ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

«УРАЛЬСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ

ЮРИДИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ»

**Факультет сокращенных образовательных программ**

Кафедра трудового права

**ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ**

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

Введение

Глава 1. Правовые основы подготовки и переподготовки кадров

§1. Международно-правовая регламентация подготовки и переподготовки кадров

§2. Национальные источники регулирования подготовки и переподготовки кадров

Глава 2. Правовое регулирование подготовки и переподготовки кадров

§1. Понятие и виды профессионального обучения по российскому законодательству

§2. Права и обязанности работодателя и работника в сфере профессионального обучения

§3. Ученический договор как способ реализации права на профессиональную подготовку и переподготовку

§4. Основные недоработки законодательства о профессиональном обучении и способы совершенствования правового регулирования подготовки и переподготовки кадров

Заключение

Список использованных нормативных источников и литературы

**ВВЕДЕНИЕ**

Переход к рыночной экономике выдвигает принципиально новые требования к работникам - руководителям, специалистам, рабочим, к организации и содержанию их профессиональной подготовки и переподготовки.

Предприятия переходят на новую технологию, выпускают новую продукцию, меняют производственный профиль деятельности. Многие работники высвобождаются со своих рабочих мест по этим причинам либо в связи с ликвидацией организаций, сокращением численности или штата в них.[[1]](#footnote-1)

Каждое из этих обстоятельств серьезно влияет на структуру потребностей в кадрах, в зависимости от их профессиональной подготовленности к работе, которую они могут или смогут выполнить.

Образование (в смысле обучение) кадров – важнейший фактор экономического роста в стране, следовательно, от внутриорганизационного обучения выигрывает и общество, государство в целом, получая более квалифицированных членов и более высокую производительность общественного труда без дополнительных затрат.

Таким образом, профессиональное развитие персонала приобретает особое значение и становится неотъемлемым условием успешного функционирования любой организации. Учитывая специфику российского рынка, особенностью которого являются быстрые и частые изменения как внешних условий функционирования предприятия, так и внутренних, можно констатировать, что развитие системы профессионального обучения в организации определяет не только успешность ее развития, но и выживаемость. Ускоренное развитие научно-технического прогресса и быстрое устаревание профессиональных знаний и навыков являются не единственными факторами, определяющими значительно возросшую роль профессионального обучения – оно помогает фирме соответствовать ужесточившимся требованиям рынка.

Актуальной задачей становится подготовка, повышение квалификации, обучение смежным и вторым профессиям рабочих, формирование предпринимательского корпуса с учетом новых экономических условий, российских традиций и мирового опыта.

За последние годы в области правового регулирования общественных отношений произошли существенные сдвиги, вызванные глубокими изменениями в сфере организации и применения труда под влиянием существенных изменений в общественной и гражданской жизни, возрастающей роли права в условиях рынка, научно-технического прогресса, развития внешнеэкономических отношений. В последние годы изменилась динамика, возросла интенсивность развития отношений, усложнились социальные связи, как в экономической, так и в общественно-политической сфере. Это, в свою очередь, требует повышения компетентности и квалификации работников во всех сферах общественной жизни, их умения быстро адаптироваться к изменяющейся обстановке, повышения их политической и правовой культуры. В таких условиях в значительной степени повышается роль подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, что, соответственно, влечет повышение роли государства в указанном процессе и диктует необходимость совершенствования системы государственного управления и правового регулирования этой деятельности.

Поэтому теоретическое исследование системы нормативно-правового регулирования подготовки и переподготовки кадров, в том числе выявление существующих по данному вопросу проблем, считаю особо актуальным.

Целью работы является комплексное исследование правового регулирования отношений по профессиональной переподготовке в контексте обеспечения права на труд и права на образование, постановка и решение теоретических и практических вопросов и разработка на этой основе предложений по совершенствованию нормативно-правовой базы в обозначенной сфере.

Вышеуказанная цельпредопределила постановку следующих научно-практических задач:

1. рассмотреть правовые основы подготовки и переподготовки кадров.
2. проанализировать правовое регулирование подготовки и переподготовки кадров.
3. изучить направления совершенствования законодательства о подготовке и переподготовке кадров.

Для решения поставленных задач необходимо исследовать общественные отношения, складывающиеся в сфере профессиональной переподготовки работников, а так же нормы трудового права Российской Федерации, регулирующие отношения по профессиональной переподготовке кадров.

Дипломная работа состоит из введения, двух глав, заключения и списка использованных нормативных источников и литературы.

Первая глава посвящена изучению источников регулирования подготовки и переподготовки кадров, раскрывает национальную и международно-правовую регламентацию профессионального обучения работников.

Во второй главе исследовано правовое регулирование подготовки и переподготовки кадров. Раскрыто понятие и виды профессионального обучения по российскому законодательству, дана общая характеристика прав и обязанностей работодателя и работника в сфере профессионального обучения, рассмотрен ученический договор как способ реализации права на профессиональную подготовку и переподготовку. Также в этой главе определены основные недоработки законодательства о профессиональном обучении, предложены способы повышения эффективности правового регулирования подготовки и переподготовки кадров.

В заключении изложены основные результаты проведенного исследования, сформулированы выводы и практические рекомендации.

**Глава 1. Правовые основы подготовки и переподготовки кадров**

**§1. Международно-правовая регламентация подготовки и переподготовки кадров**

В странах с развитой рыночной экономикой уделяется серьезное внимание профессиональному обучению персонала. Проблема качества подготовки квалифицированных работников остается актуальной для многих зарубежных стран. Характерной чертой систем профессионального обучения стран с развитой рыночной экономикой является то, что они отражают особенности общества, частью которого являются. Это оказывает свое влияние на содержание обучения, порядок разработки нормативных документов, регламентирующих соответствующее качество профессионального обучения, разграничение полномочий между разными уровнями управления, механизм реализации и финансирования.[[2]](#footnote-2)

Все большую роль в профессиональном обучении работников играют международные организации и, прежде всего, Международная организация труда. Реализация ее рекомендаций является основой унификации и гармонизации национальных систем профессионального обучения и способствует свободному перемещению рабочей силы и реализации права работника на получение работы в соответствии с полученной им квалификацией.

Необходимость анализа международных рекомендаций и имеющегося опыта в области правового регулирования профессионального обучения в странах с развитой рыночной экономикой объясняется тем, что в России назрела объективная необходимость интеграции экономики в мировую экономическую систему, что предусматривает экспорт и импорт технологий, рабочей силы, методов организации и управления производством; становление рынка труда; становление и развитие негосударственного сектора экономики, включая частный; существенные различия в уровне квалификации рабочих и специалистов, как в собственной стране, так и в странах европейского сообщества; отсутствие профессиональных стандартов, что препятствует признанию квалификаций, полученных в России, в других странах.

Кроме того, расширение полномочий региональных органов власти в России пока не сопровождается повышением их ответственности за качество трудовых ресурсов.

Анализ международных аспектов правового регулирования в сфере профессионального обучения и развития персонала в значительной мере будет способствовать качественной разработке нормативных правовых документов в области правового регулирования профессионального обучения и развития персонала на производстве.

К настоящему времени уже сформировался значительный блок международно-правовых актов в области образования.

Нормы, регулирующие образовательные отношения, могут содержаться как в международных договорах и соглашениях, регулирующих исключительно образовательные отношения, так и в различных договорах и соглашениях, в которых вопросы образования затрагиваются прямо или опосредованно, наряду с другими вопросами.[[3]](#footnote-3)

Так, Конвенция МОТ № 142 от 23.06.75 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов»[[4]](#footnote-4) предусматривает, что каждый член Организации принимает и развивает всесторонне скоординированные политику и программы профессиональной ориентации и профессиональной подготовки, тесно связанные с занятостью, в частности, через государственные службы занятости.

Такая политика и программы должным образом учитывают:

* потребности, возможности и проблемы занятости, как на региональном, так и на национальном уровне;
* стадию и уровень экономического, социального и культурного развития;

– взаимосвязь между развитием людских ресурсов и другими экономическими, социальными и культурными целями.

Эти политика и программы осуществляются при помощи методов, соответствующих национальным условиям, и предназначены для повышения способности отдельного лица индивидуально или коллективно оказывать влияние на производственную и социальную среду.

Эти политика и программы стимулируют и позволяют всем лицам на основе равенства и без какой-либо дискриминации развивать и применять свои способности к труду в своих собственных интересах и в соответствии со своими стремлениями, учитывая потребности общества.

В вышеуказанных целях каждый член МОТ вправе разрабатывать и совершенствовать открытые, гибкие и дополняющие друг друга системы общего и профессионально-технического образования, школьной и профессиональной ориентации и профессиональной подготовки, независимо от того, осуществляется ли эта деятельность в системе формального образования или вне ее.

Политика и программы профессиональной ориентации и профессиональной подготовки подготавливаются и осуществляются в сотрудничестве с организациями предпринимателей и трудящихся и - когда необходимо в соответствии с национальным законодательством и практикой с другими заинтересованными органами.

Конвенция МОТ № 168 «О содействии занятости и защите от безработицы» 1988 г.[[5]](#footnote-5) рассматривает профессиональную подготовку и профессиональную ориентацию в числе обязательных мер, направленных на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости.

Конвенция МОТ № 159 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» 1983 г.[[6]](#footnote-6) возлагает на государства - члены МОТ обязанность по обеспечению инвалиду возможности получать, сохранять подходящую работу и продвигаться по службе, способствуя тем самым его социальной интеграции или реинтеграции.

Вопросам профессионального обучения и профессиональной ориентации кадров посвящен также ряд рекомендаций МОТ[[7]](#footnote-7), в частности:

* Рекомендацию № 88 «О профессиональном обучении взрослых, включая инвалидов» 1950 г.
* Рекомендацию № 136 «О специальных программах обеспечения занятости и подготовки молодежи в целях развития» 1970 г.
* Рекомендацию № 57 «О профессиональном обучении» 1939 г.
* Рекомендации № 15 «О развитии технического обучения в области сельского хозяйства» 1921 г.
* Рекомендацию № 60 «Об ученичестве» 1939 г.;
* Рекомендацию № 117 «О профессиональном обучении» 1962 г.

В условиях стремительно развивающейся рыночной экономики проблемы подбора квалифицированных кадров и обеспечения развития их профессионального потенциала актуальны для любого хозяйствующего субъекта. В этой связи правовое регулирование профессиональной подготовки, переподготовки кадров и повышения квалификации работников приобретает особое значение.[[8]](#footnote-8)

И важную роль здесь играет международно-правовая регламентация отношений, связанных с профессиональной подготовкой, переподготовкой кадров.

Безусловно, международно-правовые нормы играют важную роль в механизме правового регулирования трудового законодательства, в том числе и законодательства о профессиональной подготовке и переподготовке.

И эта роль объясняется принципом приоритета норм международного права, который отражен в ст. 15 Конституции РФ[[9]](#footnote-9) и ст. 10 Трудового кодекса РФ[[10]](#footnote-10), где сказано: «общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются составной частью правовой системы Российской Федерации». Часть 2 Трудового кодекса РФ гласит: «Если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора». Очевидно, что международные договоры (принципы, нормы) применяются в качестве непосредственного регулятора трудовых отношений, когда нормы национального законодательства ухудшают положение граждан и организаций в сравнении с соответствующими международными правилами, т.е. устанавливают более низкий уровень правовых гарантий, социальной защиты.

Как справедливо отмечает А.Ф. Нуртдинова, «для трудового права имеет значение не сам факт существования в международном договоре другого правила, а его характер (более или менее благоприятные условия для работников), а ст. 10 ТК РФ не учитывает отраслевой принцип неухудшения положения работников»[[11]](#footnote-11).

Действительно, этот принцип является важным, потому что определяет особенности построения системы источников трудового права, и в этой связи его необходимо закрепить в ТК РФ.

Сегодня источники международного права, регулирующие интеграционные процессы в отдельных сферах образования, становятся международными стандартами, обязательными для законодательной власти государства, участвующего в интеграционных процессах, при принятии актов внутригосударственного права, в частности в области подготовки и переподготовки кадров.

**§2. Национальные источники регулирования подготовки и переподготовки кадров**

подготовка кадры профессиональный обучение

Российское законодательство, регулирующее отношения в области профессиональной подготовки, переподготовки кадров и повышения квалификации работников, включает в себя Трудовой кодекс РФ иные федеральные законы, подзаконные нормативные акты, в том числе акты бывшего Союза ССР, действующие в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ.

Действующее законодательство включает в себя целый комплекс разноуровневых актов, направленных на регулирование деятельности по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации.

Среди актов российского законодательства, регулирующих отношения в сфере высшего и послевузовского образования, наряду с Федеральным законом «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»[[12]](#footnote-12) и Законом РФ «Об образовании»[[13]](#footnote-13), могут находиться и другие законодательные акты, принятые для регулирования отношений, складывающихся исключительно в сфере подготовки и переподготовки кадров. Сфера профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации регулируется десятками подзаконных и ведомственных актов. Хотелось бы выделить лишь основные акты:

1. федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 25.12.2008) «О государственной гражданской службе Российской Федерации»[[14]](#footnote-14);
2. федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 (ред. от 25.12.2008) «О прокуратуре Российской Федерации»[[15]](#footnote-15);
3. постановление Правительства РФ от 31.01.2009 № 82 «Об утверждении Типового положения о военном образовательном учреждении высшего профессионального образования»[[16]](#footnote-16);
4. постановление Правительства РФ от 26.06.1995 № 610 (ред. от 31.03.2003) «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов»[[17]](#footnote-17);
5. приказ Минобразования РФ от 06.09.2000 № 2571 «Об утверждении Положения о порядке и условиях профессиональной переподготовки специалистов»[[18]](#footnote-18);
6. постановление Минтруда РФ № 3, Минобразования РФ № 1 от 13.01.2000 (ред. от 08.02.2001) «Об утверждении Положения об организации профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения»[[19]](#footnote-19);
7. приказ Минюста РФ от 11.04.2007 № 73 «Об утверждении Наставления по организации профессионального образования сотрудников уголовно-исполнительной системы»[[20]](#footnote-20);
8. Приказ МВД РФ от 14.12.1999 № 1038 (ред. от 09.12.2008) «Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации»[[21]](#footnote-21);

Эти акты занимают особое место в механизме правового регулирования профессиональной подготовки и переподготовки кадров, так как раскрывают вопросы в сфере профессиональной подготовки переподготовки специалистов различных профессий и отраслей.

Основополагающим нормативным актом в сфере профессионального обучения работников является Трудовой кодекс РФ, содержащий отдельный раздел, посвященный профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников.

Каким же образом и насколько оптимально регулируют нормы трудового права, и, прежде всего, Трудового кодекса Российской Федерации, указанные отношения?

В соответствии со статьей 1 Трудового кодекса РФ одной из основных задач трудового законодательства является правовое регулирование отношений по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя.

Одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, признано 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.

В качестве основных прав работника закреплено право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации.[[22]](#footnote-22)

В науке российского трудового права, по сути, является аксиомой, что праву работника корреспондирует соответствующая ему обязанность работодателя. В связи с этим можно предположить, что одной из основных обязанностей работодателя является обязанность обеспечивать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. Так, согласно статье 22 Трудового кодекса РФ, работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

В отличие от КЗоТ РСФСР (1918, 1922 и 1971 гг.)[[23]](#footnote-23) Трудовой кодекс Российской Федерации закрепил самостоятельный раздел IX «Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников», что является важной и своевременной мерой. Следует согласиться с А.Я. Петровым в том, что данный раздел содержит в себе нормы, образующие самостоятельный институт российского трудового права, и значение его в условиях рыночной экономики трудно переоценить.[[24]](#footnote-24)

**Глава 2. Правовое регулирование подготовки и переподготовки кадров**

**§1. Понятие и виды профессионального обучения по российскому законодательству**

В XXI в. одним из основных приоритетов общественного развития становится приобретение знаний, профессиональное обучение. Не случайно новая эпоха получила название «век знаний», появилось понятие «общество, основанное на знаниях». Интеллектуализация общественного труда в XXI в. диктует новые требования к организации профессионального образования и обучения кадров. Эта проблема решается на правовом уровне в рамках межотраслевого взаимодействия (государственное право, международное право, административное право, трудовое право и право социального обеспечения и др.). [[25]](#footnote-25)

Профессиональное образование соответствующего уровня (начальное, среднее, высшее, послевузовское и дополнительное) основано на обязательных государственных образовательных стандартах.

Под образовательным стандартом следует понимать государственные образовательные стандарты РФ (начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования). В соответствии с Законом РФ «Об образовании» государственные образовательные стандарты включают федеральный и региональный (национально-региональный) компоненты, а также компоненту образовательного учреждения. Федеральной компонентой государственных образовательных стандартов определяется обязательный минимум содержания основных образовательных программ, требования к уровню подготовки выпускников.

На языке закона предоставление работнику возможности повышения его профессионального уровня называется профессиональной подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации работника. Это обширный и сложный правовой институт, регулируемый Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании», Федеральным законом «О высшем и послевузовском профессиональном образовании». А также нормами Налогового кодекса РФ (часть вторая)[[26]](#footnote-26) где в пп. 23 п. 1 ст. 264 предусмотрено затраты на профессиональную подготовку, повышение квалификации и переподготовку кадров включаются в состав прочих расходов, связанных с производством и реализацией.

Исходя из анализа нормативных документов, можно выделить следующие виды профессионального обучения:

1. профессиональная подготовка;
2. профессиональная переподготовка;
3. повышение квалификации;
4. обучение вторым профессиям.

Согласно положениям ст. 21 Закона РФ «Об образовании» понятие профессиональной подготовки раскрывается через подробное описание ее целей. Итак, целью профессиональной подготовки является ускоренное приобретение обучающимся навыков, необходимых для выполнения определенной работы, группы работ. Важно обратить внимание на фактор, отличающий профессиональную подготовку от иных видов: профессиональная подготовка не сопровождается повышением образовательного уровня обучающегося. Она может быть получена в образовательных учреждениях, в образовательных подразделениях организаций, имеющих соответствующие лицензии. Кроме того, можно воспользоваться услугами специалистов, обладающих соответствующей квалификацией, в порядке индивидуальной подготовки. Работник может самостоятельно получить профессиональную подготовку в указанных выше учреждениях и подразделениях, а также его может направить и работодатель, причем как уже работающего сотрудника, так и потенциального работника, ищущего работу у данного работодателя. Кроме того, профессиональная подготовка может быть получена работником и лицом, ищущим работу, непосредственно у конкретного работодателя (будущего работодателя).[[27]](#footnote-27)

Приказом Минобразования России от 06.09.2000 № 2571 «Об утверждении положения о порядке и условиях профессиональной переподготовки специалистов» было утверждено соответствующее положение, в п. 1 которого дано определение профессиональной переподготовки.

Профессиональная переподготовка является самостоятельным видом дополнительного профессионального образования. Она проводится с учетом профиля полученного образования работника, направляемого на переподготовку. Может осуществляться образовательными учреждениями повышения квалификации и подразделениями образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования. Для профессиональной переподготовки разрабатываются дополнительные профессиональные образовательные программы.

Существует два типа программ:

- программы, которые обеспечивают совершенствование знаний специалистов для выполнения нового вида профессиональной деятельности;

- программы, существующие для получения дополнительной квалификации.[[28]](#footnote-28)

Согласно п. 7 Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), целью профессиональной переподготовки 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.

Профессиональная переподготовка осуществляется также для расширения квалификации специалистов в целях их адаптации к новым экономическим и социальным условиям и ведения новой профессиональной деятельности. А также учитываются требования международных стандартов.

В результате профессиональной переподготовки специалисту может быть присвоена дополнительная квалификация на базе полученной специальности.

Профессиональная переподготовка специалистов проводится на базе высшего и среднего профессионального образования.

По результатам прохождения профессиональной переподготовки специалисты получают диплом государственного образца, удостоверяющий их право (квалификацию) вести профессиональную деятельность в определенной сфере.

Одним из видов профессионального обучения является повышение квалификации. Целью повышения квалификации является обновление теоретических и практических знаний специалистов в связи с повышением требований к уровню квалификации и необходимостью освоения современных методов решения профессиональных задач.

Повышение квалификации, в свою очередь, подразделяется на 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;
* 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;
* тематическое, включая 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.

Лицам, успешно завершившим курс повышения квалификации, могут выдаваться следующие документы государственного образца:

1. в случае прохождения краткосрочного или тематического обучения по программе в объеме от 72 до 100 часов выдается удостоверение о повышении квалификации;
2. в случае прохождения обучения по программе в объеме свыше 100 часов выдается свидетельство о повышении квалификации.

Последним видом предложенной классификации является обучение вторым профессиям. Надо обратить внимание на то, что данное понятие применяется к работникам рабочих профессий. Его определение содержится в п. 14 Типового положения о непрерывном профессиональном и экономическом обучении кадров народного хозяйства, утв. постановлением Госкомтруда СССР, Гособразования СССР, Секретариата ВЦСПС от 15.06.1988 № 369/92-14-147/20/18-22[[29]](#footnote-29), которое применяется в части, не противоречащей ТК РФ. Обучение рабочих вторым (смежным) профессиям - это обучение лиц, уже имеющих профессию, с целью получения новой профессии с начальным либо более высоким уровнем квалификации. Обучение рабочих вторым (смежным) профессиям организуется для расширения их профессионального профиля, подготовки к работе в условиях применения прогрессивных форм организации и оплаты труда, а также по совмещаемым профессиям.[[30]](#footnote-30)

Типовое положение об образовательном учреждении выделяет как отдельный вид дополнительного профессионального образования стажировку.

В общих положениях раздела IX ТК РФ, посвященного профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников, не упоминается понятие стажировки, широко распространенной на практике. Стажировка может быть как самостоятельным видом дополнительного профессионального образования, так и одним из разделов учебного плана при повышении квалификации и переподготовке специалистов. Основной целью стажировки является 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.[[31]](#footnote-31)

Система профессионального обучения должна значительно увеличить свою способность к инновациям и гибкому реагированию на потребности рынка. Это положение является центральным в политике профессионального обучения в условиях перехода к рыночной экономике.

Целью организации профессионального обучения кадров на производстве должно стать создание системы непрерывного образования персонала на основе оптимального сочетания различных форм подготовки новых рабочих, переподготовки и обучения рабочих вторым профессиям, повышения их квалификации и уровня знаний с учетом динамичных изменений в технике, технологии, организации производства, в тесной увязке с их индивидуальным профессионально - квалификационным продвижением.

Суть концепции «непрерывного» образования состоит в постоянной адаптации, периодическом повышении квалификации и переподготовке рабочей силы в течение всей активной трудовой жизни как в рамках формальной, так и в рамках неформальной системы образования на основе качественной базовой, начальной подготовки. Принцип непрерывности профессионального обучения должен обеспечиваться поэтапностью и преемственностью прохождения каждым рабочим отдельных ступеней образования (от низших, начальных, к высшим) на основе последовательного усвоения знаний, умений, навыков. Для этого процесс обучения целесообразно строить по восходящей линии таким образом, чтобы каждая последующая ступень являлась логическим продолжением предыдущих и представляла собой законченный цикл обучения.[[32]](#footnote-32)

Повышение квалификации после завершения профессионального обучения и определенного времени работы по профессии направлено на достижение двух целей:

* обеспечение приспособления профессиональной квалификации к новым тенденциям в техническом и профессиональном развитии путем проведения учебных мероприятий, сопровождающих трудовой процесс, преимущественно на самих предприятиях;
* подготовку профессиональной карьеры с переходом на более высокую ступень квалификации в качестве специалистов и руководящего персонала среднего звена (например, мастеров, техников, специалистов различного профиля и т.д.), путем посещения курсов на предприятии, при учебном центре, обслуживающем множество предприятий, или в профессиональной школе.

Цикл профессионального обучения начинается с определения потребностей, которое состоит в выявлении соответствия между требованиями предприятия к профессиональным знаниям и навыкам своих работников и теми знаниями и навыками, которыми они в действительности обладают. На основании анализа потребностей и ресурсов предприятия определяются бюджет и цели профессионального обучения, а так же критерии оценки его эффективности. Важное место в процессе обучения должно быть отведено измерению его эффективности, разработке и реализации программ обучения. Среди указанных направлений обучения особое место у специалистов службы персонала предприятия занимает задача определения потребности (нужды) подготовки персонала. Профессиональное развитие – процесс подготовки работников к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач, связанных с деятельностью предприятия в рыночных условиях.

Виды и направления профессионального обучения и подготовки кадров определяют его формы. Обычно выделяются следующие формы.

***Обучение на рабочем месте*** в процессе работы. Эта форма подготовки является наиболее оперативной, т.к. обеспечивает тесную связь непосредственно с процессом деятельности работника. Обычно данная форма реализуется через наставничество и кураторство с использованием методов усложняющихся заданий, направляемого приобретения опыта, производственного инструктажа, ротации, использования работника в качестве ассистента, делегирования полномочий – функций и ответственности.

Преимущество обучения на рабочем месте: оно дешево, легко удовлетворить потребности обучаемого, работник получает опыт «из рук в руки».

 Однако этот метод имеет недостатки: работники могут не обладать достаточным опытом в обучении; работники, которых попросили обучать, могут не иметь для этого достаточно авторитета и ответственности; работники могут возмутиться, что их будут учить их коллеги.[[33]](#footnote-33)

***Обучение вне рабочего места*** более эффективно, но связано с дополнительными финансовыми затратами и отвлечением работника от его служебных обязанностей. Методы профессиональной подготовки вне рабочего места предназначены, прежде всего, для получения теоретических знаний и для обучения решению проблем, принятию решений, согласованному поведению.

Преимуществом этой формы является то что:

* занятие проводятся опытными экспертами;
* используются современное оборудование и информация;
* работники получают заряд свежих идей и информации.

Но и имеются свои недостатки, они выражаются в том что:

* это может быть дорого;
* курсы могут быть оторванными от практики, и перенасыщены теорией;
* работники могут быть не настроены проходить обучение в свое свободное время.

Профессиональное развитие оказывает положительное влияние и на самих сотрудников. Повышая квалификацию и приобретая новые навыки и знания, они становятся более конкурентоспособными на рынке труда и получают дополнительные возможности для профессионального роста как внутри своей организации, так и вне ее. Профессиональное обучение способствует общему интеллектуальному развитию человека, укрепляет уверенность в себе. Потому возможность получения профессионального обучения в собственной компании высоко ценится работниками и оказывает большое влияние на принятие ими решения о работе в той или иной организации.

 Если рассматривать профессиональное образование как систему, то в ней необходимо выделить два этапа. Первый – собственно профессиональная подготовка. Второй – последующие усилия, предпринимаемые для углубления, расширения и дополнения ранее приобретенной квалификации.

При этом в зависимости от преследуемых целей приобретенная ранее квалификация должна быть сохранена, приведена в соответствие с изменившейся обстановкой или использована для профессионального продвижения по службе. Данный подход к повышению квалификации непосредственно вытекает из концепции непрерывного образования, в основе которой лежит принцип организации ступенчатого производственного обучения персонала.

Из выше изложенного важно разграничить право на профессиональное образование, основанное на государственных образовательных стандартах, и право на профессиональное обучение, включающее профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. В последнем случае согласно Трудовому кодексу РФ к основным правам работника отнесено право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации[[34]](#footnote-34) иными словами – «право на профессиональное обучение». Организация профессионального обучения должна охватываться всеми уровнями правового регулирования трудовых отношений (нормативным, коллективно-договорным, локальным и индивидуально-договорным). Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов. Реализация конкретным работником права на профессиональное обучение осуществляется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ст.197 ТК РФ).

Профессиональное обучение во всех перечисленных выше формах всегда содержит оба элемента: элемент учебы и элемент применения.

**§2. Права и обязанности работодателя и работника в сфере профессионального обучения**

В новых экономических условиях развития России очевидна необходимость правового регулирования профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, поскольку в постсоветский период система подготовки и переподготовки кадров была основательно расшатана. Это не могло не отразиться на квалификации кадров, в то время как одним из основных факторов обеспечения нормального функционирования любого предприятия, учреждения или организации является наличие квалифицированных кадров.

В этой связи законодатель ввел в Трудовой кодекс РФ специальный раздел, посвященный регулированию подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. В гл. 31 этого раздела сгруппированы общие положения, регулирующие отношения в области подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.

В содержании указанного раздела Трудового кодекса РФ акцент сделан на полномочиях работодателя по организации подготовки и переподготовки кадров, который, исходя из конкретных задач организации, перспектив ее развития, совершенствования существующих и создания новых рабочих мест, сам определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд данной организации[[35]](#footnote-35).

Право каждого работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации на принципах равенства возможностей без всякой дискриминации установлено трудовым законодательством (ст. 21 ТК РФ). Право на профессиональное обучение такого рода должно реализовываться в порядке, установленном нормативными правовыми актами. На практике стороны трудовых отношений сталкиваются с рядом вопросов, связанных с реализацией прав работников на профессиональное обучение.

Обучение работников может быть организовано в различных формах. Ознакомление со спецификой работы в данной организации, освоение навыков при реализации новых производственных задач осуществляются каждым работником, в том числе самостоятельно в процессе работы. Организация также может самостоятельно организовывать обучение и проводить внутреннюю аттестацию работников.

Профессиональная подготовка может быть пройдена в образовательных учреждениях, в образовательных подразделениях организаций и в порядке индивидуальной подготовки у специалистов, обладающих соответствующей квалификацией.[[36]](#footnote-36)

Дополнительные образовательные программы могут реализовываться в различных образовательных учреждениях, в том числе в учреждениях дополнительного образования (например, на курсах повышения квалификации), а также посредством индивидуальной педагогической деятельности (на индивидуальных занятиях).[[37]](#footnote-37)

По результатам повышения квалификации и переподготовки проводится аттестация. По окончании обучения по всем перечисленным видам программ дополнительного образования работник получает соответствующий документ, причем документы государственного образца выдаются только аккредитованными учебными заведениями.[[38]](#footnote-38)

Не лицензируется и не проходит государственную аккредитацию индивидуальная трудовая педагогическая деятельность, а также образовательная деятельность в форме разовых лекций, стажировок, семинаров и других видов обучения, не сопровождающаяся итоговой аттестацией и выдачей документов об образовании и (или) квалификации.[[39]](#footnote-39)

Сказанное означает, что работодатель вправе без получения соответствующей лицензии или государственной аккредитации организовать обучение работников на предприятии. Однако документы по результатам такого обучения не выдаются.

Работодатель не должен вводить работников в заблуждение относительно статуса подобных занятий, поскольку согласно законодательству полученные таким образом знания ничем не отличаются от самообразования. Исключение составляет инструктаж по охране труда. По общему правилу, если речь не идет об опасных, вредных условиях труда и прочих особых случаях, обучение, аттестация и выдача документов о прохождении инструктажа по охране труда осуществляются самой организацией.[[40]](#footnote-40)

Согласно п. 4 ст. 196 ТК РФ работодатель обязан провести обучение, которое является условием выполнения работником профессиональной деятельности, а работник обязан пройти такое обучение и необходимую аттестацию, в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Рассмотрим более подробно некоторые виды деятельности и законодательные акты, которыми предусмотрена данная обязанность:

* Так п. 4 ст. 25 Федерального закона РФ от 10.01.2003 № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации»[[41]](#footnote-41), повышение квалификации работников железнодорожного транспорта, производственная деятельность которых связана непосредственно с движением поездов, осуществляется за счет средств работодателей в порядке, установленном соответствующим органом исполнительной власти.
* Аналогичная норма содержится и в п. 1 ст. 9 Федеральный закон от 21.07.1997 № 116-ФЗ ред. от 30.12.2008 «О промышленной безопасности опасных производственных объектов»[[42]](#footnote-42), которая относит проведение подготовки и аттестации работников в области промышленной безопасности к требованиям промышленной безопасности, обязанность исполнения которых лежит на организациях, эксплуатирующих опасные производственные объекты.
* Применительно к врачам у работодателя для получения лицензии на осуществление медицинской деятельности, возникает обязанность проводить повышение квалификации врачей не реже одного раза в пять лет п. 5 подп. д) Постановления Правительства РФ от 22.01.2007 № 30 (ред. от 07.04.2008) «Об утверждении Положения о лицензировании медицинской деятельности»[[43]](#footnote-43).
* Порядок организации переподготовки и повышения квалификации государственных служащих федеральных органов исполнительной власти регламентируется:

- Постановлением Правительства РФ от 17.04.2008 № 284 (ред. от 05.08.2009) «О реализации функций по организации формирования, размещения и исполнения государственного заказа на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку федеральных государственных гражданских служащих».[[44]](#footnote-44)

- Указом Президента РФ от 28.12.2006 № 1474 (ред. от 06.12.2007) «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации».[[45]](#footnote-45) Согласно данным нормативно-правовым актам подготовка и переподготовка, повышение квалификации государственных служащих проводится в соответствии с имеющимися потребностями, но не реже одного раза три года и осуществляется в образовательных учреждениях высшего профессионального или дополнительного образования. Гражданский служащий, впервые принятый на должность гражданской службы, направляется на повышение квалификации по истечении испытательного срока или шести месяцев после поступления на гражданскую службу.

* аудиторы в соответствии с пунктом 3 статьи 15 Федерального закона от 7 августа 2001 г. № 119-ФЗ «Об аудиторской деятельности» (ред. от 30.12.2008)[[46]](#footnote-46) в течение каждого календарного года, начиная с года, следующего за годом получения аттестата, проходят обучение по программам повышения квалификации, утверждаемым уполномоченным федеральным органом.

Отказ работника от прохождения обязательного обучения и (или) аттестации можно квалифицировать как неисполнение трудовых обязанностей, за которое он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности[[47]](#footnote-47). В силу п. 5 ст. 81 ТК РФ неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, влечет увольнение. Работодатель также вправе не выплачивать заработную плату, отстраненному от работы работнику, не прошедшему обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда по своей вине.

Если обязанность работодателя проводить обучение работников законодательством не установлена, необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет сам работодатель, который проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение вторым профессиям в организации. А при необходимости — в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, определенных коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Таким образом, необходимость обучения, виды образовательных программ и учебные заведения работодатель устанавливает самостоятельно; он может взять на себя такие обязательства, подписав, например, соответствующие условия коллективного договора.

Работник вправе отказаться от предложения работодателя пройти обучение, и к нему не могут быть применены меры дисциплинарного взыскания, которые в силу ст. 192 ТК РФ применяются только при совершении дисциплинарного проступка, т. е. при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

При отказе от прохождения обучения или при неудовлетворительном результате испытания понижение работника в должности либо уменьшение заработной платы не допускается, так как это влечет изменение условий трудового договора с работником, которое возможно только с его письменного согласия[[48]](#footnote-48).

Однако успешное прохождение обучения может быть условием продвижения работника по службе, и, соответственно, отказ от обучения, неудовлетворительный результат аттестации могут повлечь отказ работодателя от повышения работника в должности.

Работодатель может также рассматривать направление работника на обучение в качестве поощрения за труд. Как представляется, это не противоречит ни Трудовому кодексу РФ, содержащему открытый перечень мер поощрения, ни здравому смыслу, так как работник заинтересован в повышении своего профессионального уровня.[[49]](#footnote-49)

Вопросы, связанные с обучением работника, регулируются коллективными договорами и соглашениями, а также трудовым или ученическим договором[[50]](#footnote-50).

Однако при отсутствии коллективного договора работодателю следует задуматься о создании равных для всех работников возможностей в сфере профессионального обучения. Для достижения данной цели работодатель вправе принять локальный акт, который определял бы случаи и порядок предоставления работникам права на обучение по инициативе работодателя, права и обязанности обучающегося работника, а также возможность и порядок принятия решения о продвижении или поощрении работника, успешно прошедшего обучение. Работодатель может также включить соответствующие условия в другой локальный акт (например, в правила внутреннего трудового распорядка), если направление на обучение на предприятии рассматривается в качестве поощрения[[51]](#footnote-51).

Право работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, декларированное в ст. 21, 197 ТК РФ, не подразумевает право работника требовать обучения за счет средств работодателя. Однако согласно ст. 53 ТК РФ работодатель обязан обеспечить недискриминационные условия в этой сфере и предоставлять представителям работников информацию по данному вопросу.

Право работника на обучение реализуется путем заключения между работником и работодателем дополнительного договора.

Это может быть ученический договор. ТК РФ упоминает два вида ученического договора:

* на профессиональное обучение с лицом, ищущим работу;
* на переобучение без отрыва от работы с работником данной организации.

Таким образом, представляется, что при направлении работника на обучение в учебное заведение сторонам следует заключить дополнительное соглашение к трудовому договору, которое должно соответствовать нормам трудового права, а также условиям коллективного договора, соглашения.

Основные обязанности сторон такого договора не отличаются от обязанностей сторон ученического договора. Работодатель должен обеспечить работнику возможность обучения по определенной образовательной программе, а работник — пройти обучение и в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в договоре.

Здесь актуально поставить вопрос о возмещении расходов на прохождение работником профессионального обучения, переподготовки, стажировки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям в случае увольнения работника для работодателя.

По моему мнению, к рассматриваемому дополнительному договору применимы ст.207 и ст.249 Трудового кодекса РФ, однако не лишним будет и в самом договоре предусмотреть обязанность работника в случае увольнения без уважительных причин (в том числе и по собственному желанию) до истечения срока, оговоренного сторонами, возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени.

Для реализации данного положения необходимо[[52]](#footnote-52):

Во-первых, чтобы в трудовом договоре либо соглашении об обучении был определен срок, в течение которого работник обязуется выполнять свою трудовую функцию у данного работодателя после прохождения им обучения.

Во-вторых, в трудовом договоре или соглашении об обучении важно определить перечень уважительных и неуважительных причин увольнения работника, так как в нормативных правовых актах такой перечень отсутствует.

Трудовое законодательство не определяет прямо условия ответственности работника как за невысокие достижения в обучении, так и за его неудовлетворительный результат. Впрочем, при непрохождении работником итоговых испытаний в образовательном учреждении и неполучении им соответствующей профессии, специальности, квалификации работодатель может привлечь работника к дисциплинарной ответственности за неисполнение трудовых обязанностей,[[53]](#footnote-53) так как обязанность пройти обучение предусмотрена дополнением к трудовому договору, а также в зависимости от конкретной ситуации сослаться на факт причинения работником ущерба[[54]](#footnote-54).

В соответствии со ст. 187 ТК РФ при направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. Полагаю, данную норму необходимо толковать широко: под повышением квалификации понимается любая образовательная программа, направленная на повышение знаний и навыков работника, необходимых для осуществления трудовой деятельности у данного работодателя.

Направляя работника на обучение, работодатель не вправе требовать оплаты работником образовательных услуг. В этом случае именно работодатель считается лицом, заинтересованным в получении работником определенных знаний для применения их в дальнейшем в процессе трудовой деятельности в организации работодателя.

Необходимо отметить случаи, когда договор между работником и работодателем при обучении в учебном заведении вообще не должен заключаться, а именно:

* если направление работника на обучение рассматривается как поощрение за труд, поскольку договор устанавливает дополнительные обязанности для работника, что противоречит смыслу понятия «поощрение»;
* если обучение работника осуществляется по его собственной инициативе. Работник вправе без согласия работодателя принять решение о прохождении обучения за рамками рабочего времени. В этом случае он самостоятельно выбирает вид образовательной программы, ее содержание и форму обучения, на работодателя не возлагаются обязанности по обеспечению работнику возможности обучения.

При организации работодателем обучения работников в организации без получения соответствующей лицензии работодатель не может обеспечить приобретение учеником знаний по конкретной программе (профессии, специальности, квалификации). Тем не менее, не запрещается включать в трудовой договор, локальные акты или должностные инструкции организации условия об обязанности работника пройти тот или иной инструктаж, курс обучения, если это не противоречит требованиям трудового законодательства. Указанные мероприятия осуществляются в рамках рабочего времени, за время обучения выплачивается заработная плата и т. п.

В заключение необходимо подчеркнуть, что в случае обучения работника по своей инициативе и за свой счет он самостоятельно вступает в договорные отношения с соответствующим образовательным учреждением, получает соответствующие права, несет обязанности и ответственность.

В ст. 197 Трудовой кодекс РФ воспроизвел одно из основных прав работников, закрепленных в ст. 21 ТК: право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем*.*

Ученический договор является одним из возможных способов реализации права работника на профессиональное обучение. ТК РФ уделяет ему особое внимание, а потому данный вид соглашения, направленного на профессиональное обучение работника, необходимо рассмотреть подробнее.

**§3. Ученический договор как способ реализации права на профессиональную подготовку и переподготовку**

История ученичества насчитывает не одно столетие. Ученические отношения как отношения по профессиональной подготовке и переподготовке непосредственно у работодателя активно исследовались учеными в 50 - 60-е годы прошлого столетия. С изменением в стране экономических отношений работодатель – собственник средств производства, предприниматель, отвечающий за конечный результат экономической деятельности, самостоятельно определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров для собственных нужд, и такое право ему предоставлено ст. 196 Трудового кодекса Российской Федерации.[[55]](#footnote-55)

Одним из возможных средств реализации данного права является ученический договор. Он является основанием возникновения между учеником и работодателем ученических отношений, направленных на ускоренное приобретение лицом профессиональных навыков, необходимых для выполнения определенной работы, группы работ. Ученические отношения обеспечивают не просто подготовку работников к труду, а именно к труду у конкретного работодателя, что особенно актуально в условиях различных форм собственности и является одним из средств решения проблемы безработицы, поскольку само обучение сопряжено с теми условиями, в которых впоследствии будут протекать трудовые отношения. В ученических отношениях заинтересованы как работодатель, так и работник: первый получает подготовленные для себя кадры, а второй - работу.

Необходимо отметить, что законодатель целью ученического договора называет профессиональное обучение (переобучение) ученика (ст.198 ТК РФ). Однако, как было показано выше, профессиональная подготовка и переподготовка – это виды профессионального обучения, поэтому вполне допустимо рассматривать ученический договор как способ реализации именно права на профессиональную подготовку и переподготовку, тем более что ученический договор в качестве способа повышения квалификации при настоящем правовом регулировании довольно сомнителен, о чем будет сказано ниже.

К.Н. Гусов, рассматривая вопрос о классификации договоров о труде, предлагает в ее основу положить такой признак, как особенность содержания договоров, их условий. При этом ученым отмечается, что после проведения дифференциации договоров о труде по указанному критерию возможна их дальнейшая классификация сообразно особенностям субъектного состава, целевого назначения договоров и некоторых других признаков[[56]](#footnote-56).

В ч. 1 ст. 198 ТК РФ говорится о том, что работодатель имеет право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данной организации – ученический договор на профессиональное обучение, переобучение с отрывом или без отрыва от работы.

Сказанное позволяет сделать вывод о том, что ученический договор может быть заключен с лицами, которые ищут работу, то есть не состоящими с работодателем в трудовых отношениях. Данный договор может быть заключен с работником организации, который, естественно, состоит с работодателем в трудовых отношениях. В связи с чем по субъектному составу можно выделить два вида ученических договоров.

Во-первых, ученический договор, заключаемый с лицом, которое ищет работу и не состоит с работодателем в трудовых отношениях.

Во-вторых, ученический договор, заключаемый на профессиональное обучение работника, состоящего с работодателем в трудовых отношениях.

Заметим, что выделение видов договора по субъектному составу не является особенностью только ученического договора. Так, С.Ю. Головина на основании субъектного состава выделяет в качестве особого вида отношений по подготовке и повышению квалификации рабочих и служащих отношения по подготовке руководящих кадров.[[57]](#footnote-57)

Рассматриваемое деление ученических договоров на виды имеет не только и не столько теоретическое, но главным образом практическое значение. Очевидно, что лицо, которое не состоит с работодателем в трудовых отношениях, находится от него в меньшей зависимости. В частности, ему не надо решать вопрос о том, будет ли его обучение проходить с отрывом или без отрыва от производства. В свою очередь работник, состоящий с работодателем в трудовых отношениях, должен получить от него согласие на прохождение профессионального обучения с отрывом или без отрыва от производства. В связи, с чем ученический договор, заключаемый с работниками, состоящими в трудовых отношениях, может быть разделен на два подвида:

1. Ученический договор на профессиональное обучение работника без отрыва от работы. В этом случае работодатель обязан создавать работнику условия для сочетания работы с профессиональным обучением.
2. Ученический договор, заключаемый с работником для прохождения профессионального обучения с отрывом от производства. Заключение этого договора предполагает освобождение работника на период обучения от выполнения трудовых обязанностей, а также предоставление предусмотренных законодательством льгот, например, сохранение места работы и среднего заработка, выплата компенсаций, установленных для лиц, направляемых в служебные командировки.

Одной из сторон ученического договора является работодатель (а именно работодатель – юридическое лицо). В договоре обязательно указывается наименование работодателя – юридического лица (организации) и фамилия, имя, отчество лица, уполномоченного им на заключение ученического договора.

Другой стороной может быть работник, изъявивший желание пройти переподготовку в данной организации. В договоре указывается его фамилия, имя, отчество. Ученический договор должен содержать наименование приобретаемой учеником профессии, специальности, квалификации.

Обязанность работодателя по организации обучения работников на производстве основывается на соответствующих разделах коллективных договоров и соглашений, в которых указывается численность работников, подлежащих подготовке или переподготовке по профессиям, специальностям, необходимым для данной организации, а также определяются условия, обеспечивающие ученикам успешное усвоение теоретических знаний и профессиональных навыков по овладеваемой профессии, специальности.[[58]](#footnote-58)

Указанная обязанность работодателя получает конкретизацию в ученическом договоре. В качестве необходимого условия в ученический договор включается соглашение по поводу обучения по определенной профессии, специальности в объеме установленных требований к уровню теоретических знаний и практических навыков.

Обязанность работодателя обеспечивать ученику возможность обучения в соответствии с ученическим договором накладывает на него определенные обязательства: использовать ученика на работе по избранной им профессии, специальности, в период ученичества не привлекать к сверхурочным работам, не направлять в служебные командировки, не связанные с ученичеством.[[59]](#footnote-59)

Необходимым условием ученического договора является предусмотренная в нем обязанность ученика пройти профессиональное обучение в объеме утвержденной учебной программы и в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре.

Обязательной составляющей ученического договора является срок обучения. При подготовке или переподготовке по рабочим профессиям срок обучения, как правило, не превышает 6 месяцев, а по отдельным сложным профессиям – 12 месяцев.

В содержание ученического договора обязательно включается указание на размер оплаты труда, причитающейся в период ученичества.

Помимо указанных выше необходимых условий, ученический договор может содержать дополнительные условия, определяемые по соглашению сторон: сроки сдачи квалификационных экзаменов, расписание теоретических занятий и графики практической работы, условия обеспечения жильем и др.

По общим правилам ученический договор прекращается по истечении указанного в нем срока.[[60]](#footnote-60) Однако в договоре могут указываться и другие основания его прекращения, а именно:

* расторжение трудового договора;
* невозможность обучения работника данной профессии или квалификации вследствие его индивидуальных особенностей;
* сокращение численности или штата работников организации, по специальности, профессии или квалификации которых ученик проходит обучение;
* неудовлетворительный результат прохождения аттестации (можно указать количество раз); определенное количество неявок на занятия и др.

Ученический договор несет в себе плюсы, как для самих сторон договора, так и в некоторых случаях для третьих лиц. Организация получает сотрудника с повышенной квалификацией, работник — повышенную стоимость своего труда; в качестве третьего лица можно назвать потребителя, который получает продукцию более высокого качества.

Несмотря на то, что история законодательства об ученичестве началась давно и в науке исследователи обращали внимание на ученические отношения, ученический договор впервые выделен в отдельную главу только в Трудовом кодексе Российской Федерации.

Главу 32 «Ученический договор» ТК РФ даже со всеми ее недоработками можно рассматривать в качестве нового уровня развития законодательства об ученических отношениях.[[61]](#footnote-61)

Ученические отношения в настоящее время - это отношения, непосредственно связанные с трудовыми, которые возникают между субъектами трудового права и только в связи с трудовыми отношениями.

Ученические отношения возникают на основании ученического договора, который регулируется трудовым законодательством в качестве самостоятельного вида договоров, который следует рассматривать как способ реализации прав на профессиональную подготовку и переподготовку.

Ученический договор, являясь одним из проявлений конституционного принципа свободы труда в трудовом праве, выполняет роль юридического факта в момент возникновения ученического правоотношения, а после переходит в иное качество: юридической формы, опосредующей ученическое правоотношение.

**§4. Основные недоработки законодательства о профессиональном обучении и способы совершенствования правового регулирования подготовки и переподготовки кадров**

Процесс формирования работника и работодателя нового типа применительно к современному производству и организации труда требует более гибкого правового регулирования отношений, складывающихся в области профессиональной подготовки работников. Сегодняшний работник должен обладать способностями в короткие сроки освоить новейшее оборудование и компьютерные технологии, быть готовым к освоению новой продукции, выполнению новых работ и услуг, овладению смежными профессиями, новым рабочим местом, со знанием дела (порой, языка) общаться с иностранными коллегами (клиентами, заказчиками, покупателями). Поэтому трудовая деятельность наемного работника как таковая должна изучаться наряду с исследованием предшествующих или сопутствующих ей общественных отношений.

В последние годы в литературе справедливо отмечается, что одним из направлений совершенствования законодательства о труде должно стать индивидуальное регулирование условий труда, что связывается с обладанием работником способностью к профессиональной коррекции без отрыва от производства, позволяющей работнику быть востребованным на рынке труда, вести достойный диалог с работодателем и отстаивать свои права.[[62]](#footnote-62)

Действующее трудовое законодательство заметно отстает от правового обеспечения поставленных задач в области производственного образования вообще, а в такой его форме, как подготовка и переподготовка кадров, в частности. Основная причина, на мой взгляд, - отсталость его теоретической базы, которая в вопросах обеспечения производства кадрами еще не освободилась от политических целей, а потому присущие ей концепции правового регулирования рассматриваемых отношений неизбежно вступают в противоречие с экономической целесообразностью, требованиями современного рынка труда. Наука трудового права должна принять активное участие в исследовании и разработке гибких подходов к правовому обеспечению интересов сторон трудовых отношений в области профессионального обучения.

Согласно разделу IX Трудового кодекса Российской Федерации работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

Ключевое место в названном разделе ТК РФ занимает глава 32 об ученическом договоре, который, на наш взгляд, мало подходит к правовой регламентации профессионального роста таких «учеников», как руководители предприятий, менеджеры, специалисты, государственные служащие. В этом нас убеждает не только его содержание, сохраняющее в своей основе дух и терминологию статей 184 - 186 КЗоТ РСФСР 1971 г.[[63]](#footnote-63) о профессиональном обучении на производстве, но и целевое назначение ученического договора - правовая регламентация начальной подготовки кадров, главным образом рабочих профессий.

Ученический договор с его характерными атрибутами (формами ученичества, сроками обучения, стипендией) не может служить в качестве добротной правовой базы для регламентации повышения квалификации широкого круга работников. Необходима юридическая форма регулирования взаимоотношений сторон трудового договора, учитывающая идею непрерывного профессионального образования работника, нашедшую воплощение в международных документах, посвященных образованию (Конвенция МОТ № 142, Рекомендации МОТ № 88, 150 и др.), в отечественных нормативных актах: Федеральных законах «Об образовании» (1992 г.), «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (1996 г.), «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» (2004 г.), Национальной доктрине развития образования в России до 2025 г.

Ученые критически оценивают сложившийся во второй половине XX в. стереотип, согласно которому однажды полученные человеком знания сохраняют ценность на протяжении всей его профессиональной карьеры, а базовое профессиональное образование рассматривается как единственное и вполне достаточное на весь период трудовой деятельности. На смену этой устаревшей концепции приходит концепция обновления и углубления объема знаний в течение всего периода профессиональной деятельности человека. Знания сегодня перестают рассматриваться как некий запас сведений, а принимают вид потока постоянно обновляемой информации. К этому объективному фактору добавляется субъективный момент - потребность работников в непрерывном расширении знаний, готовность кадров к повышению квалификации, а работодателей - к проведению комплекса мер по внутрикорпоративному обучению персонала наряду с совершенствованием системы оплаты и мотивации труда[[64]](#footnote-64).

Процесс становления и развития корпоративного законодательства как правовой базы хозяйственной деятельности юридических лиц предполагает принятие организациями внутренних документов, которые в отличие от трудового права могут включать правовую обязанность каждого работника постоянно повышать свое профессиональное мастерство. Правила внутреннего трудового распорядка многих корпораций (АО, ООО и др.), наряду с привычной обязанностью руководителя организовать обучение, содержат правовую обязанность работника повышать квалификацию.

В трудовом праве сохраняется односторонний подход в правовом обеспечении подготовки и повышении квалификации персонала: практически он сводится к обязанности работодателя организовать процесс обучения. Работник наделяется лишь правом повышать свою квалификацию, в то время как работодатель обязан организовать обучение, предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, оказывать им иную помощь. Но ничего не сказано об обязанности самого работника участвовать в этом процессе. Работник может принимать решения совместно с работодателем или самостоятельно постоянно поддерживать уровень профессионального мастерства не столько в расчете на повышение заработка, продвижение по работе или получение иной награды, сколько в силу необходимости не отстать от требований научно-технического прогресса, новых форм организации труда и управления трудовыми процессами.

Для регламентации отношений по подготовке и повышению квалификации работников наиболее подходит такая юридическая форма опосредования, содержащая в самом названии свою цель, как договор на повышение квалификации (договор о профессиональном росте, соглашение об обучении), заключаемый работодателем с работником. Допускается включение в текст трудового договора конкретных положений, регламентирующих взаимные обязательства сторон по непрерывному профессиональному образованию.

Юридическая значимость предлагаемой модели правового регулирования подготовки, переподготовки и повышения квалификации состоит в том, что на стороны трудового договора с учетом индивидуальных особенностей труда будут возложены более четкие взаимные обязательства в области непрерывного профессионального роста работника, что будет соответствовать выполняемой работе, занимаемой должности на всем протяжении его трудовой деятельности у данного работодателя. Это более удачное решение проблемы по сравнению с нынешней схемой содержания ученического договора, предусматривающего только 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» (ст. 199 ТК РФ).

Для более эффективного обеспечения взаимодействия сторон в области подготовки и переподготовки кадров необходимо:

- установить правовую обязанность работника постоянно совершенствовать свои профессиональные знания и деловые навыки, юридически оформляя отношения дополнительным договором (по образцу договора о полной материальной ответственности), либо свои обязательства по повышению квалификации предусматривать в трудовом договоре при поступлении на работу;

- определять в договоре условия и порядок организации и финансирования подготовки, переподготовки и повышения квалификации, если формы и сроки обучения выходят за рамки общих правовых и экономических возможностей работодателя;

- в договорном порядке предусматривать правовые последствия нарушения взятых сторонами обязательств по подготовке, переподготовке и повышению квалификации, включая выплату друг другу сумм, составляющих материальный ущерб, который может выражаться в реальных потерях при просрочке работодателем организации обучения или отказе (уклонении) работника от подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

Выступая за сохранение и развитие договорной природы подготовки, переподготовки и повышения квалификации, необходимо поставить вопрос о юридической обязанности работника повышать квалификацию (в широком смысле) в принципе, как это предусматривают уставы юридических лиц, действующих в различных отраслях экономики (что в настоящее время, в принципе, противоречит трудовому законодательству). А на долю взаимной договоренности сторон в самостоятельном соглашении или трудовом договоре придется тогда конкретизация элементов предмета обучения: форм подготовки, переподготовки и повышения квалификации, мест и сроков обучения, порядка и условий финансирования обучения, последствий повышения квалификации, включая условия продвижения по работе, и т.п. Введение обязанности работника повышать квалификацию будет способствовать повышению его ответственности как участника трудового процесса.

Исходя из возрастающей конкурентоспособности персонала, развития концепции непрерывного образования, а также в целях повышения требовательности к работнику поддерживать свою профессиональную пригодность у данного работодателя, уместно поставить вопрос о признании самостоятельным основанием расторжения трудового договора по инициативе работодателя отказ или уклонение работника от повышения квалификации (в том числе в виде подготовки, переподготовки), т.е. нарушение своих обязательств, принятых по дополнительному соглашению.

Необходимо отметить: нынешняя процедура расторжения трудового договора по мотиву недостаточной квалификации работника (по непригодности) очень громоздкая. Работодатель должен доказать, убедив аттестационную комиссию, что работник не сумел реализовать свое право на повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям, в результате чего по реальным профессиональным и деловым качествам перестал соответствовать занимаемой должности или выполняемой работе (п. 3 ст. 81 ТК РФ). Работодателю не всегда это удается в силу существующего права, а не обязанности работника повышать квалификацию. Позиция работника, отставшего по своей воле в профессиональном мастерстве от требований производства, надежно защищена законом в интересах сохранения трудовых правоотношений.

Введение самостоятельного основания увольнения не только упростит процедуру расторжения трудового договора по мотиву непригодности, но и повысит значимость взаимной договоренности сторон в регулировании труда, расширит возможности трудового договора в регламентации более широкого диапазона трудовых отношений, включая взаимную ответственность, в том числе материальную, за его исполнение. К тому же это будет способствовать внедрению столь важного для современного этапа управления персоналом принципа самодисциплины и самоорганизации.

Новый этап в развитии законодательства о профессиональном обучении предполагает усиление образовательных элементов в содержании коллективных договоров (соглашений), индивидуальных трудовых договоров. Как справедливо отмечал И. Я. Киселев, это ведет к тому, что трудовые договоры все более трансформируются в договоры труда и обучения. В этой части поднятая проблема также выходит на международные и зарубежные стандарты «пожизненного обучения работника», т. е. непрерывного обновления профессиональных знаний, обеспечения «траектории преемственности» различных уровней и форм профессионального образования и обучения работника, его карьерного роста и адекватного ответа на потребности рынка труда.

**Заключение**

Подводя итоги по теме диплома, необходимо заметить следующее. Рассмотрение вопроса о правовых основах подготовки и переподготовки кадров позволило выявить значительный объем актов международного права, затрагивающих вопросы профессиональной подготовки и переподготовки, профессиональной ориентации кадров.

Российское законодательство, регулирующее отношения в области профессиональной подготовки, переподготовки кадров и повышения квалификации работников, включает в себя Трудовой кодекс РФ, а так же большое число иных нормативных правовых актов. Основополагающим нормативным актом является Трудовой кодекс РФ, содержащий отдельный раздел, посвященный профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников.

В дипломной работе мною был дан анализ правового регулирования подготовки и переподготовки кадров. Раскрыто понятие профессионального обучения, видами которого, в частности, и являются профессиональная подготовка и переподготовка. В работе обосновывается идея, что целью организации профессионального обучения кадров на производстве должно стать создание системы непрерывного образования персонала на основе оптимального сочетания различных форм подготовки.

Так же в работе были исследованы права и обязанности работника и работодателя, связанные с профессиональным обучением. Работодатель сам определяет необходимость профессиональной подготовки (переподготовки) кадров для собственных нужд, но в отдельных случаях законодательством предусмотрена его обязанность проводить профподготовку на предприятии, следовательно, в установленных законом случаях работник обязан пройти обучение для выполнения им своих трудовых обязанностей. Так же работникам, проходящим профессиональную подготовку (переподготовку, повышение квалификации), работодатель должен создать необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставить гарантии, установленные трудовым законодательством или иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами.

Одним из способов реализации права на профессиональное обучение является ученический договор. Он является основанием возникновения между учеником и работодателем ученических отношений, направленных на ускоренное приобретение лицом профессиональных навыков, необходимых для выполнения определенной работы, группы работ. Ученические отношения обеспечивают не просто подготовку работников к труду, а именно к труду у конкретного работодателя, что особенно актуально в условиях различных форм собственности и является одним из средств решения проблемы безработицы, поскольку само обучение сопряжено с теми условиями, в которых впоследствии будут протекать трудовые отношения.

При исследовании недоработок законодательства о профессиональном обучении был сделан вывод, что, несмотря на увеличение объема правового регулирования отношений по профессиональному обучению, законодателю предстоит решить еще многие вопросы с тем, чтобы добиться эффективной правовой регламентации обозначенной сферы отношений. В работе были сформулированы предложения по устранению некоторых из существующих ныне недостатков правового регулирования подготовки и переподготовки кадров.

**Список использованных нормативных источников и литературы**

1. Конвенция Международной Организации Труда № 142 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов» 1975 г. // Конвенция ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 5 марта 1979 г. № 8955-IX // Ведомости Верховного Совета СССР. - 1979г. - №11.
2. Конвенция МОТ № 168 «О содействии занятости и защите от безработицы» 1988 г. // Международная организация труда. Конвенции и рекомендации. 1919-1990: Т.II- Женева, 1991г. - С.2122-2126
3. Конвенция МОТ № 159 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» 1983 г // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 2031 - 2035.
4. Конвенция МОТ «о подготовке и дипломировании моряков и несении вахты» 1978 г.
5. Конституция РФ принята 12.12. 1993 г. (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ)// Собрание законодательства РФ//, 26.01.2009, № 4, ст. 445
6. Трудовой кодекс РФ принятии 21.12.2001 г. (в ред. 17.07.2009г.)// Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, № 1(ч.1), ст.3
7. Налоговый кодекс РФ Ч II.принят 19.07.2000г. (ред. от 19.07.2009) (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.10.2009)// Собрание законодательства РФ", 07.08.2000, № 32, ст. 3340
8. Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22.08.1996 N 125-ФЗ (ред. от 02.08.2009)// Российская газета, № 164, 29.08.1996.
9. Федеральный закон от 10.01.2003 № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации»// Российская газета. № 8. 18.01.2003.
10. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 25.12.2008) «О государственной гражданской службе Российской Федерации»// Российская газета. № 162. 31.07.2004.
11. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 (ред. от 25.12.2008) «О прокуратуре Российской Федерации» //Российская газета. № 229. 25.11.1995.
12. Федеральный закон от 21.07.1997 № 116-ФЗ ред. от 30.12.2008 «О промышленной безопасности опасных производственных объектов»// Российская газета. № 145. 30.07.1997
13. Федеральный закон. № 119-ФЗ от 07.08.2001 г «Об аудиторской деятельности» (ред. от 30.12.2008)// Российская газета. № 151-152. 09.08.2001.
14. Закон РФ «Об образовании» от 10.07.1992 N 3266-1(ред. от 17.07.2009)// Российская газета, № 13, 23.01.1996.
15. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 03.06.2009) «О занятости населения в Российской Федерации»// «Российская газета». № 84. 06.05.1996.
16. Указом Президента РФ от 28.12.2006 № 1474 (ред. от 06.12.2007) «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации»// Собрание законодательства РФ". 01.01.2007. № 1 (1 ч.). ст. 203
17. Постановление Правительства РФ от 31.03.2009 № 277 «Об утверждении Положения о лицензировании образовательной деятельности»// Российская газета. № 63. 10.04.2009. п.2
18. Постановления Правительства РФ от 22.01.2007 № 30 (ред. от 07.04.2008) «Об утверждении Положения о лицензировании медицинской деятельности»// Российская газета. № 19. 31.01.2007. (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2009)
19. Постановление Правительства РФ от 31.01.2009 № 82 «Об утверждении Типового положения о военном образовательном учреждении высшего профессионального образования»// Собрание законодательства РФ, 16.02.2009, № 7, ст. 837.
20. Постановление Правительства РФ от 26.06.1995 № 610 (ред. от 31.03.2003) «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов»// Российская газета", № 134, 13.07.1995.
21. Постановлением Правительства РФ от 17.04.2008 № 284 (ред. от 05.08.2009) «О реализации функций по организации формирования, размещения и исполнения государственного заказа на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку федеральных государственных гражданских служащих»// Собрание законодательства РФ". 21.04.2008. № 16. ст. 1709.
22. Постановление Минтруда РФ № 3, Минобразования РФ № 1 от 13.01.2000 (ред. от 08.02.2001) «Об утверждении Положения об организации профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения»// Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, № 11, 13.03.2000
23. Приказ Минюста РФ от 11.04.2007 № 73 «Об утверждении Наставления по организации профессионального образования сотрудников уголовно-исполнительной системы» //Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. № 23. 04.06.2007
24. Приказ МВД РФ от 14.12.1999 № 1038 (ред. от 09.12.2008) «Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации»//Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. № 17. 24.04.2000.
25. Постановление Минтруда РФ № 1, Минобразования РФ № 29 от 13.01.2003 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний, требований охраны труда работников организаций»// Российская газета. № 35. 22.02.2003.
26. Приказ Минобразования РФ от 06.09.2000 № 2571 «Об утверждении Положения о порядке и условиях профессиональной переподготовки специалистов»// Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти", № 44, 30.10.2000.
27. Приказ Минобразования РФ от 18.06.1997 № 1221 «Об утверждении Требований к содержанию дополнительных профессиональных образовательных программ»// Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. № 15. 1997. п.1.4.
28. Постановление Госкомтруда СССР от 15.06.1988 N 369 /92-14-147/20/18-22 «Об утверждении Типового положения о непрерывном профессиональном и экономическом обучении кадров народного хозяйства»// Бюллетень Госкомтруда СССР", N 11, 1988
29. Абрамова О.В. «Дисциплина труда и трудовой распорядок. Профессиональное обучение работников»//Хозяйство и право. 2002. № 9.
30. Абрамова О.В. «Ученический договор» //Справочник кадровика. 2003. № 1.
31. Борисова А.Б. «Профессиональное обучение работника»//Трудовые споры. 2006. № 2.
32. Власенкова В. «Взаимоотношения работника и работодателя в процессе обучения»//Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2008. № 9.
33. Глебов В.Г. Ученический договор: Монография. М.: ИГ «Юрист». 2006. 161 с.
34. Головина С.Ю. Правовые вопросы подготовки и повышения квалификации руководящих кадров производственных предприятий и объединений. Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Свердловск, 1985.
35. Гусов К.Н. Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики: Автореф. дис. ... докт. юрид. наук. М., 1993.
36. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М., 2004. 251с.
37. Иглин В. «Международные аспекты и правовое регулирование в области профессионального обучения и развития персонала в странах с развитой рыночной экономикой»// Управление персоналом. 2000. № 5.
38. Козырина А.Н., Насонкина В.В. «Постатейный комментарий к Федеральному закону «О высшем послевузовском профессиональном образовании». 2005г.//Система Консультант Плюс. 163 с.
39. Куренной А.М., С.П.Маврин, Е.Б.Хохлов «Комментарий к Трудовому кодексу РФ, изд. 2-е. Издательский дом «Городец». 2007. 534 с.
40. Лушникова М., Лушников А. «Право на профессиональное образование и обучение: проблемы реализации в современных условиях» // Управление персоналом. 2007. № 7.
41. Нуртдинова А.Ф. Проблемы совершенствования Трудового кодекса Российской Федерации//Трудовое право. 2004. № 4-5.
42. Оделов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом. М.: Финстатинформ, 1997. 215с.

Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С. Экономика труда. Т. 2. М., 2007. 289 с.

1. Петров А.Я. »Профессиональное обучение у работодателя: к концепции правового регулирования»// Трудовые споры. 2007. № 8.
2. Трудовое право России: Учебник / Под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского. М., 1998 г. 482с.
1. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов «Комментарий к Трудовому кодексу РФ, изд. 2-е. Издательский дом «Городец», 2007. С. 320 [↑](#footnote-ref-1)
2. В. Иглин «Международные аспекты и правовое регулирование в области профессионального обучения и развития персонала в странах с развитой рыночной экономикой»// Управление персоналом. 2000 № 5 С. 69. [↑](#footnote-ref-2)
3. А.Н. Козырина, В.В. Насонкина «Постатейный комментарий к Федеральному закону «О высшем послевузовском профессиональном образовании». 2005. Система Консультант Плюс. [↑](#footnote-ref-3)
4. Конвенция Международной Организации Труда № 142 «о профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов» (Женева, 23 июня 1975 г.)// Конвенция ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 5 марта 1979 г. № 8955-IX // Ведомости Верховного Совета СССР. - 1979г. - №11. [↑](#footnote-ref-4)
5. Международная организация труда. Конвенции и рекомендации. 1919-1990: Т.II- Женева, 1991г. - С.2122-2126 [↑](#footnote-ref-5)
6. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 2031 - 2035. [↑](#footnote-ref-6)
7. См.: Текст данных рекомендаций: официальный сайт МОТ: Субрегиональное бюро для стран Восточной Европы и Центральной Азии,// http://ilo.ru/index\_ru.htm [↑](#footnote-ref-7)
8. А.М. Куренной, С.П.Маврин, Е.Б.Хохлов «Комментарий к Трудовому кодексу РФ, изд. 2-е. Издательский дом «Городец». 2007. С. 325. [↑](#footnote-ref-8)
9. Конституция РФ (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ)//Собрание законодательства РФ//, 26.01.2009, № 4, ст. 445 [↑](#footnote-ref-9)
10. Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, № 1(ч.1), ст.3(в ред. 17.07.2009г.) [↑](#footnote-ref-10)
11. Нуртдинова А.Ф. Проблемы совершенствования Трудового кодекса Российской Федерации//Трудовое право. - 2004. - № 4-5. С. 55. [↑](#footnote-ref-11)
12. Российская газета, № 164, 29.08.1996 [↑](#footnote-ref-12)
13. Российская газета, № 13, 23.01.1996. [↑](#footnote-ref-13)
14. Российская газета, № 162, 31.07.2004. [↑](#footnote-ref-14)
15. Российская газета, № 229, 25.11.1995. [↑](#footnote-ref-15)
16. Собрание законодательства РФ", 16.02.2009, № 7, ст. 837. [↑](#footnote-ref-16)
17. Российская газета", № 134, 13.07.1995. [↑](#footnote-ref-17)
18. Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти", № 44, 30.10.2000. [↑](#footnote-ref-18)
19. Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, № 11, 13.03.2000. [↑](#footnote-ref-19)
20. Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, № 23, 04.06.2007. [↑](#footnote-ref-20)
21. Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, № 17, 24.04.2000. [↑](#footnote-ref-21)
22. Трудовой кодекс РФ ст. 21. [↑](#footnote-ref-22)
23. Свод законов РСФСР, т. 2, с. 123, Документ утратил силу с 1 февраля 2002 года (Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ). [↑](#footnote-ref-23)
24. См: А.Я. Петров «Профессиональное обучение у работодателя: к концепции правового регулирования»// Трудовые споры. 2007. № 8. С. 5-8. [↑](#footnote-ref-24)
25. М. Лушникова, А. Лушников «Право на профессиональное образование и обучение: проблемы реализации в современных условиях» // Управление персоналом. 2007. № 7. С.49. [↑](#footnote-ref-25)
26. Собрание законодательства РФ", 07.08.2000, № 32, ст. 3340, (ред. от 19.07.2009) (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.10.2009). [↑](#footnote-ref-26)
27. В.Власенкова «Взаимоотношения работника и работодателя в процессе обучения» //Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2008. № 9. С. 51-53. [↑](#footnote-ref-27)
28. Там же С. 51-53. [↑](#footnote-ref-28)
29. Бюллетень Госкомтруда СССР", N 11, 1988 [↑](#footnote-ref-29)
30. В.Власенкова «Взаимоотношения работника и работодателя в процессе обучения»//Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2008. № 9 С. 54. [↑](#footnote-ref-30)
31. п.7 Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, а так же пп 11,12 Положения о порядке и условиях профессиональной переподготовки специалистов». [↑](#footnote-ref-31)
32. См.: Оделов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом. М.: Финстатинформ, 1997. С. 195. [↑](#footnote-ref-32)
33. См.: Оделов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом. М.: Финстатинформ. 1997.С. 196 [↑](#footnote-ref-33)
34. См.: Трудовой кодекс РФ п. 7 ст. 21. [↑](#footnote-ref-34)
35. См.: О.Абрамова «Дисциплина труда и трудовой распорядок. Профессиональное обучение работников» // Хозяйство и право. 2002. № 9. С. 33. [↑](#footnote-ref-35)
36. См.: А.Б. Борисова «Профессиональное обучение работника»//Трудовые споры. 2006. № 2. С. 58. [↑](#footnote-ref-36)
37. См.: Там же С. 58. [↑](#footnote-ref-37)
38. См.: Приказ Минобразования РФ от 18.06.1997 № 1221 «Об утверждении Требований к содержанию дополнительных профессиональных образовательных программ»// Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. № 15. 1997. п.1.4. [↑](#footnote-ref-38)
39. См.: Постановление Правительства РФ от 31.03.2009 № 277 «Об утверждении Положения о лицензировании образовательной деятельности» Российская газета. № 63. 10.04.2009. п.2 [↑](#footnote-ref-39)
40. См.: Постановление Минсоцтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний, требований охраны труда работников организаций» Российская газета. № 35. 22.02.2003. [↑](#footnote-ref-40)
41. Российская газета. № 8. 18.01.2003. [↑](#footnote-ref-41)
42. Российская газета. № 145. 30.07.1997. [↑](#footnote-ref-42)
43. Российская газета. № 19. 31.01.2007. (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2009) [↑](#footnote-ref-43)
44. Собрание законодательства РФ". 21.04.2008. № 16. ст. 1709. [↑](#footnote-ref-44)
45. Собрание законодательства РФ". 01.01.2007. № 1 (1 ч.). ст. 203 [↑](#footnote-ref-45)
46. Российская газета. № 151-152. 09.08.2001. [↑](#footnote-ref-46)
47. Трудовой кодекс РФ. ст. 192. [↑](#footnote-ref-47)
48. Трудовой кодекс РФ ст. 57, 72. [↑](#footnote-ref-48)
49. А.Б. Борисова «Профессиональное обучение работника»//Трудовые споры. 2006. № 2. С. 60. [↑](#footnote-ref-49)
50. Трудовой кодекс РФ ст. 197. [↑](#footnote-ref-50)
51. Трудовой кодекс РФ ст. 191. [↑](#footnote-ref-51)
52. В.Власенкова «Взаимоотношения работника и работодателя в процессе обучения»//Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2008. № 9 С. 57. [↑](#footnote-ref-52)
53. А.Б. Борисова «Профессиональное обучение работника» // Трудовые споры. 2006 № 2 С. 62. [↑](#footnote-ref-53)
54. Трудовой кодекс РФ ст. 238. [↑](#footnote-ref-54)
55. Глебов В.Г. Ученический договор: Монография. М.: ИГ «Юрист». 2006. С.3 [↑](#footnote-ref-55)
56. Гусов К.Н. Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики: Автореф. дис. ... докт. юрид. наук. М., 1993. С. 33 - 34. [↑](#footnote-ref-56)
57. Головина С.Ю. Правовые вопросы подготовки и повышения квалификации руководящих кадров производственных предприятий и объединений. Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1985. С. 7. [↑](#footnote-ref-57)
58. О.В. Абрамова «Ученический договор» //Справочник кадровика. 2003 № 1. С. 84. [↑](#footnote-ref-58)
59. Там же С.84. [↑](#footnote-ref-59)
60. А.Е. Базыкин «Ученический договор: отдельные аспекты практики»// Трудовые споры. 2007. С. 10. [↑](#footnote-ref-60)
61. Глебов В.Г. Ученический договор: Монография. М.: ИГ «Юрист», 2006. С. 57. [↑](#footnote-ref-61)
62. См.: Лебедев В.М. Основные направления совершенствования законодательства о труде // Правовые проблемы укрепления российской государственности: Сб. статей / Под ред. Б.Л. Хаксельберга. Томск, 2001. С. 6 - 7. [↑](#footnote-ref-62)
63. Свод законов РСФСР, т. 2, с. 123, Документ утратил силу с 1 февраля 2002 года (Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ). [↑](#footnote-ref-63)
64. См.: Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С. Экономика труда. Т. 2. М., 2007. С. 82, 83. [↑](#footnote-ref-64)