понятия договора о повышении квалификации следует согласиться, но предложенная им дефиниция, как представляется, не отражает цели повышения квалификации, которой является, как выше было сказано, совершенствование имеющихся знаний, мастерства, а также их углубление. В связи с этим полагаем, что данное определение с учетом вышеизложенного требует следующей корректировки:

²²⁴ Буланова Н.В. Субъекты трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений: гражданско-правовая ответственность: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2006. С. 27.

²²⁵ Гусов К.Н. Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1993. С. 41–42.

Договор о повышении квалификации – это соглашение, в силу которого работник обязуется посредством участия в трудовых процессах и приобретения теоретических знания с отрывом или без отрыва от основной работы в течение обусловленного срока совершенствовать и углублять имеющееся мастерство, знания (навыки), а организация – организовать обучение, обеспечить использование работника в соответствии с его квалификацией, создать необходимые для обучения условия согласно действующему законодательству и настоящему договору.

Этот договор может быть представлен в виде особого документа, а возможно и в виде фрагмента трудового договора. Тогда трудовой договор будет сложным договором, к частям которого применяются различные разделы трудового права РФ²²⁶.

Таким образом, из анализа действующего законодательства следует, что договор о профессиональной переподготовке является разновидностью ученического договора в трудовом праве (ст. 198 ТК РФ). Хотя в науке трудового права существует иная точка зрения, в частности, С.М. Кудрин полагает, что повышение квалификации, переобучение, обучение смежным профессиям (специальностям) условно можно кратко именовать повышением квалификации²²⁷. В какой-то степени с этим утверждением можно согласиться. Как было выше отмечено, в науке трудового права существуют две диаметрально противоположные точки зрения об обучении вторым профессиям. В частности, ряд ученых относит обучение вторым и смежным профессиям к понятию повышения квалификации, аргументируя это утверждение тем, что работник, освоивший новую профессию, продолжает выполнять прежнюю работу, совмещая или чередуя ее с работой по второй (смежной) профессии. Следовательно, для работника, приобретающего новую профессию, она (профессия) для него является не основной, а дополнительной, т.е. обучение второй профессии нужно для расширения квалификационного профиля²²⁸. Другие ученые придерживаются иной точки зрения по этому вопросу и относят обучение вторым и смежным специальностям

²²⁶ Кудрин С.М. Обеспечение прогресса технического творчества средствами трудового права: дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 1998. С. 103.

²²⁷ Там же.

²²⁸ См.: Пашков А.С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров (некоторые вопросы теории и практики). Л., 1966. С. 50; Уржинский К.П. Производственно-техническое обучение на предприятии. Иркутск, 1958. С. 48; Смирнов О.В. Правовое регулирование подготовки новых рабочих на производстве // Уч. зап. Туркменского государственного университета. Ашхабад, 1956. Вып. VIII. С. 204.

к производственному ученичеству²²⁹, мотивируя тем, что в результате обучения происходит овладение совершенно новой специальностью, по которой он ранее не работал. Исходя из вышеизложенного полагаем, что если речь идет о профессиональной переподготовке, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, для получения дополнительной квалификации, то уместно говорить и тем более применять ученический договор, ибо целью в данном случае является приобретение новой профессии, специальности. Когда же речь идет об обучении вторым профессиям для расширения профессионального профиля и получения возможностей для работы (доходного занятия) по совмещаемым профессиям, а также о получении родственной профессии, целесообразно говорить о повышении квалификации и, как следствие, заключении договора о повышении квалификации. Только в этом случае можно согласиться с теми учеными, которые полагают, что профессиональная переподготовка входит в группу отношений по повышению квалификации.

Таким образом, необходимо определиться с дефиницией ученического договора и определением его видов. Полагаем, существенным пробелом ныне действующего законодательства является отсутствие законодательно закрепленного понятийного аппарата, касающегося ученичества. Все это объясняет наличие различных авторских мнений. Рассмотрим ряд из них.

Ученический договор – это соглашение между учеником и работодателем, по которому ученик обязуется в течение обусловленного сторонами срока освоить новую профессию (специальность), а работодатель обязуется организовать обучение, выплачивать ученическое вознаграждение по установленным нормам и обеспечить для ученика условия обучения и условия труда, предусмотренные законодательством, коллективным договором и соглашением сторон, а в случае успешной подготовки ученика – принять его на работу²³⁰.

«Ученический договор – это соглашение между рабочим-учеником и предприятием, по которому рабочий-ученик обязуется овладеть специальностью в установленный срок с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а предприятие обязуется выплачивать рабочему-ученику заработную плату и обеспечивать благоприятные условия для успешного при-

²²⁹ Трошин А.Ф. Правовое положение рабочих и служащих, обучающихся без отрыва от производства. М., 1962. С. 18–23.

²³⁰ Гусов К.Н. Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночных отношений: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1993. С. 40–41.

обретения специальности, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон»²³¹.

Ученический договор – один из самостоятельных видов договоров (наряду с трудовым, коллективным договором, соглашением и др.), регулируемых актами трудового законодательства и иными актами, содержащими нормы трудового права, а отношения, возникающие на основании ученического договора – самостоятельный вид отношений в рамках предмета трудового права.

Ученический договор – соглашение между работодателем и учеником, в соответствии с которым работодатель обязуется организовать профессиональную подготовку, переподготовку ученика по обусловленной профессии, специальности, квалификации, обеспечить условия обучения, предусмотренные ТК РФ, законами и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном объеме выплачивать ученику стипендию и оплачивать работу, выполняемую учеником на практических занятиях по заданию работодателя, а ученик обязуется пройти обучение и в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного ученическим договором²³². Полагаем, указанная дефиниция не отражает одного из главных условий ученического договора, условия, касающегося привлечения ученика к ответственности в случае, если он до истечения срока отработки увольняется без уважительных причин. Если данное положение не закрепить, то может возникнуть довольно сложная практическая ситуация, по которой работодатель, понесший расходы на обучение работника, будет лишаться права требовать их возмещения, как в части, так и полностью. В связи с этим представляется целесообразным изложить указанную дефиницию, а также закрепить ее в ст. 198 ТК РФ следующим образом:

Ученический договор – это соглашение между учеником и работодателем, по которому ученик обязуется в течение обусловленного сторонами срока освоить новую профессию, специальность, квалификацию, проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного ученическим договором, в случае ненадлежащего исполнения условий договора ученик может быть привлечен к ответственности, ус-

²³¹ Орловский Ю.П. Правовое регулирование подготовки и расстановки кадров. М., 1983. С. 27.

²³² Глебов В.Г. Ученический договор: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Барнаул, 2005. С. 14.

тановленной нормами трудового законодательства, коллективным договором, соглашением, а также локальными нормативными актами, а работодатель обязуется организовать профессиональное обучение, подготовку, переподготовку ученика в соответствии с нормами трудового законодательства и условиями коллективного договора или соглашения, своевременно и в полном объеме выплачивать ученическое вознаграждение, включающее в себя стипендию и оплату работы, выполняемую учеником на практических занятиях по заданию работодателя.

Существует точка зрения о трехстороннем характере ученических отношений. В науке трудового права этому вопросу уделялось внимание, но незначительное, ибо приоритетным считалось и считается, что ученический договор носит двухсторонний характер²³³. Это обосновывается тем, что договор является соглашением между учеником и предприятием. Только они выступают в качестве самостоятельных сторон возникающего на основе такого соглашения правоотношения по ученичеству. Интересной представляется точка зрения О.В. Смирнова, который видел особенность ученического договора не только в том, что указанный договор есть средство реализации права граждан на образование в процессе работы на производстве, но и в том, что он представляет не двухсторонний, а трехсторонний характер обязательств (ученика, обучающихся лиц и администрации)²³⁴, но при этом О.В. Смирнов, выдвинув этот тезис, должным образом его не доказал. Он не смог обосновать взаимоотношения обучающихся лиц, администрации и ученика. Противники критиковали его мнение, ссылаясь на то, что обучающие лица не являются самостоятельными субъектами этих правоотношений. А их отношения с предприятием по поводу обучения ученика регулируются не договором производственного ученичества, а специальным соглашением о руководстве обучением. Тем более, как верно замечал А.С. Пашков, администрация и обучающие лица (рабочий-инструктор, преподаватель) являются представителями предприятия (учреждения), на котором производится обучение, поэтому они не могут выступать в качестве самостоятельных субъектов ученических отношений. В случае нарушения договорных обязательств (неправильное начисление вознаграждения, использование не по

²³³ См.: Трошин А.Ф. Правовое положение рабочих и служащих, обучающихся без отрыва от производства. М., 1962. С. 29; Уржинский К.П. Правовые вопросы подготовки и повышения квалификации рабочих на предприятиях государственной промышленности: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Л., 1956. С. 12.

²³⁴ Смирнов О.В. Правовое регулирование подготовки новых рабочих на производстве // Уч. зап. Туркменского государственного университета. Ашхабад, 1956. Вып. VIII. С. 205.

специальности) соответствующие требования могут быть обращены к предприятию (учреждению) в целом, а не к обучающим лицам. Последние несут свои обязанности и ответственность не перед учеником, а перед предприятием, с которым они состоят в трудовых отношениях. При такой конструкции ученического договора, отмечает ученый, в ученическом отношении может оказаться столько субъектов, сколько преподавателей и представителей администрации²³⁵. Полагаем, что идея О.В. Смирнова довольно неординарна. С учетом сложившейся на сегодняшний день ситуации рассматривать трехсторонний характер обязательств, полагаем, можно несколько в ином ключе, а именно как взаимоотношения между учеником, работодателем и обучающей организацией, а не обучающими лицами, о которых говорил О.В. Смирнов. Как видится, данная конструкция договора позволяет решить проблему, во-первых, возникающую при увольнении по собственному желанию работника, не закончившего обучение по профессиональной переподготовке, и, во-вторых, вправе ли работодатель не оплачивать обучение этого работника впредь?

Трехсторонний характер отношений между работодателем, учеником и обучающей организацией может являться более устойчивым. Работник имеет право требовать от должника (обучающей организации) исполнения договора в свою пользу, и при этом он должен обладать правом требования к кредитору (работодателю) по этому же договору. В свою очередь работодатель и обучающая организация должны наделяться правом требования исполнения обязательств, обусловленных ученическим договором, от работника-ученика, т.е. исполнить свою учебно-трудовую функцию²³⁶. Например, если работник досрочно прекращает трудовые отношения с работодателем, в этом случае должно предполагаться досрочное расторжение договора об обучении, это означает, что работодатель не будет производить оплату обучения, а обучающая организация обучать ученика. Следовательно, просматривается взаимосвязь трудовых отношений «работник – работодатель» с отношениями по обучению «работник – обучающая организация», «работодатель – обучающая организация». *Полагаем, что трехсторонний ученический договор может иметь место, если работника обучает работодатель, не имеющий учебной базы.*

²³⁵ Пашков А.С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров (некоторые вопросы теории и практики). Л., 1966. С. 88.

²³⁶ Об учебно-трудовой функции см. подробнее, например: Артемова В.Н. Право советских граждан на профессиональную подготовку и повышение квалификации. Минск, 1981.

Ученический договор является главным, но не единственным основанием возникновения учебно-трудовых правоотношений. На сегодняшний день между образовательным учреждением и обучаемым возникают гражданско-правовые отношения по оказанию образовательных услуг, которые регламентируются нормами главы 39 ГК РФ, Федеральным законом от 22.08.1996 г. (ред. 6.01.2007) «О высшем и послевузовском образовании»²³⁷, Федеральным законом РФ от 13.01.1996 г. «Об образовании»²³⁸, Законом РФ № 2300-1 от 07.02.1992 г. (ред. 25.11.2006 г.) «О защите прав потребителей»²³⁹, Правилами оказания платных образовательных услуг, утвержденными Постановлением Правительства РФ № 505 от 05.07.2001 г. (ред. 28.12.2005 г.)²⁴⁰, Приказом Министерства образования РФ № 3177 от 28.07.2003 г. «Об утверждении примерной формы договора на оказание платных образовательных услуг в сфере профессионального образования», Законом Пермского края № 6-КЗ от 12.05.2006 г. «О заключении договоров на профессиональную подготовку кадров для государственной гражданской службы Пермского края», Законом Пермской области № 1641-282 от 12.07.2001 г. «Об образовании в Пермской области»²⁴¹ и рядом других нормативно-правовых актов. Аналогичные отношения возникают и между образовательным учреждением и работодателем, который направляет своего работника на переобучение. В этом случае заключается договор, определенный ст. 430 ГК РФ в пользу третьего лица – работника. Работник вправе требовать от должника исполнения договора в свою пользу, но он не обладает правом требования к кредитору (работодателю) по этому же договору. В случае отказа работодателя от исполнения этого договора работник, в свою очередь, утрачивает право требовать от образовательного учреждения исполнения договора в свою пользу. Данный вид договора является договором об обучении, носящим гражданско-правовой характер. Так, в ряде локальных нормативных актов работодателя предусматривается возможность заключения трехстороннего договора на обучение. Например, положение ООО «Пермтрансгаз» «О порядке обучения в высших и средних профессиональных учебных заведениях по договорам о подготовке специалистов», в котором сказано, что «в зависимости от стажа работников, а так-

²³⁷ СЗ РФ. 26.08.1996. № 35. Ст. 4135.

²³⁸ СЗ РФ. 15.01.1996. № 3. Ст. 150.

²³⁹ СЗ РФ. 15.01.1996. № 3. Ст. 140.

²⁴⁰ СЗ РФ. 16.07.2001. № 29. Ст. 3016.

²⁴¹ Бюллетень Законодательного собрания и администрации Пермской области. 2001. № 6. Ч. III.

же при условии соответствия выполняемой работы направлению обучения генеральным директором Общества может быть принято решение о заключении трехстороннего договора на обучение с частичной или полной оплатой образовательных услуг Общества в соответствии с утвержденной сметой затрат на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников ООО «Пермтрансгаз» в зависимости от финансового положения общества»²⁴².

Таким образом, полагаем, что описываемую конструкцию договора можно применить по аналогии к ученическим отношениям и определить ученический договор не только как двухсторонний договор, но и как трехсторонний, тем более, что в трудовом праве трехсторонний характер отношений используется в институте социального партнерства.

Профессиональная переподготовка на сегодняшний день, как правило, носит трехсторонний характер отношений, который проявляется не только в заключении гражданско-правового договора в пользу третьего лица. Эти отношения могут быть оформлены также путем заключения двух договоров, в частности, гражданско-правового договора на оказание образовательных услуг, например, заключаемого между работником и обучающей организацией и непосредственно ученическим договором между работником и работодателем, если образовательные услуги оплачивает работодатель. В этом случае такой договор будет носить трудовую характер и регламентироваться нормами трудового законодательства. Таким образом, отношения по обучению работника за счет средств работодателя напрямую связаны с трудовыми отношениями.

Ученический договор на профессиональное переобучение заключается только с лицами, являющимися работниками данной организации, это положение зафиксировано в ст. 198 ТК РФ. Заключая такой вид ученического договора, работник находится в некоторой зависимости от работодателя. Кроме того, в этом случае необходимо решение вопроса о форме обучения, с отрывом или без отрыва от работы. При этом работник должен получить согласие работодателя на прохождение профессиональной переподготовки, ибо потребность в переподготовке кадров для собственных нужд определяет сам работодатель (ст. 196 ТК РФ). Таким образом, ученический договор о прохождении профессиональной переподготовки между работником, состоящим с работодателем в трудовых отношениях, может

²⁴² См.: п. 4.3 Положения ООО «Пермтрансгаз» «О порядке обучения в высших и средних профессиональных учебных заведениях по договорам о подготовке специалистов». Пермь, 2005.

быть разделен на два подвида. Первым подвидом является ученический договор на профессиональную переподготовку без отрыва от работы. В этом случае работодатель обязан создать работнику условия для сочетания работы с обучением. В частности, действующим законодательством предусмотрено, что ученики в период действия ученического договора не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством. Вторым подвидом является ученический договор, заключаемый с работником для прохождения профессиональной переподготовки с отрывом от основной работы. Заключение этого вида договора предполагает освобождение работника на период обучения от выполнения трудовых обязанностей, а также предоставление работнику предусмотренных законодательством льгот, таких как сохранение места работы, среднего заработка, выплаты компенсаций, установленных для лиц, направленных в служебные командировки²⁴³. Необходимо помнить, что ученики могут быть освобождены от исполнения своей работы по трудовому договору, т.е. проходить обучение с отрывом от работы только по соглашению с работодателем. В Приказе Минобразования РФ № 2571 от 6 сентября 2000 г. «Об утверждении Положения о порядке и условиях профессиональной переподготовки специалистов»²⁴⁴ в п. 6 указывается еще один подвид ученического договора о профессиональной переподготовке с частичным отрывом от работы. Таким образом, из анализа нормативного массива можно выделить три подвида ученического договора. Третьим подвидом является договор, заключаемый с работником для прохождения профессиональной переподготовки с частичным отрывом от работы. Частичный отрыв от работы предполагает исполнение обязанностей работником-учеником на условиях неполного рабочего времени. Порядок и условия установления неполного рабочего времени регламентированы ст. 93 ТК РФ.

Традиционно содержание договора в науке трудового права рассматривалось как все условия, по которым достигнуто соглашение между сторонами договора²⁴⁵. При этом отграничивается содержание трудовых отноше-

²⁴³ См., например: п. 26 Постановления Правительства РФ № 610 от 26.06.1995 г. «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов».

²⁴⁴ Бюллетень нормативных актов органов исполнительной власти. 2000. № 44.

²⁴⁵ См.: Трудовое право России: учебник / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2002. С. 266; Трудовое право России: учебник / под ред. К.Н. Гусова, В.Н. Толкуновой. М., 2004. С. 187; Глебов В.Г. Ученический договор: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Барнаул, 2005. С. 13.

ний, которое определяется как взаимные права и обязанности субъектов этих отношений²⁴⁶. Существует и иной подход к пониманию содержания договора, которое определяется как взаимные права и обязанности сторон²⁴⁷. Следует отметить, что содержание договора в науке трудового права преимущественно рассматривалось как содержание трудового договора. Только с принятием Трудового кодекса РФ (ныне действующего) ученые стали обращать внимание и на содержание ученического договора. Это обстоятельство объясняется возросшей ролью индивидуально-договорного регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

Содержание ученического договора определяется по соглашению его сторон. Ученический договор состоит из взаимных прав и обязанностей работодателя и ученика. При этом праву ученика корреспондирует обязанность работодателя, и наоборот, праву работодателя корреспондирует обязанность ученика. Перечень обязанностей работодателя, которые могут быть включены в ученический договор, в законодательстве не определены исчерпывающим образом. В связи с этим возможно возложение дополнительных обязанностей на работодателя по сравнению с законодательством, которые корреспондируют правам ученика, что соответствует правовому принципу регламентации труда.

Как и всякое двухстороннее соглашение, ученический договор характеризуют условия двоякого рода – вырабатываемые самими сторонами и предусмотренные нормативными актами о труде. При этом условия, установленные сторонами в договоре об ученичестве, могут быть подразделены на обязательные (необходимые) и факультативные (дополнительные). Необходимые или, как их еще называют, конститутивные – это такие условия, которые обязательно должны содержаться в любом договоре. Отсутствие их свидетельствует об отсутствии самого договора. Факультативные, или дополни-

²⁴⁶ См.: Трудовое право России: учебник / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2002. С. 266; Трудовое право России: учебник / под ред. К.Н. Гусова, В.Н. Толкуновой. М., 2004. С. 187.

²⁴⁷ См.: Снигирева И.О. Трудовое право: учебник / под ред. О.В. Смирнова. М., 2003. С. 418: определяет содержание ученического договора как «обязанности сторон по подготовке, переподготовке и повышению квалификации»; Орловский Ю.П. Трудовое право России: учебник для вузов / под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского. М., 1998. С. 102: определяет содержание трудового договора как «взаимные обязательства сторон»; Пашков А.С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров (некоторые вопросы теории и практики). Л., 1966. С. 65: определяет содержание договора производственного ученичества, как и любого договора, как взаимные права и обязанности его участников.

тельные условия не являются обязательно присущими ему, они могут составлять, а могут и не составлять конкретное содержание договора. То есть это условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Как необходимые, так и факультативные условия имеют определенную юридическую значимость ввиду того, что они являются обязательными для сторон, влияют на судьбу трудового правоотношения. Необходимые условия всегда должны рассматриваться при заключении договора и в отношении их стороны всегда должны прийти к соглашению. Если соглашение по ним не достигнуто, то нельзя говорить о заключении договора. Трудовой кодекс РФ определяет обязательные условия применительно только к трудовому договору (ч. 2 ст. 57 ТК РФ), что нельзя сказать об ученическом договоре, так как в ст. 199 ТК РФ говорится только о том, какие условия должен содержать ученический договор, при этом нет разграничений на необходимые условия и дополнительные. Полагаем, что это является одним из существенных недостатков. В связи с этим следует согласиться с В.Г. Глебовым, который полагает, что закрепленные в статье условия законодатель относит к числу существенных. Но спорным является отнесение условий ученического договора, определяемых в ст. 199 ТК РФ, к числу существенных условий. Полагаем, их следует определять как обязательные условия, ибо под существенными условиями понимаются условия, которые необходимы и достаточны для заключения договора, при этом договор не будет считаться заключенным до тех пор, пока не будут согласованы все его существенные условия. К их числу относятся те условия, которые названы в законе как существенные, и все те условия, относительно которых по заявлению одной из сторон должно быть достигнуто соглашение. Данная конструкция является гражданско-правовой, как полагает В.Г. Глебов, «подобное понятие существенных условий вполне может быть применено и в трудовом законодательстве»²⁴⁸. Данная позиция, полагая, является не совсем верной, ибо такое условие, как, например, наименование сторон, должно быть обязательным условием, по которому не требуется согласие сторон, но требуется его обязательное указание. Тем более, что применяемая гражданско-правовая конструкция, выделяющая «существенные» условия трудового договора, внесенная в ТК РФ при его принятии, привела к большому числу практических проблем. В связи с этим, согласно

²⁴⁸ Глебов В.Г. Ученический договор: дис. ... канд. юрид. наук. Барнаул, 2005. С. 76.

Закону № 90-ФЗ от 30.06.2006 г., ст. 57 ТК РФ, определяющая содержание трудового договора, приведена в соответствие с общеправовыми принципами деления договорных условий на обязательные и дополнительные. Как выше уже отмечалось, обязательными условиями называются такие условия, которые обязательно должны содержаться в любом договоре, и стороны всегда должны прийти к соглашению по этим условиям. К необходимым (обязательным) условиям, по мнению В.Н. Артемовой, следует относить: а) соглашение о поступлении – приеме на обучение (переобучение) и месте его проведения; б) соглашение о специальности, которой гражданин будет обучаться, т.е. об учебно-трудовой функции ученика; в) соглашение о форме обучения (индивидуальной, бригадной, курсовой...) и о моменте начала обучения²⁴⁹. А.С. Пашков также разбивает все условия, вырабатываемые сторонами, на обязательные (необходимые) и факультативные (дополнительные). К обязательным условиям ученического договора он относит: а) соглашение о зачислении данного гражданина на обучение непосредственно в процессе производства; б) соглашение по поводу специальности, которой работник будет обучаться и по которой он должен работать в период обучения и в дальнейшем; в) определение видов и сроков обучения²⁵⁰.

Очевидно, что условия ученического договора, заключенного с лицом, ищущим работу, отличаются от условий данного договора с работником, состоящим в трудовых отношениях. При рассмотрении условий ученического договора автором сделан акцент только на условиях ученического договора с лицами, являющимися работниками организации, ибо профессиональная переподготовка и соответственно заключение договора на ее прохождение это предполагает (об этом говорилось выше). В частности, в ученическом договоре, заключенном с работником, состоящим в трудовых отношениях, должны быть прописаны условия, обеспечивающие возможность сохранения трудовых отношений в период профессионального обучения.

Отличаются по своему содержанию ученические договоры, заключаемые для прохождения обучения непосредственно у работодателя, и ученические договоры, которые предполагают прохождение профессиональной подготовки в учебных заведениях, не находящихся под контролем работо-

²⁴⁹ Артемова В.Н. Право советских граждан на профессиональную подготовку и повышение квалификации. Минск, 1981.С. 71.

²⁵⁰ Пашков А.С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров (некоторые вопросы теории и практики). Л., 1966. С. 67.

дателя. При проведении обучения непосредственно работодателем формы ученичества, в частности индивидуальное, бригадное, курсовое обучение, определяются им по соглашению с работником в ученическом договоре. В свою очередь учебные заведения, которые не находятся под контролем работодателя, формы профессионального обучения определяют самостоятельно, хотя не исключена возможность заключения договора с учебным заведением на профессиональное обучение по определенным формам. Права и обязанности по такому договору будут возникать у обучающегося, заключившего ученический договор, учебного заведения и работодателя.

В соответствии со ст. 199 ТК РФ в каждый ученический договор должны быть включены следующие сведения и условия: 1) наименование сторон ученического договора; 2) указание на конкретную профессию, специальность, квалификацию, приобретаемую учеником; 3) обязанности работодателя по обеспечению работнику возможности пройти обучение в соответствии с ученическим договором; 4) обязанность работника пройти профессиональное обучение в соответствии с ученическим договором; 5) срок ученичества, т.е. срок действия ученического договора, а также возможные варианты его продления; 6) размер оплаты в период ученичества; 7) обязанность работника проработать по трудовому договору в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией в течение срока, установленного в ученическом договоре; 8) в случае, если в отношениях участвует третья сторона, то необходимо включение еще одного условия об обязанности обучающей организации обучить ученика.

К числу дополнительных условий следует отнести: условия продвижения по работе; условия по возмещению затрат, связанных с обучением работника, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного договором, или за нарушение условий договора и иные условия, определяемые сторонами.

С учетом вышеизложенного представляется, что ст. 199 ТК РФ нуждается в корректировке и по аналогии ст. 57 ТК РФ необходимо разделить условия ученического договора на обязательные и дополнительные. К числу обязательных условий ученического договора следует отнести следующие условия: наименование сторон, указание на конкретную профессию, специальность, квалификацию, приобретаемую учеником; обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором; время ученичества; срок ученичества; размеры оплаты в период ученичества; основания прекращения ученического договора.

Исходя из вышесказанного, предлагаем изложить ст. 199 ТК РФ следующим образом:

Ученический договор должен содержать следующие обязательные условия: наименование сторон; указание на конкретную профессию, специальность, квалификацию, приобретаемую учеником; обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором; время ученичества; срок ученичества, т.е. срок действия ученического договора, а также возможные варианты его продления; размеры оплаты в период ученичества; основания прекращения ученического договора.

В ученическом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положения ученика по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности: обязанность работника проработать по трудовому договору в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией в течение срока, установленного в ученическом договоре; обязанность по возмещению затрат, связанных с обучением работника, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного договором, или за нарушение условий договора; в случае, если в отношениях участвует третья сторона, то необходимо включение еще одного условия об обязанности обучающей организации обучить ученика.

Ученический договор может содержать иные условия, определяемые соглашением сторон.

Обратимся теперь к характеристике перечисленных выше условий.

Наименование сторон. Говоря о наименовании сторон ученического договора, необходимо обязательно указывать индивидуализирующие признаки. Для физических лиц: фамилию, имя, отчество работника-ученика с указанием профессии, специальности, занимаемой должности, сведения о документах, удостоверяющих личность работника. Как верно отметил В.Г. Глебов, одним из очевидных пробелов действующего законодательства является отсутствие указания на то, какие документы ученик должен предъявить работодателю при заключении ученического договора. К таким документам он отнес: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; документы воинского учета – для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу²⁵¹. Полагаем, что данный перечень следует дополнить

²⁵¹ Глебов В.Г. Ученический договор: дис. ... канд. юрид. наук. Барнаул, 2005. С. 108.

сведениями об идентификационном номере налогоплательщика работника-ученика. Кроме того, на наш взгляд, перечень этих документов должен быть закреплен на законодательном уровне. Наименование работодателя – юридического лица (организации), фамилия, имя, отчество представителя работодателя и ссылка на документ, на основании которого представитель работодателя подписывает договор.

Указание на конкретную профессию, специальность, квалификацию, приобретаемую учеником. Это условие относится к исключительной компетенции договаривающихся сторон ученического договора. Правильный выбор изучаемой специальности, как верно заметила В.Н. Артемова, не должен являться стихийным, неуправляемым процессом²⁵². Это в первую очередь связано с интересами как работника, так и работодателя. Что касается государственных служащих федеральных органов исполнительной власти, то при определении конкретной специальности, квалификации для прохождения профессиональной переподготовки учитывается государственный заказ на профессиональную переподготовку. Государственный заказ представляет собой задание по профессиональной переподготовке и повышению квалификации государственных служащих на календарный год. Государственный заказ устанавливается правительством РФ, федеральным органом исполнительной власти в пределах средств, которые предусматриваются в федеральном бюджете на эти цели. Для формирования государственного заказа федеральные органы исполнительной власти подают ежегодные заявки на финансирование за счет средств бюджета профессиональной переподготовки не позднее 31 марта года, предшествующего планируемому году, и представляют их в Министерство здравоохранения и социального развития РФ. В заявке производится расчет о количестве лиц, которых необходимо переквалифицировать, а также объем денежных средств, необходимых на это обучение. В последующем Министерство здравоохранения и социального развития РФ на основании этой заявки формирует проект государственного заказа, согласуя при этом его с Министерством финансов РФ. В дальнейшем этот проект представляется на рассмотрение Правительству РФ не позднее 1 июня года, предшествующего планируемому году. Порядок формирования, размещения, финансирования и исполнения государственного заказа на профессиональную переподготовку регламентирован Постановлением Правительства РФ № 109 от 14.02.2001 г. «Об утверждении Положения о государственном заказе на профессиональ-

²⁵² Артемова В.Н. Право советских граждан на профессиональную подготовку и повышение квалификации. Минск, 1981. С. 71.

ную переподготовку и повышение квалификации государственных служащих федеральных органов исполнительной власти»²⁵³.

Если обратить внимание на организацию профессиональной переподготовки безработных граждан, то ежегодно органами по вопросам занятости прогнозируется численность граждан, нуждающихся в таком обучении, средние показатели продолжительности и стоимости обучения, сложившиеся на данной территории. Этот прогноз формируется с учетом состояния рынка труда. Таким образом, можно сделать вывод о том, что при выборе профессии, квалификации учитываются интересы не только граждан, но и интересы государства (что касается государственных служащих федеральных органов исполнительной власти), условия рынка труда в целом, его потребности.

При указании на конкретную профессию, специальность, квалификацию, приобретаемую учеником, указывается объем тех знаний и навыков, которыми должен овладеть ученик в процессе обучения. При указании на приобретаемую профессию, специальность, квалификацию при прохождении профессиональной переподготовки необходимым будет являться указание на уровень образования специалистов, направляемых на переобучение, который должен быть не ниже уровня образования, требуемого для нового вида профессиональной деятельности или для получения дополнительной квалификации. Так, из Приказа Минобразования РФ № 2571 от 06.09.2000 г. «Об утверждении Положения о порядке и условиях профессиональной переподготовки специалистов»²⁵⁴ следует, что профессиональная переподготовка специалистов возможна только при наличии высшего или среднего профессионального образования. Следовательно, указание на имеющееся профессиональное образование и образовательный уровень является обязательным.

Обязанность работодателя – обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором.

Работодатель должен предоставить льготы и гарантии, которые установлены законодательством о труде для данной категории лиц. Кроме того, в договоре стороны могут предусмотреть ряд дополнительных гарантий в зависимости от вида, формы ученичества. О проблемах предоставления гарантий при прохождении профессиональной переподготовки говорилось выше.

²⁵³ СЗ РФ. 19.02.2001. № 8. Ст. 758.

²⁵⁴ Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 30.10.2000. № 44.

Время ученичества. При прохождении профессиональной переподготовки работника обучает либо сам работодатель, если у него имеется учебная база, либо профессиональное образовательное учреждение. При прохождении профессиональной переподготовки непосредственно у работодателя, у него возникает обязанность по контролю за временем ученичества. В соответствии с ч. 1 ст. 203 ТК РФ время ученичества в течение недели не должно превышать нормы рабочего времени, установленной для работников, исходя из их возраста, профессии, специальности и вида выполняемых ими работ. По общему правилу время обучения не должно превышать 40 часов в неделю, хотя для несовершеннолетних, лиц, занятых на вредных и (или) опасных работах, а также иных работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, которая должна быть соблюдена работодателем и в процессе профессионального обучения. При прохождении профессионального обучения в учреждении, не находящемся под контролем работодателя, обязанность по контролю за соблюдением установленного для обучения времени лежит на учебном заведении.

Работники, проходящие обучение в организации, по соглашению с работодателем могут быть освобождены от работы по трудовому договору либо выполнять данную работу на условиях неполного рабочего времени. Выполнение же работы на условиях неполного рабочего времени означает, что при заключении ученического договора условия заключенного трудового договора изменяются по соглашению работодателя и работника. В таком случае одновременно существуют трудовые и ученические отношения.

Соответствующее условие может быть включено в заключаемый с ними ученический договор.

Срок ученичества. Это срок, необходимый для обучения данной профессии, специальности, квалификации. Он обуславливается объективными причинами, т.е. напрямую связан с характером изучаемой специальности. Так, обучение особо сложным специальностям, требующим изучения значительного объема теоретических предметов, требует больший период времени для их освоения. Если же говорить о профессиональной переподготовке, то, как правило, она носит краткосрочный характер, и срок определяется в зависимости от категории граждан, проходящих профессиональную переподготовку. Если взять безработных граждан, то Постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ № 3/1 от 13.01.2000 г. «Об утверждении Положения об организации профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения» в п. 4 определяется, что его продолжительность устанавливается профес-

сиональными образовательными программами и не должна превышать 6 месяцев, а в отдельных случаях – 12 месяцев. Исходя из этого мы видим, что срок обучения может варьироваться от 6 до 12 месяцев. Выше говорилось о том, что профессиональная переподготовка может быть двух видов, первая – для выполнения нового вида профессиональной деятельности, и вторая – для получения специалистами дополнительной квалификации. Исходя из этого определяется различный нормативный срок прохождения профессиональной переподготовки. Так, Постановлением Правительства РФ № 610 от 26.06.1995 г. «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов», а также Приказом Минобразования РФ № 2571 от 06.09.2000 г. «Об утверждении Положения о порядке и условиях профессиональной переподготовки специалистов» определяется, что нормативный срок прохождения профессиональной переподготовки специалистов для выполнения нового вида профессиональной деятельности должен составлять свыше 500 часов, по окончании обучения выдается документ государственного образца – диплом о профессиональной переподготовке. Нормативный срок прохождения профессиональной переподготовки для получения специалистами дополнительной квалификации должен составлять не менее 1000 часов трудоемкости, и по окончании обучения выдается диплом о присвоении квалификации. То есть нормативные акты четко устанавливают максимальные и минимальные сроки обучения. Очень важно, чтобы в ученическом договоре этот срок был четко определен. Говоря о сокращении срока обучения, в науке трудового права были высказаны различные мнения. В частности, В.С. Андреев и Ю.П. Орловский говорили о том, что, поскольку срок обучения – одно из основных условий ученического договора и в его соблюдении заинтересован прежде всего ученик, сокращение сроков обучения возможно лишь по инициативе учеников, за администрацией этого права не признается²⁵⁵. Полагаем, что в отношении сокращения срока обучения следует согласиться с А.С. Пашковым, который считал мнения В.С. Андреева и Ю.П. Орловского неправильными, мотивируя тем, что если продолжительность обучения является необходимым условием договора, то и изменение этого условия возможно лишь по взаимному соглашению сторон, независимо от того, кто возбуждает этот вопрос²⁵⁶. Тем более,

²⁵⁵ Андреев В.С., Орловский Ю.П. Правовое положение лиц, совмещающих обучение с производительным трудом. М., 1961. С. 79.

²⁵⁶ Пашков А.С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров (некоторые вопросы теории и практики). Л., 1966. С. 71.

что в ч. 3 ст. 201 ТК РФ закреплено, что в течение срока действия ученического договора его содержание может быть изменено только по соглашению сторон. Одним из недостатков указанного правила является отсутствие указания на обязательное письменное согласие со стороны ученика.

В связи с этим полагаем, что ч. 3 ст. 201 ТК РФ нуждается в корректировке и предлагаем изложить ее следующим образом:

В течение срока действия ученического договора его стороны могут изменить содержание договора по взаимному согласию в письменной форме.

Невозможно изменение содержания ученического договора в одностороннем порядке.

Таким образом, необходимо помнить, что только по взаимному согласию сторон возможно либо уменьшение, либо увеличение рассматриваемого срока. Причем для этого требуется письменное согласие ученика, которое должно выражаться в подписании дополнительного соглашения по отношению к ученическому договору. Дополнительное соглашение вступает в силу либо с момента его подписания, либо с даты, указанной в этом соглашении.

Срок обучения не следует смешивать со сроком действия ученического договора. Окончание срока обучения не прекращает правоотношения между работником и работодателем, так как ученический договор о профессиональной переподготовке является дополнительным к трудовому договору, и работник-ученик будет продолжать работу по имеющемуся трудовому договору, если иное не предусмотрено этим или ученическим договором. Например, условие о продвижении по работе при успешном окончании обучения. Кроме того, в срок обучения необходимо включить срок, необходимый для сдачи итоговой аттестации.

Размер оплаты в период ученичества. Ученикам в период профессионального обучения на основании ч. 1 ст. 204 ТК РФ выплачивается стипендия, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой профессии, специальности, квалификации, но не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. При прохождении профессиональной переподготовки непосредственно у работодателя данная стипендия выплачивается за счет его средств. В учебном заведении, которое не находится под контролем работодателя, стипендия выплачивается учебным заведением на условиях и в порядке, установленных законодательством и локальными актами учреждения, в котором работник проходит профессиональное обучение.

Размер оплаты в период ученичества при профессиональной переподготовке напрямую связан с формой профессиональной переподготовки:

с отрывом от работы, без отрыва или частичным отрывом от работы. При профессиональной переподготовке лицам, заключившим ученический договор с отрывом от работы, работодатель должен предоставить весь спектр гарантий, который предусмотрен законодательством о труде. В частности, за работником должна сохраняться средняя заработная плата по основному месту работы. Иногородним слушателям выплачиваются суточные по установленным для командировок на территории РФ нормам²⁵⁷. На время обучения слушатели должны обеспечиваться общежитием с оплатой расходов за счет направляющей стороны. Причем оплата проезда слушателей к месту учебы и обратно, а также выплата суточных за время их нахождения в пути осуществляются за счет средств работодателя по месту основной работы ученика.

Что касается работников, заключающих ученический договор с частичным отрывом от работы, то, как говорилось выше, эта категория выполняет работу по трудовому договору на условиях неполного рабочего времени, при этом оплата труда работника-ученика должна производиться пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Нужно отметить, что работодатель может установить стипендию за счет собственных средств и лицам, заключившим с ним ученический договор, которые проходят профессиональную переподготовку в учреждении, не находящемся под контролем работодателя. Условия и порядок выплаты такой стипендии определяются ученическим договором или эти условия могут быть предусмотрены коллективным договором. До заключения ученического договора выплата стипендии указанным лицам является лишь правом работодателя. После его заключения выплата стипендии на условиях и в порядке, определенном ученическим договором, становится обязанностью работодателя.

Основания прекращения ученического договора. Действовавшая до 6 октября 2006 г. редакция ТК РФ предусматривала, что ученический договор расторгался по основаниям, предусмотренным для расторжения трудового договора (ст. 208 ТК РФ), что на практике порождало достаточное количество вопросов, ибо не все основания, применяемые для расторжения трудового договора, возможно было использовать. Как совершенно спра-

²⁵⁷ См., например: ст. 167–168 ТК РФ № 197-ФЗ от 30.12.2001 г.; Постановление Правительства РФ № 729 от 02.10.2002 г. «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций финансируемых за счет средств федерального бюджета».

ведливо отмечает В.Г. Глебов, при анализе оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, установленных ст. 81 ТК РФ, применительно к ученическому договору их можно разделить на три группы: а) безусловно применяющиеся при расторжении ученического договора; б) применяющиеся с учетом особенностей ученических отношений; в) не применяющиеся к ученическому договору, к числу таких оснований он отнес п. «б» п. 3, п. 7–10, 12 ст. 81 ТК РФ.

Законом от 30.06.2006 г. «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» в ст. 208 ТК РФ были внесены соответствующие изменения. Ныне действующая редакция указанной статьи определяет, что действие ученического договора прекращается по окончании срока обучения или по основаниям, предусмотренным этим договором. Трудовой кодекс РФ использует терминологию в части ученического договора не «расторжение», а «прекращение» договора. В науке российского трудового права понятия «прекращение» и «расторжение» рассматривались применительно к трудовому договору, и общепризнано, что «прекращение» более широкое понятие, нежели «расторжение», включающее в себя как волевые действия сторон, так и события, а «увольнение» идентично термину «расторжение». В отличие от трудового договора, прекращение которого возможно только по основаниям, предусмотренным ТК РФ или другими федеральными законами, основания прекращения ученического договора определяют стороны. В связи с этим, полагаем, складывается своеобразная ситуация. Если применять аналогию, то понятие «прекращение» ученического договора необходимо употреблять в более широком смысле, включая в него «расторжение» ученического договора. Под расторжением ученического договора следует понимать прекращение ученических отношений по инициативе одной из сторон ученического договора. Статья 208 ТК РФ предусматривает два общих основания прекращения ученического договора: 1) окончание срока обучения; 2) основания, предусмотренные этим договором. Говоря о прекращении ученического договора в связи с окончанием срока обучения, возникает вопрос: как же быть, если в ученическом договоре предусмотрено условие об отработке после окончания обучения? Получается, что срок обучения окончен, но условие договора остается неисполненным. Прекращает ли он свое действие? Вероятнее всего, законодатель имел в виду, что именно рассматриваемая ситуация должна быть преду-

смотрена вторым общим основанием, указанным в ст. 208 ТК РФ. Мало того, окончание срока обучения не означает исполнение условий договора, ибо окончание срока обучения является лишь одним из элементов правоотношения. Например, такого, как приобретение учеником дополнительной квалификации при профессиональной переподготовке, которая подтверждается государственной итоговой аттестацией. При ее успешном прохождении выдается диплом о дополнительном к высшему образованию или о дополнительном к среднему профессиональному образованию, удостоверяющем присвоение дополнительной квалификации. Из этого следует, что срок, установленный ученическим договором, может истечь, а ученику дополнительная квалификация не присвоена, например, в связи с непрохождением государственной итоговой аттестации. В связи с этим полагаем, что формулировку ст. 208 ТК РФ о прекращении ученического договора в связи с окончанием срока обучения следовало бы подвергнуть корректировке следующим образом: ученический договор прекращается его исполнением. Под исполнением ученического договора следует понимать овладение учеником профессией, специальностью, подтвержденной государственной итоговой аттестацией.

Таким образом, в договоре могут быть предусмотрены любые основания прекращения ученического договора как по инициативе работодателя, так и по инициативе работника, а также и основания, не зависящие от воли сторон. Предполагаем, здесь может возникнуть ряд вопросов: во-первых, какие конкретно основания прекращения договора включать в ученический договор, во-вторых, если стороны не указали все возможные основания прекращения ученического договора, возможно ли прекратить ученический договор по неуказанному основанию, в-третьих, работодатель при заключении ученического договора и определении оснований его прекращения может ставить работника в крайне невыгодное положение, например, указывая только те основания прекращения ученического договора, которые выгодны только ему.

В связи с этим полагаем, что ст. 208 ТК РФ нуждается в корректировке, касающейся уточнения оснований прекращения ученического договора, которые должны иметь общую для них классификацию. Все основания прекращения ученического договора должны подразделяться: на основания расторжения ученического договора по инициативе ученика; основания расторжения ученического договора по инициативе работодателя; основания прекращения ученического договора, не зависящие от воли сторон. Все основания прекращения ученического договора также должны быть

классифицированы в зависимости от вины ученика: расторжение ученического договора за виновное поведение ученика; расторжение ученического договора за невиновное поведение ученика.

Как говорилось выше, в содержание ученического договора входят не только условия, установленные законодательством, но и могут входить условия, вырабатываемые сторонами. Ни один закон, как бы детально он ни регулировал соответствующие отношения, не может охватить все обстоятельства, возникающие в реальной действительности²⁵⁸. В связи с этим вторую группу условий ученического договора составляют дополнительные условия ученического договора, к числу которых можно отнести обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре. Ранее действовавшее законодательство не включало положений, касающихся обязанности ученика по окончании обучения отработать определенный срок на данном предприятии, но на многих предприятиях было принято включать это обязательство в ученический договор. Такая практика «самозакрепления» была оправдана прежде всего тем, что она содействовала закреплению обученных кадров на производстве.

На сегодняшний день данное условие содержится в большинстве заключаемых ученических договоров, ибо работодатель тем самым обеспечивает себя квалифицированными работниками, подготовленными непосредственно для себя. Отработка по трудовому договору в течение срока, установленного в ученическом договоре, полагаем, должна являться дополнительным условием ученического договора, ибо работник-ученик и работодатель самостоятельно определяют необходимость включения этого условия, и если в договоре отсутствуют указания на срок отработки, ученик может в любое время после окончания обучения расторгнуть договор в порядке, установленном трудовым законодательством. Если же в договоре оговаривается срок работы по полученной специальности, то с учеником, окончившим обучение, заключается трудовой договор. При заключении трудового договора после окончания обучения стороны могут не согласовывать этот срок, так как именно в ученическом договоре заложена обязанность ученика заключить трудовой договор и проработать определенный срок, а работодатель имеет право требовать такой отработки. Описываемое дополнительное условие ученического договора, полагаем, напрямую связано с условием по

²⁵⁸ Пашков А.С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров (некоторые вопросы теории и практики). Л., 1966. С. 72.

возмещению затрат, связанных с обучением работника, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного договором, или за нарушение условий договора.

В соответствии со ст. 249 ТК РФ работник обязан возместить затраты, связанные с его обучением, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении. Таким образом, если срок отработки не устанавливается на договорном уровне, то, соответственно, обязанности возмещать затраты у работника не возникнет. В то же время, если в ученическом договоре помимо срока обучения предусмотрено обязательство проработать в течение определенного срока после окончания обучения, то ученик вправе расторгнуть договор лишь при наличии уважительных причин²⁵⁹. Вопрос определения уважительных причин будет рассмотрен в следующем параграфе.

При определении размера ответственности работника необходимо учитывать фактически не отработанное после окончания обучения время.

Проблеме определения размера этого срока отработки и условиям по возмещению затрат, связанных с обучением работника, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного договором, или за нарушение условий договора, будет посвящен также следующий параграф исследования.

Иные условия, определяемые сторонами. Стороны своим соглашением могут оговаривать любые иные условия, которые они намерены включить в описываемый договор. Как верно отмечает Г.С. Скачкова, «при этом должны быть обязательно соблюдены требования ст. 9 Кодекса о недопустимости снижения уровня прав и гарантий работников, установленного трудовым законодательством»²⁶⁰. К иным условиям, определяемым сторонами, можно отнести, например, условия продвижения по работе, условия об обеспечении ученика жилой площадью на период обучения. Условие о продвижении работника, прошедшего профессиональную переподготовку, является условием, носящим стимулирующий и поощрительный характер. В науке трудового права этой проблеме уделялось должное внимание, что было рассмотрено выше. С точки зрения определения юридической приро-

²⁵⁹ См.: Постановление Пленума Верховного суда РФ № 2 от 17.03.2004 г. «О применении судами Российской Федерации ТК РФ».

²⁶⁰ Скачкова Г.С. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. М.Ю. Тихомирова. М., 2003. С. 543.

ды право на продвижение по работе должно быть закреплено на законодательном уровне. В частности в ст. 2 ТК РФ закрепляется принцип обеспечения равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и т.д., но данный принцип носит декларативный характер. В связи с этим заслуживает внимания точка зрения авторов, которые не исключают возможности трансформации права на продвижение в субъективное право, если оно будет предусмотрено в заключенном договоре. То есть для реализации субъективного права на продвижение по работе необходимо включить в договор о профессиональной переподготовке условия о продвижении²⁶¹ или предусмотреть продвижение в качестве дополнительного условия трудового договора²⁶². *Полагаем, что условие о продвижении работника должно быть не только дополнительным условием трудового договора, а изначально должно быть включенным как дополнительное условие ученического договора.*

Работодатель, направляя работника-ученика для прохождения профессиональной переподготовки, стимулирует работника для успешного освоения дополнительной специальности.

Не следует забывать, что одним из главных требований, выдвигаемых к дополнительным условиям ученического договора, является недопустимость противоречий между содержанием договора и законодательством.

Поэтому важно определить четкие критерии отнесения условий к числу обязательных и дополнительных, при этом не следует отказываться от достижений науки трудового права по этому вопросу.

Кроме всего вышеупомянутого хочется отметить еще одну проблему, существующую на сегодняшний день в правоприменительной практике, – это отсутствие примерной формы ученического договора. В связи с этим, полагаем, необходимо на уровне Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации установить примерную форму ученического договора, которая должна носить рекомендательный характер, дабы не нарушать принцип индивидуально-договорного регулирования ученических отношений.

²⁶¹ Безина А.К., Бикеев А.А., Сафина Д.А. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих. Казань, 1984. С. 108.

²⁶² Молодцов М.В., Соффер В.Г. Стабильность трудовых правоотношений. М., 1976. С. 87.

3.2. Ответственность за ненадлежащее исполнение условий ученического договора при профессиональной переподготовке

Вложение в человеческий капитал является одним из важнейших инвестирований. В соответствии с действующим законодательством на работодателя не возложена обязанность обучать работника за счет собственных средств. Следовательно, если работодатель это делает, то ему должны быть предоставлены законодательные гарантии защиты его имущественных и неимущественных прав.

Заклучая ученический договор, стороны берут на себя ряд обязательств, за неисполнение которых они могут быть привлечены к ответственности. Таким образом, к ответственности по ученическому договору могут быть привлечены как работники, так и работодатели. В представленном параграфе произведена попытка анализа правового регулирования привлечения к материальной ответственности работника за неисполнение обязательств по ученическому договору.

В науке трудового права большинство авторов рассматривают ответственность как обязанность одной стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне неисполнением или ненадлежащим исполнением возложенных обязанностей. Обращает на себя внимание то, что ответственность связывается с неисполнением или ненадлежащим исполнением одной стороной трудового правоотношения возложенных на нее обязанностей. Такой подход был воспринят и закреплен в трудовом законодательстве (ст. 233 ТК РФ).

Профессор Л.А. Сыроватская, рассматривая вопрос об ответственности по трудовому праву, писала, что ответственность «...представляет собой обязанность субъекта трудового правоотношения ответить за совершенное им трудовое правонарушение»²⁶³.

Существенным пробелом ТК РФ является отсутствие определения материальной ответственности сторон трудового договора. Материальная ответственность как таковая описывается в ст. 232 ТК РФ «Обязанность стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора», в которой в общем виде раскрывается это понятие, распространяющееся на все статьи, регулирующие материальную ответственность. Д.М. Кейзеров полагает, что название ст. 232 ТК РФ является легальным определением материальной ответственности, под которой он по-

²⁶³ Сыроватская Л.А. Ответственность по советскому трудовому праву. М., 1974. С. 39–40.

нимает обязанность стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора²⁶⁴.

Одним из пробелов ТК РФ является отсутствие специальных статей, в которых бы решались вопросы ответственности сторон ученического договора за нарушение его условий.

Применительно к ученическим отношениям используется ст. 249 ТК РФ – возмещение затрат, связанных с обучением работника. В ТК РФ содержатся статьи об ущербе (ст. 247, 248, 250), но позиция, что затраты на обучение – это и есть ущерб, нанесенный имуществу работодателя, является на сегодняшний день достаточно дискуссионной. Следует обратить внимание, что речь идет только о затратах, которые необходимо документально доказывать и обосновывать работодателю.

Несомненно, положительным моментом является закрепление понятия прямого действительного ущерба.

Статья 238 ТК РФ предусматривает обязанность работника возместить работодателю прямой действительный ущерб. При этом ТК РФ впервые дал определение указанного ущерба. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение состояния наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества, либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам. В указанной статье речь идет об имуществе работодателя, принадлежащем ему на праве собственности (ст. 209 ГК РФ) или находящимся у него на законном основании: праве хозяйственного ведения (ст. 294 ГК РФ), оперативного управления (ст. 296 ГК РФ), по договору аренды (ст. 606 ГК РФ) и др. Что касается затрат на приобретение или восстановление имущества, то примером может служить покупка или ремонт утраченных или испорченных вещей.

Излишними выплатами могут быть штрафные санкции, уплаченные работодателем за невыполнение или ненадлежащее исполнение ими договорных обязанностей перед хозяйствующими субъектами. К ним относятся суммы, выплаченные работнику за задержку выплаты заработной платы (ст. 236 ТК РФ), возмещение причиненного морального вреда (ст. 237 ТК РФ).

²⁶⁴ Кейзеров Д.М. Материальная ответственность работников в условиях рыночной экономики современной России: некоторые проблемы теории и практики: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2005. С. 13.

Статья 242 ТК РФ устанавливает, что полная материальная ответственность работника состоит из его обязанности возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере. В ст. 249 ТК РФ сказано о возмещении затрат, понесенных работодателем в связи с профессиональным обучением работника. В науке трудового права мнения ученых разделились. Одни полагают, что затраты являются прямым действительным ущербом, который возник в связи с профессиональным обучением конкретного лица²⁶⁵, другие полагают, что затраты нельзя отнести к прямому действительному ущербу²⁶⁶. В связи с этим возникает вопрос, носящий терминологический характер, в частности, каково же соотношение понятий «ущерб» и «затраты»? Ущерб – убыток, урон, потеря²⁶⁷. Таким образом, обратившись к словарю русского языка, можно сделать вывод о том, что понятие «затраты» – более узкое: *затраты, связанные с обучением, которые несет работодатель, нельзя отнести к прямому действительному ущербу, а следовательно, применять общие правила о материальной ответственности нецелесообразно.*

Из вышеизложенного следует, что возмещение затрат, связанных с обучением работника, необходимо отнести к самостоятельному институту трудового права. Тогда появляется новая проблема – отсутствие порядка возмещения этих затрат. На сегодняшний день эта проблема разрешается либо на договорном уровне, либо в судебном порядке. Если же все-таки согласиться с законодателем и относить возмещение затрат, связанных с обучением, к институту материальной ответственности, необходимо применять правила ст. 248 ТК РФ. Законодателем не установлен срок выплаты этих расходов. Таким образом, торопиться компенсировать эти затраты работник вряд ли будет. А это означает только одно, что работодатель своеобразно предоставляет беспроцентный, можно сказать, бессрочный кредит работнику. Еще одна проблема налицо: работодатель не может взыскать с работника никаких процентов, т.е. правила, предусмотренные гражданским законодательством о взыскании упущенной выгоды с ученика, не исполняющего своего обязательства, работодатель применить не может, ибо нормы трудового законодательства запрещают взыскивать с работника неполученные доходы (упущенную выгоду) (ст. 238 ТК РФ).

²⁶⁵ Миронов В.И. Трудовой и ученический договоры. М., 2005. С. 185.

²⁶⁶ Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб., 2006. С. 203.

²⁶⁷ Толковый словарь русского языка: в 4 т. / Сост. В. В. Виноградов, Г.О. Винокур, Б.А. Ларин и др.; под ред. Д.Н. Ушакова. М., 1994. Т. 4.

Таким образом, подчас дорогостоящее обучение работника может стать бесполезной тратой денежных средств работодателя и может повлечь за собой весомые материальные затраты для работодателя, связанные, в том числе, и с длительным отсутствием работника на рабочем месте. Это нецелесообразно и, следовательно, необходимо введение института неустойки либо предусмотреть правила о возмещении упущенной выгоды. Работник-ученик, прошедший за счет работодателя профессиональную переподготовку (при этом работодатель понес значительные расходы на обучение), в дальнейшем, не отработавая установленный ученическим договором срок отработки, увольняется без уважительных причин в соответствии со ст. 249 ТК РФ. Этот работник обязан будет возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально не отработанному после окончания обучения времени. Мало того, работник, осуществляя трудовую деятельность по приобретенной профессии, специальности у другого работодателя, будет приносить доход другому работодателю. Обучая работника, работодатель хочет рассчитывать на то, чтобы знания, умения и навыки, полученные работником за счет его средств, не достались конкуренту.

Прежняя редакция ст. 249 ТК РФ, существовавшая до принятия Закона от 30.06.2006 г. «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ, признании не действующими на территории РФ некоторых нормативных актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) РФ», содержала положения об обязанности работника возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств работодателя, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя. При применении указанной статьи на практике возникло большое количество вопросов, связанных с пределом ответственности работника. Наука трудового права также не оставила этот вопрос без внимания: так, Б.А. Шеломов полагал, что «ст. 249 ТК РФ не дает ответа на вопрос о пределах ответственности работника: отсутствует указание на обязанность работника возместить работодателю понесенные последним затраты в полном объеме. В связи с этим работник может нести ответственность лишь в пределах своего среднего месячного заработка»²⁶⁸. Кроме того, нет оснований возлагать на работника и ограниченную ответственность, если он уволился по собственной инициативе, но до истечения установленного срока при наличии

²⁶⁸ Шеломов Б.А. Материальная ответственность сторон трудового договора // Хозяйство и право. 2002. № 10. С. 19.

уважительных причин. Иной точки зрения придерживается В.И. Мионов, который в свою очередь полагает, что затраты на обучение работника могут быть возмещены и в размере, превышающем средний заработок работника²⁶⁹. С этой позицией ученого, полагаем, необходимо согласиться, ибо затраты на обучение работника могут быть несоизмеримо выше его среднемесячного заработка. Федеральным законом № 90-ФЗ от 30.06.06 г. в ст. 249 ТК РФ были внесены, полагаем, существенные изменения, которые как раз коснулись предела ответственности работника. Ранее действовавшая редакция не предусматривала предела ответственности работника перед работодателем, в связи с этим судебная практика складывалась следующим образом.

Рассмотрим это на примере гражданского дела по иску ООО «И» к Яровой Елене Степановне (Я.) о взыскании расходов на обучение, рассматриваемому 21.12.2005 г. мировым судьей участка 38 Свердловского района г. Перми. В ходе судебного заседания было установлено: истец обратился с иском к ответчику о взыскании 17 283 руб. 96 коп. – стоимости обучения ответчика в Центре непрерывного образования «З» Удмуртской республики для получения аттестата аудитора в соответствии с «Временным положением по системе аттестации, обучения и повышения квалификации аудиторов в РФ». Ответчица обязана была после получения профессии проработать по трудовому договору с работодателем в течение *трех лет после окончания обучения (выделено автором)*. Ученический договор между ООО «И» и Я. был заключен 25.04.2003 г., свои обязательства по оплате обучения и возмещения расходов на проезд к месту учебы от места жительства ответчицы ООО «И» полностью выполнило. 06.12.2004 г., *не проработав трех лет после окончания обучения (выделено автором)*, Я. подала заявление об увольнении по собственному желанию и не вышла на работу после 06.12.2004 г. В связи с этим Я. было направлено письмо с требованием возместить расходы работодателя на ее обучение, однако она не выполнила это требование. Представитель истца по доверенности – Г. – в судебном заседании настаивал на иске, просил удовлетворить требования в полном объеме, так как ответчик не исполнил обязательства проработать на предприятии не менее трех лет, а в соответствии с п. 5.2 ученического договора и с ч. 2 ст. 207 ТК РФ ответчик обязан возместить предприятию всю сумму, затраченную на его обучение. В соответствии со ст. 309, 310 ГК РФ обязательства должны исполняться надлежащим образом в соответствии с условиями, одно-

²⁶⁹ Мионов В.И. Материальная ответственность сторон трудового договора // Трудовое право. 2002. № 9. С. 64.

ронный отказ от исполнения обязательства не допускается. Последствия неисполнения обязанности отработки предусмотрены п. 3.3. ученического договора от 25.04.2003 г.: работник обязан «возместить Работодателю понесенные расходы по настоящему договору, в случае, если по окончании ученичества без уважительных причин не выполнит свои обязательства по договору, в том числе, если не приступит к работе по требованию Работодателя». Пункт 3.4. указанного договора гласит: «Работник обязан проработать у Работодателя в течение 3 лет после окончания срока действия настоящего договора». В случае неисполнения обязательств надлежащим образом наступает обязанность ответчика выплатить стоимость его обучения в полном размере. Согласно представленным платежным документам, истец, ООО «И», затратил на обучение Я. 18 499 руб. 60 коп., и за минусом удержанной заработной платы за декабрь 2004 г. и компенсации за неиспользованный отпуск – 1215 руб. 64 коп. – сумма задолженности Я. перед ООО «И» составила 17 283 руб. 96 коп. Таким образом, исковые требования подлежат удовлетворению в полном объеме. Расходы по оплате госпошлины возмещаются истцу за счет ответчика в соответствии со ст. 98 ГПК РФ в сумме 618 руб. 52 коп.

На основании вышеизложенного, руководствуясь ст. 194–198, 233–235 ГПК РФ, мировой судья вынес решение: «Взыскать с Я. в пользу ООО «И» возмещение расходов на ее обучение в сумме 17 283 руб. 96 коп. и расходы на оплату государственной пошлины – 618 рублей 52 коп., всего – 17 902 рубля 48 копеек»²⁷⁰.

Из этого примера видно, что суд не принял во внимание тот факт, что Я. отработала в ООО «И» 1 год 7 месяцев 11 дней, что составляет более половины установленного срока отработки, таким образом, в указанной статье речь шла о возмещении затрат, связанных с обучением в полном объеме, т.е. это все затраты, понесенные работодателем, существование которых он докажет. При определении размера ответственности работника необходимо учитывать фактически не отработанное после окончания обучения время. Эти положения, нашедшие на сегодняшний день законодательное закрепление, долгое время являлись спорными: так, Б.А. Шеломов высказывал суждение о том, что при определении размера ответственности работника необходимо учитывать фактически отработанное время²⁷¹. Но законодатель от-

²⁷⁰ Материалы дела № 2-417/38-2005 г. Мирового судьи участка № 38 Свердловского района г. Перми.

²⁷¹ Шеломов Б.А. Материальная ответственность сторон трудового договора // Хозяйство и право. 2002. № 10. С. 19.

толкнулся не от фактически отработанного времени, а от фактически неотработанного времени, ибо подлежать возмещению должны именно затраты, которые работник еще не отработал.

Существует еще одна проблема на сегодняшний день, в частности, касающаяся определения объема тех расходов, которые должны подлежать возмещению. Зачастую, заключая ученический договор о профессиональной переподготовке, работодатель сталкивается с проблемой, какие затраты к возмещению включать в расходы. Нами были исследованы ученические договоры на профессиональную переподготовку, в некоторых из них содержалось условие об обязанности работника возместить работодателю денежные средства, перечисленные им на оплату обучения работника, согласно договору на оказание образовательных услуг, в случае увольнения работника по собственному желанию без уважительных причин до истечения установленного договором срока²⁷². В других – включалась обязанность работника возместить все понесенные работодателем расходы в связи с обучением, пропорционально неотработанному времени. В третьих договорах вообще не включались подобного рода условия²⁷³. Полагаем, что в первом случае речь идет о возмещении денежных средств, перечисленных работодателем на оплату обучения согласно договору на оказание образовательных услуг, т.е. затраты работодатель определяет только как денежные средства, перечисленные на оплату обучения, а все остальные расходы работодатель взыскивать с работника не будет иметь права. В данном случае, полагаем, работодатель ставит работника в невыгодное положение, касающееся обязанности возмещения денежных средств, связанных с обучением, в полном объеме, т.е. независимо от того, какой срок работник отработает после окончания обучения (договором может быть предусмотрен различный срок отработки от 1 года до 5 лет), он обязан будет возместить потраченные работодателем денежные средства в полном объеме. Что касается второй группы ученических договоров, то независимо от того, какой срок отработки предусмотрен в договоре, работодатель должен будет доказать наличие понесенных им затрат. Говоря о третьей группе договоров, полага-

²⁷² См., например: Ученический договор с работником для профессиональной переподготовки в учебном заведении за счет организации, заключенными администрацией Октябрьского муниципального района Пермского края, от 10.05.2006 г.

²⁷³ См., например: Ученический договор с работником организации для профессиональной переподготовки в учебном заведении за счет организации, заключенными ЗАО ТД «Электронизделия» в лице его директора, на переподготовку сотрудника от 15.09.2005 г.

ем, если работодатель не включает указанное условие в ученический договор, следовательно, он теряет право требования возмещения расходов, связанных с обучением работника.

Ни о каком моральном вреде речь не идет, так как у работодателя не может быть морального вреда, а может быть только материальный: ущерб, понесенные затраты, упущенная выгода.

Как говорилось выше, содержание ученического договора составляют вырабатываемые и согласовываемые сторонами обязательные, дополнительные или случайные условия (договорные условия).

Хотелось бы отметить, что установление срока обучения одними авторами включается в число условий, необходимых для заключения любого ученического договора²⁷⁴, другие полагают, что нет необходимости признавать данное условие в качестве необходимого, так как договор может быть заключен и без условия о сроке отработки. В обоснование такой позиции приводилось определение необходимых условий, достаточных для заключения договора²⁷⁵. Кроме того, существовала еще одна точка зрения, по которой определение срока обучения не может быть договорным условием, поскольку такой срок установлен в законодательстве, и стороны лишь принимают на себя обязанность соблюдать его²⁷⁶. Полагаем, что наиболее убедительной является первая точка зрения. В связи с этим одним из необходимых условий ученического договора является его срок. И это обстоятельство объяснимо.

В соответствии со ст. 249 ТК РФ работник обязан возместить затраты, связанные с обучением работника, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении. Таким образом, получается, что если срок отработки не устанавливается на договорном уровне, то, соответственно, обязанности возмещать затраты у работника не возникнет. Следует поддержать позицию Д.М. Кейзерова, который полагает, что единственным условием, достаточным для возникновения потенциальной обязанности возместить затраты на обучение, является указание срока, обусловленного

²⁷⁴ См.: Левиант Ф.М. Виды трудового договора. М., 1968. С. 143; Пашков А.С. Правовое регулирование подготовки... Л., 1966. С. 69; Пашков А.С., Семенов В.И., Уржинский К.П. Законодательство о труде. Минск, 1972. Т. 1. С. 250.

²⁷⁵ Безина А.К., Бикеев А.А., Сафина Д.А. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих. Казань, 1984. С. 105.

²⁷⁶ Артемова В.Н. Право советских граждан на профессиональную подготовку и повышение квалификации. Минск, 1981. С. 74.

трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя²⁷⁷.

Вместе с тем необходимо отметить, что срок по ученическому договору может иметь разное юридическое наполнение.

Во-первых, это срок, необходимый для обучения данной профессии, специальности, квалификации. Он обусловливается объективными причинами, т.е. необходимостью приобрести специальность, квалификацию, профессию. В него включается срок для сдачи итоговых экзаменов. Данное положение закреплено в ст. 200 ТК РФ. Указанный срок, как говорилось, необходимо относить к обязательному, необходимому условию ученического договора.

Во-вторых, это срок отработки. Данный срок Д.М. Кейзеров предлагает называть «специальным сроком»²⁷⁸. Но полагаем, что это условие должно являться дополнительным условием ученического договора, ибо стороны самостоятельно определяют сам срок отработки и его обязательность. По нему достигается соглашение при заключении ученического договора, по которому ученик обязан проработать по полученной профессии, специальности, квалификации. Следовательно, при заключении трудового договора после окончания обучения стороны могут не согласовывать этот срок, так как именно в ученическом договоре заложена обязанность ученика заключить трудовой договор и проработать определенный срок, а работодатель имеет право требовать такой отработки. Обязанность работника проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного ученическим договором, не означает заключения с работником срочного трудового договора, так как для заключения срочного трудового договора нет оснований.

Сложная ситуация складывается с определением этого срока ввиду отсутствия законодательного закрепления, следовательно, на практике возникают следующие вопросы: 1. Какой момент будет являться точкой отсчета при определении этого срока? 2. Какие критерии при определении срока принимать во внимание? 3. Каков максимальный срок такой отработки?

Как представляется, срок отработки должен начинаться исчисляться не с момента окончания действия ученического договора, а с момента достижения соглашения о переводе работника на новую работу в соответствии

²⁷⁷ Кейзеров Д.М. Материальная ответственность работников в условиях рыночной экономики современной России: некоторые проблемы теории и практики: дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2005. С. 98.

²⁷⁸ Там же. С. 99.

с полученной профессией, специальностью. Следовательно, изменение трудового договора можно рассматривать как исполнение обязательства по ученическому договору.

Отказ работника от такого перевода следует рассматривать, как отказ проработать определенный срок по полученной профессии, специальности. Но материальная ответственность в виде взыскания средств с работника, потраченных на обучение работодателем, может возникнуть только в связи с отказом проработать определенный договором срок по полученной специальности, квалификации, профессии. Возложение на работника других обязанностей можно признать как отказ работодателя от реализации своего права.

Представляется, что в данной ситуации возникает проблема, связанная с определением срока, в течение которого работодатель должен изменить условия трудового договора после окончания обучения, что напрямую может быть связано с обязанностью отработки работника.

Таким образом, если указанный срок не оговаривается в ученическом договоре, а работодатель не изменяет условия трудового договора по окончании обучения, и работник не приступает к выполнению новой трудовой функции, то в случае расторжения трудового договора по инициативе работника без уважительных причин работодатель будет лишаться требования возмещения затрат, понесенных им при обучении этого работника. Тем более, что обязанность работодателя – предоставить работнику работу в соответствии с приобретенной профессией, специальностью, квалификацией и тем более обеспечить преимущественное право на получение такой работы. В этом случае такой договор создает лишь предпосылки для реализации принципа трудового права, который закреплен в ст. 2 ТК РФ – обеспечение возможностей работника на продвижение по работе с учетом его деловых качеств, а из смысла ст. 199 ТК РФ – является дополнительным условием ученического договора.

Следующий момент. Если принимать во внимание, что отрабатывая срок, ученик тем самым как бы возмещает работодателю расходы, которые последний понес в связи с ученичеством, то должно быть соблюдено правило о соразмерности. Соразмерными должны быть затраченные работодателем средства на обучение ученика и срок отработки после окончания обучения, т.е. должна быть доказана соразмерность допущенного нарушения условий ученического или трудового договора, за совершение которого возможно привлечение к ответственности, и суммы взыскиваемого с лица материального ущерба. Должен быть соблюден общий принцип любого ви-

да ответственности – соразмерность между совершенным нарушением и мерой ответственности. Помимо этого, применение принципа соразмерности возможно не только в отношении времени обучения и срока ученического договора, но и применительно к соразмерности затрат на обучение и выгоды, которую обучаемый работник принесет работодателю в будущем. Так, работник может принести работодателю значительные доходы по окончании обучения при минимальных расходах со стороны работодателя, и привязывать срок отработки со сроком непосредственно обучения работника нецелесообразно. Полагаем, в данной ситуации срок отработки должен связываться с объемом выгоды, которую приносит работник по приобретенной специальности, следовательно, он может быть снижен, но не более чем в половину. Другой пример: на переобучение работника-ученика со стороны работодателя затрачены значительные суммы, при этом срок переподготовки определен в 500 аудиторных часов²⁷⁹, с частичным отрывом от работы. Исходя из сложившейся практики, этот срок составляет один год, при этом работник по окончании обучения не может принести работодателю доход и прибыль в срок, пропорциональный времени, затраченному на обучение (один год), следовательно, в этом случае по соглашению сторон договора он должен быть увеличен, но не более чем в два раза. Интересными с точки зрения соразмерности являются положения «Ученического договора с работником для профессиональной переподготовки в учебном заведении за счет средств работодателя», заключенным Администрацией Октябрьского муниципального района в лице О. на переподготовку муниципального служащего. Так, в соответствии с п. 2.3 рассматриваемого договора «после получения диплома об окончании учебного заведения работник обязан проработать не менее 5 лет у Работодателя», а в соответствии с договором «Об оказании образовательных услуг», заключенным между Администрацией Октябрьского муниципального района, в лице О., действующего на основании Устава, и образовательным учреждением Российской Академией Государственной Службы при Президенте РФ, Уральской Академией Государственной Службы, филиал, г. Пермь, в лице Ю., следует, что стоимость обучения по специальности «Юриспруденция» со специализацией «Правовое регулирование деятельности исполнительных органов государственной власти и органов местного самоуправления» составляет 16 800 рублей. Полагаем, что

²⁷⁹ См.: Постановление Правительства РФ № 610 от 26.06.1995 г. «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов» (с изм. от 10.03.2000 г., 23.12.2002 г., 31.03.2003 г.).

указанный срок отработки в ученическом договоре целесообразно снизить как минимум до трех лет.

Касаясь проблемы определения срока отработки, хотелось бы отметить, что законодатель в этом вопросе допустил существенный пробел, отдав это условие ученического договора на урегулирование сторон, что повлекло в науке трудового права большое количество дебатов. Так, М.В. Лушникова и А.М. Лушников полагают, что этот срок отработки по ученическому договору не должен превышать сроков, установленных в отношении срочных трудовых договоров, т.е. не может превышать 5 лет²⁸⁰. Другой точки зрения придерживается профессор В.И. Миронов. Он определяет, что срок отработки после прохождения профессионального обучения не должен превышать срока самого профессионального обучения за счет средств работодателя²⁸¹. Представляется, что точка зрения В.И. Миронова является более убедительной, если учесть применение принципа соразмерности.

Таким образом, необходимо в ст. 207 ТК РФ, устанавливающей права и обязанности учеников по окончании обучения, внести следующие дополнения:

Лица, обучающиеся за счет средств работодателя и успешно завершившие его, обязаны отработать по приобретенной профессии, специальности, квалификации в течение срока, не превышающего срока профессионального обучения, но не более пяти лет.

Кроме того, необходимость определения условия ученического договора, связанного со сроком отработки работника, если обучение проводилось за счет средств работодателя, связана с тем, что ст. 249 ТК РФ связывает исчисление возмещения размера затрат, понесенных работодателем, пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени.

Таким образом, налицо еще одна проблема, связанная с определением правовой природы «возмещения затрат на обучение»: является ли это возмещение видом материальной ответственности работника, которая должна рассматриваться в рамках института материальной ответственности работника или должна рассматриваться как самостоятельный институт «возмещения затрат, связанных с обучением работника», в этом случае возмещение затрат возможно только по соглашению сторон, а в случае его отсутствия – в судебном порядке. Следует согласиться с теми учеными, кото-

²⁸⁰ Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб., 2006. С. 202.

²⁸¹ Миронов В.И. Трудовой и ученический договоры. М., 2005. С. 186.

рые полагают, что если относить этот случай к основанию материальной ответственности, то должны быть предусмотрены специальные правила возмещения ущерба, например, ст. 248 ТК РФ.

Авторы поддерживают точку зрения М.В. Лушниковой и А.М. Лушников, которые считают, что вопрос о возмещении затрат, связанных с обучением работника, не должен оставаться в сфере договорного регулирования и должен иметь четкое императивное закрепление. Помимо этого С.С. Каринский еще в 1972 г. обращал внимание на то, что «правила об ответственности должны быть максимально детализированы и содержать ответы на все основные вопросы, возникающие на практике. Это поможет устранению многих из встречающихся еще ошибок и затруднений при применении законодательства»²⁸².

Рассматривая проблему уважительности причин как условие, освобождающего работника от возмещения затрат, связанных с обучением, следует отметить отсутствие исчерпывающего перечня таких причин. С одной стороны, это является положительным моментом, ввиду того что стороны на договорном уровне могут определить список этих причин, т.е. налицо правило, улучшающее положение работника, что соответствует ч. 2 ст. 9 ТК РФ. Но в то же время это является отрицательным моментом, а именно: оценивать ту или иную причину как уважительную должен работодатель, а в случае несогласия работника – суд. Тем более, что доказывание уважительности причины лежит на лице, привлекаемом к ответственности. В связи с этим, полагаем, необходимо законодательное закрепление понятия уважительных причин, а также их критериев. Автором предлагается следующая формулировка:

Уважительные причины – это жизненные ситуации, возникающие по не зависящим от воли работника обстоятельствам, при отсутствии его вины, при наличии которых он освобождается от возмещения затрат, связанных с обучением.

Таким образом, к материальной ответственности ученика можно привлечь только в том случае, если работодателем будет доказана неправомерность его поведения, доказана вина, наличие причинной связи между совершением виновных и противоправных действий (бездействий), которые повлекли нарушение условий ученического или трудового договоров.

²⁸² Каринский С.С. Развитие законодательства о материальной ответственности рабочих и служащих // Сов. государство и право. 1972. № 9. С. 50.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Комплексное исследование проблем профессиональной переподготовки как вида дополнительного образования позволило автору сформулировать ряд теоретических положений и конкретных предложений по совершенствованию законодательства.

Право на образование является достаточно емким, включающим в себя право на получение дополнительного образования, а профессиональная переподготовка является видом дополнительного образования. В связи с этим полагаем, что право на профессиональную переподготовку является самостоятельным видом права на образование, содержание которого постоянно расширяется и видоизменяется. Помимо того, оно является емким, многогранным понятием, которое изучается не только юриспруденцией, но и рядом других фундаментальных наук.

В юридическом аспекте был сделан акцент на рассмотрение специфики конституционного права на образование, проанализированы два главных принципа, закрепленных Конституцией РФ, – бесплатность и общедоступность, в связи с чем сделан вывод, что эти принципы специфическим образом реализуются в нормах действующего законодательства. При рассмотрении принципа бесплатности делается вывод о том, что лица, проходящие профессиональную переподготовку, лишаются права бесплатного ее прохождения, ибо она является видом дополнительного образования и не является образовательным уровнем. В то же время Конституция РФ предоставляет гражданам лишь право получения образования на конкурсной основе в государственных и муниципальных образовательных учреждениях в пределах государственных образовательных стандартов, если образование данного уровня получается впервые. Данные положения оценены критически. Во-первых, из-за сокращения бюджетного финансирования образовательных учреждений сокращаются бюджетные места, во-вторых, лица, получившие образование определенного образовательного уровня за счет собственных средств, теряют право получения образования этого же образовательного уровня бесплатно. Следовательно, указанную категорию граждан необходимо допускать к конкурсу на общих основаниях, дабы не нарушать принцип общедоступности образования.

Затрагивая вопрос о доступности образования, автор полагает, что доступность образования определяется политикой государства в обозначен-

ной сфере (ибо оно устанавливает приоритетные направления своей деятельности), а также благосостоянием граждан. Однако в данном случае его следует рассматривать в контексте материального, ибо при низком благосостоянии и отсутствии возможностей большинства граждан оплачивать образовательные услуги, как основные, так и дополнительные, общедоступность как гарантия реализации права на образование не может существовать.

В связи с этим сделан вывод о том, что конституционное право на образование имеет определенные черты, оно является всеобщим, равным, полным и единым правом.

Определено, что право на образование тесным образом связано с правом на труд: получая соответствующее образование или проходя профессиональную переподготовку, в ряде случаев работник продвигается по службе, получает право на замещение должностей, которые требуют определенных знаний и навыков.

Принимая во внимание соотношение профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, сделан вывод, что профессиональное обучение является родовым понятием и включает в себя профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование. Родовыми признаками могут служить получение профессиональных знаний, приобретение навыков и практического опыта. Основное различие профессиональной подготовки и дополнительного образования проводится по содержанию и целевому назначению, а не по родовым признакам.

Дополнительное профессиональное образование включает в себя повышение квалификации, профессиональную переподготовку и стажировку. Вместе с тем доказано, что понятие профессиональной подготовки и профессионального обучения соотносятся как общее и частное.

Отмечен недостаток ТК РФ, в котором отсутствует легальное определение понятий профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации. Федеральный закон от 30.06.2006 г. «О внесении изменений в ТК РФ, признании не действующими на территории РФ некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» не восполнил этого пробела. Предлагается авторское определение профессионального обучения и профессиональной подготовки.

Профессиональное обучение – это передача обучающемуся знаний, навыков и практического опыта, а также углубление и совершенствование их и использование приобретенного запаса знаний, умений и навыков в дальнейшем для достижения установленных государством образовательных цензов.

Профессиональная подготовка – это передача обучающемуся, не имеющему профессии или специальности, знаний, умений и практического опыта с целью их ускоренного приобретения для дальнейшего использования полученных знаний при выполнении работы или группы работ первоначальной квалификации.

Акцентируя внимание на классификации профессиональной переподготовки специалистов, автор указал неточности законодательного регулирования. В связи с этим полагаем, что профессиональная переподготовка для получения дополнительной квалификации должна осуществляться для получения новой дополнительной квалификации, а не расширения уже имеющейся, ибо в буквальном толковании расширение квалификации специалистов в целях их адаптации к новым экономическим и социальным условиям и ведения новой профессиональной деятельности – это не что иное, как повышение квалификации.

Исследовав две диаметрально противоположные точки зрения об обучении вторым и смежным профессиям рабочих, существующих в науке трудового права, получение смежной специальности следует относить к повышению квалификации, а приобретение второй специальности – к разновидности профессиональной переподготовки. Когда же речь идет об обучении вторым профессиям для расширения профессионального профиля и получения возможностей для работы (доходного занятия) по совмещаемым профессиям, а также получения родственной профессии, целесообразно говорить о повышении квалификации и, как следствие, о заключении договора о повышении квалификации.

Рассмотрев научные воззрения, а также нормативно-правовое регулирование вопросов повышения квалификации и профессиональной переподготовки, автор полагает, что они имеют свои различия, которые проявляются в их целях. Повышение квалификации имеет своей непосредственной целью обновление теоретических и практических знаний в связи повышением требований к уровню квалификации и необходимостью освоения современных методов решения профессиональных задач. Целью профессиональной переподготовки является получение дополнительных знаний, умений и навыков по образовательным программам, предусматривающее изучение отдельных дисциплин, разделов науки, техники и технологии, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности.

Исследованы факторы, влияющие на мотивацию работников при прохождении профессиональной переподготовки, определены несколько категорий лиц, проходящих профессиональную переподготовку; выявлены

цели, которые преследуют слушатели при получении дополнительного образования. Их несколько: главной является получение конкретных знаний, чтобы занимать будущую должность по более современной и востребованной специальности; другая цель – слушатели рассчитывают на увеличение собственных доходов. Сделан вывод о том, что абсолютное большинство респондентов проходят профессиональную переподготовку по собственной инициативе.

На основании этого в работе делается вывод о необходимости установления на законодательном уровне гарантий для лиц, совмещающих обучение с работой при прохождении профессиональной переподготовки.

Уделяя особое внимание регулированию отношений по профессиональной переподготовке на уровне коллективных договоров, автор полагает, что их можно подразделить на следующие группы: первая группа – вопрос прохождения профессиональной переподготовки никаким образом не урегулирован; вторая – вопросу прохождения профессиональной переподготовки и предоставлению гарантий уделяется должное внимание, регулируются порядок, условия и размер компенсации для лиц, проходящих профессиональную переподготовку.

Уделено внимание «Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года», в которой фиксируется компетентный подход к образованию. Следовательно, в условиях глобализации, модернизации содержания образования и переосмысления цели и результата образования необходимо определить конечным итогом профессиональной переподготовки формирование профессиональных компетенций по получаемой специальности, которые включают в себя не только результаты обучения (знания, умения), но и систему ценностных ориентаций, мотиваций, а также этическую, социальную, поведенческую и трудовую составляющие.

Доказано, что принцип права является не только идеологической категорией, но и исторически преходящей категорией, изменяющейся вслед за той действительностью, которую этот принцип отражает. Автор солидарен с Л.Ю. Бугровым в определении принципов права, под которыми он понимает обоснованное социальными, природными законами, прямо закрепленное в нормах права или проводимое через их содержание основополагающее суждение законодателя о существенном в трудовом праве. Внимание акцентируется только на двух общеотраслевых принципах трудового права: это принцип свободы труда и принцип обеспечения равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации, стажа работы по специ-

альности, а также на профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации, доказываемся, что принцип свободы договора должен получить расширительное толкование: свобода договора должна проявляться не только в праве поступать на работу и реализовывать свое право на труд посредством свободного заключения трудового договора, но и в возможности по своему желанию (по желанию работника) заключать дополнительный к трудовому договору договор, который получил название ученический (ст. 198 ТК РФ), ибо лицо, являющееся работником, может реализовать свое право на получение образования, в частности на профессиональную переподготовку, посредством заключения этого вида договора.

Проанализировав принцип обеспечения равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации, стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации и исследовав различные точки зрения, высказано мнение о том, что рассматриваемый принцип на сегодняшний день не получил своего должного развития, так как закрепляет инициативность работника, но не работодателя, что является сдерживающим фактором, ибо продвижение по работе при прохождении профессиональной переподготовки возможно только в том случае, если имеется заинтересованность работодателя. Вместе с тем сформулирована авторская дефиниция продвижения по работе: это переход работника на новую, более высокую должность с соответствующим уровнем оплаты труда, а также выполнение работы по более высокой квалификации и сложности. Также сделан вывод о том, что условие о продвижении работника должно быть не только дополнительным условием трудового договора, а изначально должно быть включенным как дополнительное условие ученического договора.

Рассмотрев проблему понижения уровня социальной защищенности работника, автор указывает, что в большинстве случаев работодатель не желает предоставлять гарантии и компенсации работникам при прохождении профессиональной переподготовки, тем более, что существенным недостатком является отсутствие должного законодательного регулирования этого вопроса. Федеральным законом от 30.06.2006 г. в ч. 1 ст. 177 ТК РФ внесены изменения, касающиеся предоставления гарантий и компенсаций работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме. Указанные гарантии

и компенсации могут предоставляться, могут не предоставляться. Если между работником и работодателем заключается соглашение об обучении или в трудовом договоре указывается на это условие, то говорить о возможности или невозможности предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, нецелесообразно. Если работодатель заключил соглашение об обучении, следовательно, обучение работника по указанной в договоре специальности, квалификации является необходимым для работодателя. То есть работодатель обязан предоставлять указанные гарантии и компенсации описываемой категории работников. Таким образом, предложено авторское видение ч. 1 ст. 177 ТК РФ: «Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации предоставляются работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме».

Помимо этого, автором предложено дополнить ТК РФ статьей 187.1. Гарантии и компенсации работникам, проходящим профессиональную переподготовку: «Работникам, направленным на обучение работодателем в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения дополнительного профессионального образования по программе профессиональной переподготовки, независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель обязан предоставить дополнительные отпуска с сохранением не менее 50 % среднего заработка по основному месту работы для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы, сдачи итоговых государственных экзаменов.

Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию учреждениях дополнительного профессионального образования по программам профессиональной переподготовки, работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

Работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования без отрыва от работы по программе профессиональной переподготовки, на период выполнения выпускной квалификационной работы

или сдачи государственных экзаменов устанавливается, по их желанию, рабочая неделя, сокращенная на семь часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается не менее 50 % среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю или сокращенного рабочего дня в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования по программе профессиональной переподготовки, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются на договорном уровне между работником и работодателем».

Исследовав ряд коллективных договоров и соглашений, автор сделал вывод о том, что вопрос установления гарантий и компенсаций при прохождении профессиональной переподготовки на указанном уровне решается по-разному, и условно коллективные договоры подразделяются на три группы по объему и наличию (в этих договорах) условий по предоставлению работникам гарантий и компенсаций при прохождении профессиональной переподготовки, это: коллективные договоры, в которых отсутствуют вопросы, регулирующие предоставление гарантий и компенсаций работникам; коллективные договоры, имеющие незначительные положения, регулирующие прохождение профессиональной переподготовки; коллективные договоры, должным образом уделяющие внимание регулированию вопроса прохождения профессиональной переподготовки в части предоставления гарантий и компенсаций.

Исследовав правовой статус работника и специфику его участия в отношениях по профессиональной переподготовке, автор сделал вывод о том, что работник является стороной ученического договора о профессиональной переподготовке, а стороной ученического договора может быть лицо, обладающее ученической правосубъектностью. Правосубъектность ученика является производной от общей трудовой правосубъектности гражданина. Проанализировав действующее законодательство, автор пришел к выводу, что оно не содержит дефинитивной категории «ученик».

Рассмотрев правовое положение работодателя, исследователь высказал мнение о том, что исключать индивидуальных предпринимателей из числа участников отношений по профессиональной переподготовке нецелесообразно. Их можно признавать самостоятельным субъектом трудовых отношений ввиду того, что они могут вступать от своего имени в трудовые отношения.

В связи с этим внесено предложение дополнить ст. 198 ТК РФ наделением индивидуальных предпринимателей без образования юридического лица правом заключения ученического договора для прохождения профессиональной переподготовки. Автор обращает внимание на несоответствие наименования ст. 198 ТК РФ «Ученический договор» ее внутреннему содержанию, и поэтому вносится предложение о включении дополнительной статьи 198.1 в ТК РФ относительно сторон ученического договора и изложении ее следующим образом: «Работодатель – как сторона ученического договора – физическое лицо, зарегистрированное в установленном порядке в качестве индивидуального предпринимателя и осуществляющее предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, либо юридическое лицо (организация), имеющее право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данного работодателя – ученический договор на профессиональное обучение или переобучение без отрыва или с отрывом от работы.

Ученик – это физическое лицо, наделенное трудовой правоспособностью, не являющееся либо являющееся работником организации, а также находящееся либо не находящееся в трудовых отношениях с физическим лицом, зарегистрированным в установленном порядке в качестве индивидуального предпринимателя без образования юридического лица».

Рассмотрев положения ч. 3 ст. 196 ТК РФ, автор высказал мнение, что норма рассматриваемой статьи ставит работодателя в достаточно невыгодное положение, ибо определять свои собственные потребности в необходимости переподготовки работников он имеет право самостоятельно, следовательно, учет мнения представительного органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, может ограничивать экономическую свободу работодателя и производить его нецелесообразно. В связи с этим предлагается ч. 3 ст. 196 ТК РФ сформулировать следующим образом: «Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем».

Проанализировав действующее законодательство, делается вывод о том, что договор о профессиональной переподготовке является разновидностью ученического договора в трудовом праве, но право работника на реализацию права на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации осуществляется не только путем заключения ученического договора, не исключается наличие иного вида договора об обучении, в связи с этим законодатель оперирует понятием «соглашение об обу-

чении». Обращено внимание на отсутствие дефиниции ученического договора, высказано предложение о необходимости его закрепления в ст. 198 Трудового кодекса РФ: «Ученический договор – это соглашение между учеником и работодателем, по которому ученик обязуется в течение обусловленного сторонами срока освоить новую профессию, специальность, квалификацию, проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного ученическим договором; в случае ненадлежащего исполнения условий договора ученик может быть привлечен к ответственности, установленной нормами трудового законодательства, коллективным договором, соглашением, а также локальными нормативными актами, а работодатель обязуется организовать профессиональное обучение, подготовку, переподготовку ученика в соответствии с нормами трудового законодательства и условиями коллективного договора или соглашения, своевременно и в полном объеме выплачивать ученическое вознаграждение, включающее в себя стипендию и оплату работы, выполняемую учеником на практических занятиях по заданию работодателя».

Относительно трехстороннего характера ученических отношений автором высказано мнение о том, что данная конструкция договора может позволить решить проблему, возникающую при увольнении работника, не закончившего обучение по профессиональной переподготовке по собственному желанию, ибо трехсторонний характер отношений между работодателем, учеником и обучающей организацией может являться более устойчивым. К ученическим отношениям по аналогии следует применять конструкцию гражданско-правового договора в пользу третьего лица и определить ученический договор не только как двухсторонний договор, но и как трехсторонний.

Статья 199 ТК РФ имеет существенный недостаток: в ней говорится только о том, какие условия должен содержать ученический договор, при этом нет разграничений на обязательные условия и дополнительные. Предложено изложить ст. 199 ТК РФ следующим образом: «Ученический договор должен содержать следующие обязательные условия: наименование сторон; указание на конкретную профессию, специальность, квалификацию, приобретаемую учеником; обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором; время ученичества; срок ученичества, т.е. срок действия ученического договора, а также возможные варианты его продления; размеры оплаты в период ученичества; основания прекращения ученического договора.

В ученическом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положения ученика по сравнению с условиями,

установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности: обязанность работника проработать по трудовому договору в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией в течение срока, установленного в ученическом договоре; обязанность по возмещению затрат, связанных с обучением работника, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного договором, или за нарушение условий договора.

В случае, если в отношениях участвует третья сторона, то необходимо включение еще одного условия об обязанности обучающей организации обучить ученика.

Ученический договор может содержать иные условия, определяемые соглашением сторон».

Рассмотрев содержание вышеперечисленных условий, автор предложил ч. 3 ст. 201 ТК РФ изложить следующим образом: «В течение срока действия ученического договора стороны могут изменить его содержание по взаимному согласию в письменной форме. Невозможно изменение содержания ученического договора в одностороннем порядке».

Обращено внимание на отсутствие примерной формы ученического договора. В связи с этим предложено установить ее на уровне Министерства труда и социального развития Российской Федерации, при этом она должна носить рекомендательный характер, дабы не нарушать принцип индивидуально-договорного регулирования ученических отношений. Автором предложена форма ученического договора о профессиональной переподготовке работника за счет средств работодателя.

Произведена попытка анализа правового регулирования привлечения к материальной ответственности работника за неисполнение обязательств по ученическому договору, сделан вывод, что одним из пробелов ТК РФ является отсутствие специальных статей, в которых бы решался вопрос ответственности сторон ученического договора за нарушение его условий. Проанализированы мнения ученых о возмещении затрат, понесенных работодателем в связи с профессиональным обучением работника, в результате поддерживаем точку зрения тех авторов, которые полагают, что возмещение затрат, связанных с обучением работника, следует отнести к самостоятельному институту трудового права.

В соответствии со ст. 249 ТК РФ работник обязан возместить затраты, связанные с обучением работника в случае увольнения без уважитель-

ных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении. Таким образом, если срок отработки не устанавливается на договорном уровне, то соответственно обязанности возмещать затраты у работника не возникнет.

Доказано, что срок по ученическому договору может иметь разное юридическое наполнение: срок, необходимый для обучения данной профессии, специальности, который является обязательным условием ученического договора, и срок отработки, который должен являться дополнительным условием.

Рассматривая вопрос о соразмерности, можно указать, что соразмерными должны быть затраченные работодателем средства на обучение ученика и срок отработки после окончания обучения. Должен быть соблюден общий принцип любого вида ответственности – соразмерность между совершенным нарушением и мерой ответственности, т.е. должна быть доказана соразмерность допущенного нарушения условий ученического или трудового договора, за совершение которого возможно привлечение к ответственности, и суммы взыскиваемого с лица материального ущерба. Помимо этого применение принципа соразмерности возможно не только в отношении времени обучения и срока ученического договора, но и применительно к соразмерности затрат на обучение и выгоды, которую обучаемый работник принесет работодателю в будущем.

Предложено в ст. 207 ТК РФ, устанавливающую права и обязанности учеников по окончании обучения, внести следующие дополнения: «Лица, обучающиеся за счет средств работодателя и успешно завершившие обучение, обязаны отработать по приобретенной профессии, специальности, квалификации в течение срока, не превышающего срока профессионального обучения, но не более пяти лет».

Уделив внимание проблеме уважительности причин как условию, освобождающему работника от возмещения затрат, связанных с обучением, автор отметил отсутствие исчерпывающего перечня таких причин, а также дефиниции рассматриваемого понятия и предложил следующую формулировку: «Уважительные причины – это жизненные ситуации, возникающие по не зависящим от воли работника обстоятельствам, при отсутствии его вины, при наличии которых он освобождается от возмещения затрат, связанных с обучением».

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативные правовые акты

1. Всеобщая декларация прав человека от 10.12.1948 г. // Ведомости СНД РСФСР и ВС РСФСР. 26.12.1991. № 52. Ст. 1865.
2. Гражданский кодекс РФ (часть вторая) № 14-ФЗ от 26.01.1996 г. // СЗ РФ. 29.01.1996. № 5. Ст. 410.
3. Закон Пермского края № 6-КЗ от 12.05.2006 г. «О заключении договоров на профессиональную подготовку кадров для государственной гражданской службы Пермского края» // Российская газета. 19.05.2006. № 105.
4. Закон Пермской области № 1641-282 от 12.07.2001 г. «Об образовании в Пермской области» // Бюллетень Законодательного собрания и администрации Пермской области». 21.08.2001. № 6. Ч. III.
5. КЗоТ РСФСР / утв. ВС РСФСР 09.12.1971 г. // Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.
6. Конституции СССР 1936 г. // Известия ЦИК СССР и ВЦИК. № 283. 06.12.1936.
7. Конституции СССР 1977 г. // Свод законов СССР. 1990. Т. 3. С. 14.
8. Конституция 1918 г. // СУ РСФСР. 1918. № 51. Ст. 582.
9. Конституция РСФСР 1925 г. // Известия ЦИК СССР и ВЦИК. № 118. 26.05.1925.
10. Конституция РФ 1978 г. // Ведомости ВС РСФСР. 1978. № 15. Ст. 407.
11. Конституция РФ 1993 г. // Российская газета. 25.12.1993. № 237.
12. Конституция СССР 1924 г. // Вестник ЦИК, СНК и СТО СССР. 1924. № 2. Ст. 24.
13. Налоговый кодекс Российской Федерации (Часть вторая). № 117-ФЗ от 05.08.2000 г. // СЗ РФ. 07.08.2000. № 32. Ст. 3340.
14. Налоговый кодекс Российской Федерации (Часть первая). № 146-ФЗ от 31.07.1998 г. // СЗ РФ. № 31. 03.08.1998. Ст. 3824.
15. Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ № 3/1 от 13.01.2000 г. «Об утверждении Положения об организации профессиональной подготовки, повышении квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 13.03.2000. № 11.

16. Постановление Правительства РФ № 1047 от 13.09.1994 г. «Об организации переподготовки и повышения квалификации государственных служащих федеральных органов исполнительной власти» (с изм. от 23.10.2001 г.) // СЗ РФ. 19.09.1994. № 21. Ст. 2393.

17. Постановление Правительства РФ № 109 от 14.02.2001 г. «Об утверждении Положения о государственном заказе на профессиональную подготовку и повышение квалификации государственных служащих федеральных органов исполнительной власти» // СЗ РФ. 19.02.2001. № 8. Ст. 758.

18. Постановление Правительства РФ № 505 от 05.07.2001 г. «Об утверждении Правил оказания платных образовательных услуг» // СЗ РФ. 16.07.2001. № 29. Ст. 3016.

19. Постановление Правительства РФ № 701 от 21.09.2000 г. «О порядке возмещения расходов, связанных с проведением профессиональной переподготовки военнослужащих по одной из гражданских специальностей» // СЗ РФ. 25.09.2000. № 39. Ст. 3875.

20. Постановление Правительства РФ № 729 от 02.10. 2002 г. «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций финансируемых за счет средств федерального бюджета» // СЗ РФ. 07. 10.2002. № 40. Ст. 3939.

21. Постановление Совета министров СССР № 1116 от 24.12.1982 г. «Об утверждении Положения о льготах для рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением в учебных заведениях» // СП СССР. 1983. № 4. Ст. 13.

22. Постановления Правительства РФ № 610 от 26.06.1995 г. «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов» // СЗ РФ. 03.07.1995. № 27. Ст. 2580.

23. Приказ Министерства образования РФ № 3177 от 28.07.2003 г. «Об утверждении примерной формы договора на оказание платных образовательных услуг в сфере профессионального образования» // Российская газета. 19.08.2003. № 163.

24. Приказ Минобразования № 2571 от 06.09.2000 г. «Об утверждении Положения о порядке и условиях профессиональной переподготовки специалистов» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 30.10.2000. № 44.

25. Приказ Минобразования РФ № 113 от 23.09.1996 г. «Положение о государственной аккредитации образовательных учреждений, реализующих программы профессиональной переподготовки специалистов» // Бюл-

летень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 30.10.2000. № 44.

26. Приказ Минобразования РФ № 1221 от 18.06.1997 г. «Об утверждении Требований к содержанию дополнительных профессиональных образовательных программ» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 1997. № 15.

27. Приказ Минобразования РФ № 2749 от 25.09.2000 г. «Об утверждении Примерного положения о структурных подразделениях дополнительного профессионального образования специалистов, организуемых в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования». URL: <https://www.lawmix.ru/pprf/66278>.

28. Рекомендации МОТ № 88 от 30.06.1950 г. «О профессиональном обучении взрослых, включая инвалидов» // Конвенция и рекомендации, принятые международной конференцией труда. Женева: Международное бюро труда, 1991. Т. I. 1919–1956. С. 1015–1024.

29. Рекомендация МОТ № 111 от 25.06.1958 г. «О дискриминации в области труда и занятий» Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. Женева: Международное бюро труда, 1991. Т. II. 1957–1990. С. 1266–1269.

30. Трудовой кодекс Российской Федерации № 197-ФЗ от 30.12.2001 г. // Российская газета. № 256. 31.12.2001.

31. Федеральный закон «О коллективных договорах и соглашениях» № 2490-1 от 11.03.1992 г. // СЗ «Ведомости СНД и ВС РФ». 23.04.1992. № 17. Ст. 890. Документ утратил силу с принятием Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ // СЗ РФ. 03.07.2006.

32. Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» № 175-ФЗ от 23.11.1995 г. // СЗ РФ. 27.11.1995. № 48. Ст. 4557. Документ утратил силу с принятием Федерального закона № 90-ФЗ от 30.06.2006 // СЗ РФ. 3.07.2006.

33. Федеральный закон № 10-ФЗ от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // СЗ РФ 15.01.1996. № 3. Ст. 148.

34. Федеральный закон № 125-ФЗ от 22.08.1996 г. «О высшем и послевузовском образовании» // СЗ РФ. 26.08.1996. № 35. Ст. 4135.

35. Федеральный закон № 129-ФЗ от 08.08.2001 г. «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» // СЗ РФ. 13.08.2001. № 33 (часть I). Ст. 3431.

36. Федеральный закон № 12-ФЗ от 13.01.1996 г. «Об образовании» // СЗ РФ. 15.01.1996. № 3. Ст. 150.

37. Федеральный закон № 69-ФЗ от 06.05.1998 г. «О внесении изменений и дополнений в статью 15 Кодекса законов о труде Российской Федерации» // СЗ РФ. № 19. 11.05.1998. Ст. 2065.

38. Федеральный закон № 82-ФЗ от 19.05.1995 г. «Об общественных объединениях» // СЗ РФ. 22.05.1995. № 21. Ст. 1930.

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

40. Федеральный закон РФ № 2300-1 от 07.02.1992 г. «О защите прав потребителей» // СЗ РФ. 15.01.1996. № 3. Ст. 140.

Литературные источники

1. Александров Н.Г. Советское трудовое право в борьбе за народно-хозяйственный план // Уч. зап. МГУ. М., 1953. № 151.

2. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948.

3. Александров Н.Г. Юридическая норма и правоотношение. М., 1947.

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

5. Алексеев С.С. Проблемы теории права: в 2 т. Свердловск, 1972. Т. I.

6. Андреев В.С., Орловский Ю.П. Правовое положение лиц, совмещающих обучение с производительным трудом. М., 1961.

7. Артемова В.Н. Повышение квалификации рабочих и служащих: Правовые вопросы. Минск, 1972.

8. Артемова В.Н. Право советских граждан на профессиональную подготовку и повышение квалификации. Минск, 1981.

9. Артемова В.Н. Трудовое право и подготовка кадров. Минск, 1979.

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

11. Афанасьев В.Г. Научно-техническая революция, управление, образование. М., 1972.

12. Бабицкий А.М. Принципы свободы трудового договора в советском трудовом праве // Правоведение. 1989. № 1.

13. Баглай М.В. Конституционное право Российской Федерации: учебник для вузов. М., 2001.

14. Бару М.И. Охрана трудовой чести по советскому законодательству. М., 1966.
15. Бару М.И. Трудовое правоотношение и профессиональная подготовка // Сов. государство и право. 1965. № 9.
16. Басаргин И.Н. Личные неимущественные права в трудовом правоотношении: дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2002.
17. Бегичев Б.К. Рабочие и служащие как субъекты советского трудового права: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1975.
18. Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. М., 1972.
19. Бегичев Б.К., Молодцов М.В. Право на бесплатную профессиональную подготовку и бесплатное повышение квалификации // Учен. тр. Свердл. юрид. ин-та. Вып. 35. Новая кодификация законодательства и развитие трудового права. Свердловск, 1974.
20. Безина А.К., Бикеев А.А., Сафина Д.А. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих. Казань, 1984.
21. Бойченко Т.А. Понятие «работодатель» и признаки его трудовой правосубъектности // Трудовое право. 2001. № 3.
22. Болотов Л.Н., Сериков В.В. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе // Педагогика. 2003. № 10.
23. Бондаренко Э.Н. Юридические факты в трудовом правоотношении. Барнаул, 2005.
24. Братусь С.Н. Субъекты гражданского права. М., 1950.
25. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь, 1992.
26. Бугров Л.Ю. Свобода труда и свобода трудового договора в СССР. Красноярск, 1984.
27. Бугров Л.Ю. Свобода трудового договора в СССР // Сов. государство и право. 1981. № 5.
28. Бугров Л.Ю. Трудовой договор в России и за рубежом: монография. Пермь, 2013.
29. Буланова Н.В. Субъекты трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений: гражданско-правовая ответственность: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2006.
30. Васильева Ю.В. Пенсии работникам творческих профессий в России: дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 1998.
31. Венедиктов А.В. О субъектах социалистических правоотношений // Сов. государство и право. 1955. № 6.

32. Витрук Н.В. Правовой статус личности в СССР. М., 1985.
33. Гегель Г.В.Ф. Философия права. М., 1990.
34. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977.
35. Гинцбург Л.Я. Статус гражданина при вступлении в трудовое правоотношение // Сов. государство и право. 1975. № 5.
36. Гладких Д.Ю. Воздействие принципов трудового права на правовое регулирование служебно-трудовых отношений в органах внутренних дел: автореф. дис. ...канд. юрид. наук. Пермь, 2002.
37. Гладких Д.Ю. Воздействие принципов трудового права на правовое регулирование служебно-трудовых отношений в органах внутренних дел: дис. ...канд. юрид. наук. Пермь, 2002.
38. Глебов В.Г. Ученический договор: автореф. дис. ...канд. юрид. наук. Барнаул, 2005.
39. Глебов В.Г. Ученический договор: дис. ... канд. юрид. наук. Барнаул, 2005.
40. Глозман В.А. Правовые вопросы профессионального разделения труда // Правовые проблемы регулирования труда. М., 1977.
41. Гришковец А.А. Право государственного служащего на продвижение по службе // Государство и право. 1998. № 10.
42. Гусов К.Н. Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1993.
43. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: учебник. М., 2004.
44. Дмитриева И.К. Организационно-правовые формы повышения квалификации работников // Роль трудового права и права социального обеспечения в развитии социалистического образа жизни. М., 1989.
45. Догадов В.М. Советское трудовое право в борьбе за народнохозяйственный план // Уч. зап. ЛГУ. Вып. 4. Л., 1953.
46. Дорохова Г.А. Законодательство о народном образовании. М., 1985.
47. Драчук М.А. Субъекты трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Омск, 2002.
48. Занданов И.В. Ученический договор как форма профессиональной подготовки и переподготовки работников: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2011. 212 с.
49. Ильин В. Образование в XXI веке // Высшее образование в России. 2004. № 1.
50. Иоффе О.С. Спорные вопросы учения о правоотношении // Очерки по гражданскому праву. Л., 1957.

51. Кант И. Сочинения: в 8 т. Т. 8. М., 1994.
52. Каринский С.С. Развитие законодательства о материальной ответственности рабочих и служащих // Сов. государство и право. 1972. № 9.
53. Карпенко Д.А. Гарантии трудовых прав. Киев, 1987.
54. Карпушин М.Н. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1958.
55. Кейзеров Д.М. Материальная ответственность работников в условиях рыночной экономики современной России: некоторые проблемы теории и практики: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2005.
56. Кейзеров Д.М. Материальная ответственность работников в условиях рыночной экономики современной России: некоторые проблемы теории и практики: дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2005.
57. Кечекьян С.Ф. Правоотношения в социалистическом обществе. М., 1958.
58. Коджаспирова Г.М., Коджаспиров А.Ю. Педагогический словарь. М., 2001.
59. Коковин А.С. Служащий советского государственного аппарата. М., 1970.
60. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. М., 2005.
61. Кон И.С. Социология личности. М., 1967.
62. Крутова Л.А. Работодатель как субъект трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2000.
63. Крылов Б.С. Проблема равноправия и равенства в российском конституционном праве // Журнал российского права. 2002. № 11.
64. Кудрин С.М. Обеспечение прогресса технического творчества средствами трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 1998.
65. Кудрин С.М. Обеспечение прогресса технического творчества средствами трудового права: дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 1998.
66. Кудрин С.М., Гладких Д.Ю. Социальное партнерство в сфере труда как средство осуществления права собственности: учебное пособие. Пермь, 2006. С. 31.
67. Кудрявцев В.Н. Юридическая природа и сущность основных прав граждан СССР // Сб. науч. работ слушателей юридической академии. М., 1948. Вып. 1.
68. Кузнецов М.Ю. Развитие системы профессиональной переподготовки безработных в структуре политики занятости населения: автореф. дис. ... канд. эконом. наук. М., 2016. 26 с.

69. Куренной А.М. Трудовой кодекс Российской Федерации: правопреемственность и новизна // Законодательство. 2002. № 2.
70. Курс российского трудового права: в 3 т. Т. 1. Общая часть / под ред. Е.Б. Хохлова. СПб., 1996.
71. Курс трудового права / под ред. С.И. Маврина, А.С. Пашкова, Е.Б. Хохлова. М., 2001. Т. 2.
72. Лебедев В.М. Лекции по трудовому праву России. Томск, 2002.
73. Левиант Ф.М. Виды трудового договора. М., 1968.
74. Леднев В.С., Никандров Н.Д., Рыжаков М.В. Государственные образовательные стандарты в системе общего образования: теория и практика. М., 2002.
75. Лившиц Р.З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование. М., 1972.
76. Лукашева Е.А. Общая теория прав человека. М., 1996.
77. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. М., 2004.
78. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб., 2006.
79. Мальцев Г.В. Социалистическое право и свобода личности. М., 1968.
80. Мананкова Р.П. Правовой статус членов семьи по советскому законодательству. Томск, 1991.
81. Матузов Н.И. Правовая система и личность. Саратов, 1987.
82. Меги Л.П. Правовые вопросы подготовки и повышения квалификации кадров на производстве. Рига, 1984.
83. Миронов В.И. Материальная ответственность сторон трудового договора // Трудовое право. 2002. № 9.
84. Миронов В.И. Трудовой и ученический договоры. М., 2005.
85. Молодцов М.В., Сойфер В.Г. Стабильность трудовых правоотношений. М., 1976.
86. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России. М., 2003.
87. Муравьев А.А. Компетенции и обучение для рынка труда // Труд за рубежом. 2003. № 3.
88. Ожегов С.И. Словарь русского языка. Екатеринбург, 1994.
89. Орловский Ю.П. Для тех, кто работает и учится. Льготы для рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением. М., 1985.
90. Орловский Ю.П. Конституционные гарантии права на образование в СССР. М., 1986.
91. Орловский Ю.П. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров. М., 1989.

92. Орловский Ю.П. Правовое регулирование подготовки и расстановки кадров. М., 1983.
93. Орловский Ю.П. Правовые вопросы использования труда рабочих и служащих на промышленных предприятиях. М., 1966.
94. Орловский Ю.П. Труд молодежи в СССР. М., 1974.
95. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Практика применения Трудового кодекса Российской Федерации. 500 актуальных вопросов: практич. пособие / под ред. Ю.П. Орловского. М., 2004.
96. Пашерстник А.Е. Основы советского трудового права. М., 1956.
97. Пашерстник А.Е. Право на труд. М., 1951.
98. Пашков А.С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров (некоторые вопросы теории и практики). Л., 1966.
99. Пашков А.С. Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР. М., 1961.
100. Пашков А.С., Иванкина Т.В., Магницкая Е.В. Кадровая политика и право. М., 1989.
101. Пашков А.С., Семенов В.И., Уржинский К.П. Законодательство о труде. Минск, 1972. Т. 1.
102. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. М., 1972.
103. Розенбаум Ю.А. Подготовка управленческих кадров: организационно-правовые вопросы. М., 1981.
104. Российская социологическая энциклопедия / под ред. Г.В. Осиповой. М., 1999.
105. Саакян Л.Х. Правовое положение рабочих и служащих в сфере трудовых отношений: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1982.
106. Савостьянова В.Б. Новация принципов пенсионного права в условиях современной пенсионной реформы в России: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 1999.
107. Сарагоса Ф.М. Завтра всегда поздно. М., 1989.
108. Скачкова Г.С. Договоры о труде: некоторые проблемы правового регулирования // Трудовое право и право социального обеспечения: Актуальные проблемы. М., 2000. С. 117.
109. Скачкова Г.С. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. М.Ю. Тихомирова. М., 2003.
110. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм. М., 2003.

111. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М., 1999.
112. Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М., 1969.
113. Смирнов Г.Л. Советский человек. Формирование социалистического типа личности. М., 1971.
114. Смирнов О.В. О правовой природе ученичества // Сов. государство и право. 1957. № 3.
115. Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права. М., 1977.
116. Смирнов О.В. Правовое регулирование подготовки новых рабочих на производстве // Уч. зап. Туркменского государственного университета. Ашхабад, 1956. Вып. VIII.
117. Снигирева И.О. Статус субъектов трудового права: стабильность и динамика // Российское трудовое право на рубеже тысячелетий: всероссийская научная конференция: в 2 ч. / под ред. Е.Б. Хохлова, В.В. Коробченко. СПб., 2001. Ч. I.
118. Собянина М.Д. Принципы институтов российского трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2006. С. 12.
119. Советское трудовое право / под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. М., 1988.
120. Советское трудовое право / под ред. Б.К. Бегичева, А.Д. Зайкина. М., 1985.
121. Сонин М.Я. Воспроизводство рабочей силы в СССР и баланс труда. М., 1959.
122. Сошникова Т.А. Право на труд и свобода труда: соотношение понятий // Юрист. 2003. № 9.
123. Ставцева А.И. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов. М., 1974.
124. Суханов Е.А. О концепции Кодекса об образовании и самостоятельного «Образовательного права» // Науч. труды. Российская академия юридических наук. Вып. 2: в 2 т. М., 2002. Т. 2.
125. Сыроватская Л.А. Ответственность по советскому трудовому праву. М., 1974.
126. Сыроватская Л.А. Трудовое право. М., 1995.
127. Творчество и трудовое право / Л.Ю. Бугров, С.С. Худякова, Ю.В. Варламова, Н.И. Гонцов. Пермь, 1995.
128. Теория государства и права: курс лекций / под ред. Н.И. Матузова, А.В. Малько. М., 2000.

129. Теория государства и права: курс лекций / под ред. Н.И. Матузова, А.В. Малько. М., 1997.
130. Толковый словарь русского языка: в 4 т. / сост. В.В. Виноградов, Г.О. Винокур, Б.А. Ларин и др.; под ред. Д.Н. Ушакова. М., 1994. Т. 4. 754 с.
131. Толкунова В.П., Гусов К.Н. Трудовое право России: учебное пособие / под ред. В.Н. Толкуновой. М., 1995.
132. Трошин А.Ф. Правовое положение рабочих и служащих, обучающихся без отрыва от производства. М., 1962.
133. Трудовое право / под ред. О.В. Смирнова. М., 2001
134. Трудовое право и повышение качества труда / под ред. С.А. Иванова. М., 1987.
135. Трудовое право России / под ред. А.С. Пашкова. СПб., 1993.
136. Трудовое право России: учебник / под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского. М., 1998.
137. Трудовое право России: учебник / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2002.
138. Трудовое право России: учебник для вузов / под ред. М.В. Молодцова, С.Ю. Головиной. М., 2004.
139. Трудовое право: курс лекций / под ред. В.Н. Толкуновой. М., 2002.
140. Трудовое право: учебник / под ред. О.В. Смирнова. М., 1997.
141. Трудовое право: учебник / под ред. О.В. Смирнова. М., 2003.
142. Тугаринов В.П. Личность и общество. М., 1965.
143. Уржинский К.П. Договор об ученичестве // Правоведение. 1961. № 3.
144. Уржинский К.П. Правовые вопросы подготовки и повышения квалификации рабочих на предприятиях государственной промышленности: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Л., 1956.
145. Уржинский К.П. Правовые вопросы подготовки и распределения кадров. М., 1971.
146. Уржинский К.П. Производственно-техническое обучение на предприятии. Иркутск, 1958.
147. Федин В.В. Понятие и содержание юридического статуса работника как субъекта права // Российское право в Интернете. 2003. № 1.
148. Цветков В.В. Роль советского государства и права в повышении культурно-технического уровня рабочего класса и крестьянства в период постепенного перехода от социализма к коммунизму: дис. ... канд. юрид. наук. М., 1954.

149. Цепин А.И. Профсоюзы и трудовые права рабочих и служащих. М., 1980.

150. Черноморченко Н.П. Субъекты советского трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Саратов, 1968.

151. Чикарева И.П. О некоторых проблемах применения Конституционным судом Российской Федерации принципа равенства граждан при рассмотрении жалоб о нарушении конституционных прав на получение профессионального образования и отдых // Социальное и пенсионное право. 2005. № 2.

152. Шеломов Б.А. Материальная ответственность сторон трудового договора // Хозяйство и право. 2002. № 10.

153. Шкатулла В.И. Образовательное право: теоретические и практические проблемы. М., 1996.

Практика

1. Архивные материалы мировых судей г. Перми за 2005–2006 гг.
2. Генеральный коллективный договор ОАО «Пермэнерго» на 2003–2005 гг.
3. Коллективный договор ГП «Краснокамская бумажная фабрика “Гознак”». 2009.
4. Коллективный договор ОАО «Пермская ГРЭС» на 2009 г.
5. Коллективный договор ОАО «Уралсвязьинформ» на 2009 г.
6. Коллективный договор ООО «Пермавтотранссервис». 2009.
7. Коллективный договор ООО «Сервис подземного оборудования». 2008.
8. Коллективный договор ООО «Сервис подземного оборудования». 2009.
9. Коллективный договор ФГУП «Машзавод им. Ф.Э. Дзержинского». 2009.
10. Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации на 2005–2006 гг.
11. Положение о системе непрерывного фирменного профессионального образования руководителей и специалистов ООО «Пермтрансгаз», Положение о порядке обучения в высших и средних профессиональных учебных заведениях по договорам о подготовке специалистов ООО «Пермтрансгаз». 2009.

12. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17.03.2004 г. (в ред. от 29.12.2006 г.) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

13. Ученические договоры о профессиональной переподготовке работников Пермского края.

Электронные ресурсы

1. Поисковая интернет-система «Explorer». URL: <https://yandex.ru/ie/Explorer>.
2. Поисковая интернет-система «Google». URL: <https://www.google.ru>.
3. Справочно-правовая система «ГАРАНТ». URL: <http://www.garant.ru>.
4. Справочно-правовая система «Консультант плюс». URL: <http://www.consultant.ru>.

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|---|-----|
| ВВЕДЕНИЕ | 4 |
| ГЛАВА I. ПРАВО НА ТРУД И ПРАВО НА ОБРАЗОВАНИЕ..... | 6 |
| 1.1. Система профессионального обучения в современной России..... | 6 |
| 1.2. Право на образование и его место в трудовых отношениях..... | 29 |
| 1.3. Право на профессиональную переподготовку | 43 |
| ГЛАВА II. ПРАВОВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ (ОБЩИЙ ВОПРОС)..... | 57 |
| 2.1. О принципах трудового права, регулирующих отношения по профессиональной переподготовке..... | 57 |
| 2.2. Гарантии и компенсации работникам при прохождении профессиональной переподготовки | 70 |
| 2.3. Правовое положение субъектов профессиональной переподготовки..... | 80 |
| ГЛАВА III. УЧЕНИЧЕСКИЙ ДОГОВОР В СИСТЕМЕ ПРАВООТНОШЕНИЙ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКЕ..... | 100 |
| 3.1. Общая характеристика условий договора об обучении | 100 |
| 3.2. Ответственность за ненадлежащее исполнение условий ученического договора при профессиональной переподготовке..... | 131 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ | 144 |
| СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ | 155 |

Научное издание

Брюхина Евгения Рафиковна

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПЕРЕПОДГОТОВКА
ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ**

Монография

Редактор и корректор *М.Н. Афанасьева*

Подписано в печать 25.09.2017. Формат 60×90/16.
Усл. печ. л. 11,0 . Тираж 100 экз. Заказ № 217/2017.

Издательство
Пермского национального исследовательского
политехнического университета.
Адрес: 614990, г. Пермь, Комсомольский проспект, 29, к. 113.
Тел. (342) 219-80-33.