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

Ученический договор как форма профессиональной подготовки и переподготовки работников

**Год:**

2011

**Автор научной работы:**

Занданов, Игорь Валерьевич

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Москва

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

212

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Занданов, Игорь Валерьевич

Введение.

Глава 1. Основы правового регулирования профессионального обучения (подготовки, переподготовки и повышения квалификации) непосредственно у работодателя.

1.1. Международно-правовые акты о профессиональном образовании и обучении.

1.2. Право работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по российскому законодательству.

Глава 2. Исторический опыт правового регулирования ученического договора.

2.1. Правовое регулирование ученического договора в дореволюционной России.

2.2. Профессиональное обучение работников непосредственно у работодателя в советский период.

Глава 3. Современная правовая характеристика ученического договора.

3.1. Стороны ученического договора.

3.2. Понятие и содержание ученического договора.

3.3. Виды договоров об обучении работников за счет средств работодателя.

Глава 4. Юридическая ответственность и иные юридические средства защиты прав и интересов сторон ученического договора по трудовому праву.

4.1. Юридическая ответственность сторон ученического договора.

4.2. Возмещение работодателю затрат, связанных с обучением работника, как средство защиты имущественных интересов работодателя.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Ученический договор как форма профессиональной подготовки и переподготовки работников"

Актуальность темы исследования. Отношения- по профессиональной подготовке и переподготовке работников непосредственно у данного работодателя, правовой формой которых традиционно выступает ученический договор, уже давно являются одним из важных видов общественных отношений, сложившихся в нашей стране.

В современных российских условиях заинтересованность в эффективном развитии названных отношений проявляют как работодатели и работники, так государство и общество в целом, что является отражением общемировой тенденции по повышению значимости образования как важного фактора социально-экономического развития. В России данная тенденция получила закрепление в таком программном документе, как Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020г., утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008г. № 1662-р1. В ней сформулирована'задача развития-в нашей стране непрерывного, в том числе внутрипроизводственного, обучения работников. Постановка в данной Концепции указанной задачи, наряду с другими задачами, вызвана необходимостью достижения не только цели модернизации образования, но и цели построения гибкого и эффективного рынка труда.

В связи с этим необходимо принятие и осуществление комплекса мер и, прежде всего, по совершенствованию правового регулирования отношений, возникающих в процессе профессионального обучения работников (лиц, ищущих работу) непосредственно у данного работодателя.

Вопрос о том, насколько современное состояние правового регулирования указанных отношений соответствует поставленным в названной Концепции задачам их развития, можно решить только путем проведения тщательного и всестороннего исследования, в процессе которого

1 См.: С3 РФ.2008. № 47. Ст. 5489. было бы целесообразно определить основные направления совершенствования законодательства, регулирующего указанные отношения. Однако уже сейчас очевидно, что одним из таких направлений должно быть обеспечение необходимого уровня гарантий работникам (лицам, ищущим работу), позволяющее им реализовать право на профессиональную подготовку, что обусловлено, в частности, и международными обязательствами России в данной сфере, возникшими у нее, в том числе, в связи с ратификацией ею Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996г., закрепляющей данное право1.

Поскольку нормы трудового права составляют основу правового регулирования отношений по профессиональному обучению, возникающих между работодателем и работником (лицом, ищущим работу), постольку необходимо уделить особое внимание анализу этих норм, закрепленных, в частности, в разделе IX Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001г.2. В условиях рыночной экономики именно трудовое право позволяет учесть особенности положения работников (лиц, ищущих работу), I как экономически более слабой стороны в отношениях по профессиональному обучению, и обеспечить им необходимый уровень \* социальной защиты.

Таким образом, актуальность настоящего диссертационного исследования обусловливается еще и необходимостью совершенствования правового регулирования ученического договора1 и возникающих на его основании отношений по профессиональной подготовке и переподготовке работников, учитывая состояние и перспективы социально-экономического развития России.

Степень научной разработанности темы. При выборе темы диссертации учитывалась не только ее актуальность, но и степень научной разработанности.

1 См.: Федеральный закон от 3 июня 2009 г. № 101-ФЗ «О ратификации Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996 года» // Российская газета. 2009. 5 июня.

2 См.: С3 РФ. 2002. № 1 (ч.1). Ст. 3.

Отечественные ученые-правоведы всегда проявляли интерес к вопросам правового регулирования отношений по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников. Научная разработка этих вопросов началась еще в конце XIX - начале XX вв. в трудах таких российских ученых-цивилистов, как А.А.Симолин1 и А.Ф.Федоров . В числе достоинств работ названных авторов следует отметить не только использование богатейшего исторического и сравнительно-правового материала, но и фундаментальный подход к исследованию указанных проблем, в том числе связанных с определением правовой природы ученического договора.

В советский и в постсоветский периоды правовые аспекты подготовки и переподготовки кадров подробно рассматривались такими авторами, как К.А.Абжанов, В.С.Андреев, В.Н.Артемова, Е.И.Астрахан, В.Ю.Гессен, Л.Я.Гинцбург, С.Ю.Головина, З.З.Гришин В.М.Догадов, В.А.Дрожжин, П.Д.Каминская, С.С.Каринский, Ф.М.Левиант, В.И.Миронов, Ю.П.Орловский, А.Е.Пашерстник, А.С.Пашков, В.П.Прокудин, ■ -О.В.Смирнов, А.И.Ставцева, А.Ф.Трошин, К.П.Уржинский, А.И.Шебанова и др., а также, с той или иной' степенью детализации, Н.Г.Александровым, • «■ О.В.Абрамовой, А.К.Безиной, Э.Н.Бондаренко, К.М.Варшавским, И.Войтинским, К.Н.Гусовым^ П.И.Жигалкиным, И.Я.Киселевым,

A.М.Лушниковым, М.В.Лушниковой, А.Г.Орловым, В.Н.Скобелкиным,

B.М.Сырых.

Однако комплексного исследования проблем правового регулирования отношений по профессиональному обучению работников в предлагаемом в настоящей работе аспекте в работах названных авторов не проводилось. Вместе с тем нельзя не отметить, что многие положения и выводы, затрагивающие теоретические и практические аспекты правового регулирования отношений по профессиональной подготовке, переподготовке

1 См.: Симолин A.A. Договор промыслового обучения. Казань, 1910.

2 См.: Федоров А.Ф. О промысловом ученичестве вообще и о договорах промыслового обучения в особенности. Одесса, 1892. и повышению квалификации работников, сформулированные в работах советских ученых-трудовиков, сохраняют актуальность и в настоящее время, хотя часть из них утратила практическую ценность в связи с изменением законодательства и социально-экономических условий общественной жизни. В постсоветский период вопросы правового регулирования ученического договора и возникающих на его основании отношений, как правило, затрагивались попутно в связи с рассмотрением других, более общих вопросов. Интерес к ним со стороны современных исследователей в значительной степени обусловливался потребностями практики и ограничивался комментированием законодательства.

Важные теоретические вопросы, связанные, в частности, с определением правовой природы отношений, возникающих по поводу направления работников на обучение в учебные заведения и в сторонние организации, не получили должного освещения в монографической литературе, хотя в той или иной мере затрагивались некоторыми из советских ученых-трудовиков. Не уделено им достаточного внимания и в проведенных в последнее время диссертационных исследованиях, в частности, в работах таких авторов, как М.В.Артемова, А.Ю.Бондарь, Е.Р.Брюхина, В.Г. Глебов, А.Х.Кильдеев, С.М.Кудрин, Н.В.Новикова, Н.Р.Розахунова, Д'.И.Федотов. Между тем рассмотрение данных вопросов позволило бы более четко определить юридическую природу ученического договора и возникающих на его основании отношений.

Таким образом, необходимость дальнейшей теоретической разработки проблем правового регулирования ученического договора и возникающих на его основании отношений по профессиональной подготовке и переподготовке работников непосредственно у данного работодателя представляется очевидной.

Объектом диссертационного исследования являются общественные отношения, возникающие на основании ученического договора и складывающиеся в связи с профессиональной подготовкой и переподготовкой работников непосредственно у данного работодателя.

Предмет диссертационного исследования составляют: 1) правовые нормы, регулирующие отношения по профессиональному образованию и профессиональному обучению, предусмотренные ремесленным и фабричным законодательством России ХУШ-Х1Х вв., отечественным законодательством о труде и законодательством об образовании советского и постсоветского периодов, а также нормы международных актов о профессиональном образовании и профессиональном обучении; 2) результаты правоприменительной практики судов общей юрисдикции.

Цели и задачи диссертационного исследования. Цель диссертационного исследования заключается в выявлении, постановке и решении теоретических и практических вопросов, связанных с определением: правовой природы ученического договора; его соотношения с другими договорами об обучении;: сущности и содержания одного из основных трудовых прав\* работника - права' на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации^ как основы правового регулирования^ соответствующих отношений. Кроме того», целыо диссертационного исследования является разработка и обоснование рекомендаций по совершенствованию правового регулирования ученического договора и возникающих на его основании отношений по профессиональной подготовке и переподготовке работников? (лиц, ищущих работу) непосредственно у данного работодателя:

Достижение поставленной цели предполагает решение следующих задач:

- проведение историко-правового исследования законодательства России о профессиональном обучении работников;

- анализ права работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации и определение его содержания; выявление круга отношений, возникающих в связи с профессиональным: обучением работников за счет средств работодателя, и анализ ах правовой природы; :

- определение субъектного состава, понятия и содержания ученического договора;

- определение понятия и содержания договора о направлении работника (лица, ищущего работу) на обучение в образовательное учреждение или в стороннюю организацию.

- разработка предложений по совершенствованию правового регулирования отношений по профессиональной подготовке и переподготовке работников непосредственно у данного работодателя.

Методологическая, теоретическая основа и нормативная база исследования. Методологической основой исследования является '\* диалектический метод познания: Для решения задач, способствующих достижению, цели исследования; диссертантом использована совокупность & обще- и частнонаучных методов: системного, логического;, формально-юридического и исторического, метода сравнительного правоведения. ?

Теоретическую: основу исследования составляют труды ученых в области теории права, трудового, гражданского и других отраслей права: К.А.Абжанова, Н.Г.Александрова, В.Н.Артемовой, Е.И.Астрахана, М.И.Бару, Б.К.Бегичева, Э.Н.Бондаренко, М.И.Брагинского, С.Н.Братуся, К.М.Варшавского, В.В.Витрянского, И.С.Войтинского,- Л.Я.Гинцбурга, С.Ю.Головиной, К.Н.Гусова, Н.И.Дивеевой, И.К.Дмитриевой, В.М.Догадова, С.А.Иванова, А.М.Куренного, О.С.Иоффе, И.Д.Каминской, С.С.Каринского, О^А.Красавчикова, В.М.Лебедева, Ф.М.Левиант, Р.З.Лившица, А.М.Лушникова; М.В.Лушниковой, С.И.Маврина, М.Н.Малеиной, Н.И.Матузова, Д.И;Мейера, В.П.Мозолина, М.В.Молодцова, А.Ф.Нуртдиновой, Ю.Г1.Орловского, А.Е.Пашерстника, А.С.Пашкова, Г.А.Поветьева, О.Н.Садикова, А.А.Симолина, В.Н:Скобелкина,

О.В.Смирнова, И.О.Снигиревой, А.И.Ставцевой, В.М.Сырых, Л.С.Таля,

A.Ф.Трошина, К.П.Уржинского, Е.А.Фарнсворта, А.Ф.Федорова, Е.А.Флейшиц, Р.О:Халфиной. Е.Б.Хохлова, Л.А.Чикановой, А.И.Шебановой Б.А.Шеломова и других.

При проведении историко-правового исследования, диссертантом были проанализированы работы ученых по истории, истории права и истории образования. В частности, это работы таких ученых, как Е.Андреев, С.Я.Батышев, Б.Бабин-Корень, С.В.Бахрушин, А.И.Быков, А.Н.Веселов,

B.Ю.Гессен, З.З.Гришин, Л.С.Карамышева, Л.Н.Нисселович, Г.А.Поветьев, К.Н.Сербина, А.А.Симолин, С.А.Соболев, Л.С.Таль, И.Татаров, А.Ф.Федоров, Е.Б.Хохлов, С.Н.Чернов и др.

Нормативную основу диссертационного исследования составляют международные правовые акты, Конституция Российской Федерации, нормативные правовые акты Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, а также нормативные правовые акты отдельных зарубежных государств, в том числе, государств-участников СНГ.

Научная новизна исследования. Настоящая диссертационная работа представляет, собой комплексное монографическое исследование исторических, теоретических и практических аспектов правового регулирования ученического договора и возникающих на его основании отношений по профессиональной подготовке и переподготовке работников (лиц, ищущих работу) непосредственно у данного работодателя. Указанные отношения впервые рассматривается через призму реализации конституционного права на образование. В диссертации впервые поставлены и исследованы вопросы о соотношении ученического договора и договора о направлении работника (лица, ищущего работу) на обучение и о возможности расширения предмета трудового права за счет включения в него отношений, возникающих между работодателем и работником (лицом, ищущим работу) по поводу направления последнего на обучение в образовательное учреждение или в стороннюю организацию.

На защиту выносятся следующие положения, отражающие новизну диссертационного исследования:

1. Анализ истории профессионального обучения в России позволяет сформулировать, как минимум, три вывода. Прежде всего, в процессе исследования подтвердился тезис о том, что высокий уровень организации профессионального обучения оказывает существенное влияние на успешность развития государства и общества. В связи с этим государство должно принимать значительные меры, направленные на содействие развитию профессионального обучения, но эти меры не должны ограничиваться только осуществлением правового регулирования, а могут являться только частью политики и программ, имеющих комплексный характер и включающих, в том числе, экономические и организационные меры. Вместе с тем эффективное правовое регулирование также может способствовать достижению высокого уровня развития профессионального \* обучения.

2. Право работника на профессиональное подготовку, переподготовку 5 и повышение квалификации, закрепленное ст. 21 ТК РФ среди других основных трудовых прав, представляет собой статутное право и является $ основой правового регулирования отношений по профессиональному обучению работников (лиц, ищущих работу) непосредственно у данного работодателя. Именно в качестве статутного права, а не законного интереса это право вытекает из содержания ст. 21 ТК РФ и ст. 10 Европейской Социальной Хартии. В этой связи право работодателя проводить обучение работников, предусмотренное ч. 2 ст. 196 ТК РФ, должно пониматься одновременно и как его обязанность, которая возникает с момента заключения соответствующего договора.

3. На основе анализа норм российского законодательства о труде и законодательства об образовании, а также некоторых международных и региональных актов обоснован вывод о необходимости закрепить в ст. 21 ТК РФ право работника на профессиональное образование и профессиональное обучение за счет средств работодателя. Предусмотренная в настоящее время в данной статье формулировка - право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации - значительно сужает возможности работников и работодателей в сфере профессионального обучения. Это предложение согласуется и с получившей распространение практикой организации профессионального обучения за счет средств работодателя.

4. Предлагается включить в предмет трудового права отношения по поводу направления работодателем работника (лица, ищущего работу) на обучение в образовательное учреждение или в стороннюю организацию, так как направление на ' обучение в данном случае осуществляется для удовлетворения потребностей работодателя в квалифицированных работниках, то есть непосредственно связано с трудовыми отношениями.

5. Сформулированы определение договора о направлении работника (лица, ищущего работу) на обучение в образовательное учреждение или в стороннюю организацию и его обязательные условия. Данный договор представляет собой соглашение между работником (лицом, ищущим работу), и работодателем, по которому обучающийся обязуется в установленный срок освоить образовательную программу по определенной в договоре профессии, специальности, квалификации, и по окончании обучения заключить с работодателем трудовой договор по полученной профессии, специальности квалификации либо возместить работодателю затраты, связанные с обучением, а работодатель обязуется своевременно оплачивать обучение работника (лица, ищущего работу) в образовательном учреждении или в сторонней организации, своевременно и в полном объеме выплачивать ему стипендию, предоставлять гарантии, установленные ТК РФ, иными законами и нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, настоящим договором, и по окончании обучения заключить с обучающимся трудовой договор и предоставить ему работу по приобретенной им профессии, специальности, квалификации. К обязательным условиям рассматриваемого договора относятся вид, форма, место и дата начала обучения, обязанность работодателя и обязанность работника (лица, ищущего работу) заключить трудовой договор в случае успешного завершения обучения и др.

6. Предлагается определить ученический договор как соглашение между учеником (работником или лицом, ищущим работу) и работодателем, по которому ученик обязуется пройти обучение с целью приобретения новой профессии, специальности, квалификации и в случае успешного завершения обучения заключить с работодателем трудовой договор по приобретенной профессии, специальности, квалификации, а работодатель обязуется обеспечить обучение ученика по обусловленной договором профессии, специальности, квалификации и в случае успешного завершения обучения предоставить ученику работу по приобретенной им профессии, специальности, квалификации и заключить с ним трудовой договор.

7. Одной из важных задач трудового законодательства является достижение оптимального баланса интересов сторон трудового и иных тесно связанных с ним отношений. В части регулирования отношений по профессиональному обучению работников трудовое законодательство в ,'\* какой-то мере решает эту задачу, но не всегда. В частности, Трудовой кодексРоссийской Федерации не содержит норм, защищающих имущественные права и интересы ученика. В связи с этим было бы целесообразно предусмотреть в ТК РФ нормы о материальной ответственности работодателя по ученическому договору, а в качестве одного из оснований такой ответственности указать на отказ работодателя предоставить ученику работу по окончании обучения.

Теоретическая и практическая значимость исследования. В настоящем диссертационном исследовании разработаны и обоснованы выводы, рекомендации и предложения, которые могут быть учтены в процессе совершенствования правового регулирования ученического договора и возникающих на его основании отношений. В диссертации предпринята попытка обосновать позицию о включении в предмет трудового права отношений, связанных с направлением работников (лиц, ищущих работу) на обучение в образовательные учреждения или в сторонние1 организации. Сформулированные в связи с этим положения могут быть использованы для проведения дальнейших научных исследований по проблемам правового регулирования отношений по профессиональному обучению работников (лиц, ищущих работу).

Апробация результатов исследования. Основные положения диссертации, выводы и рекомендации обсуждены в отделе законодательства о труде и социальном обеспечении и на секции Ученого Совета Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации

Основные положения и результаты диссертационного исследования изложены в опубликованных научных работах. Материалы диссертации используются в ходе практической работы автора в отделе законодательства о труде и социальном обеспечении Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации.

Структура диссертации определяется целью и задачами исследования. Работа состоит из введения, четырех глав, объединяющих девять параграфов, заключения, списка использованной литературы и списка нормативных правовых актов по рассматриваемой проблеме.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Занданов, Игорь Валерьевич

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В современных условиях развития российского общества одной из острых проблем является несоответствие между качеством' рабочей силы и требованиями рынка труда, на что обращено внимание и в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. К одному из способов решения этой проблемы можно отнести развитие внутрипроизводственного обучения работников, что предполагает развитие и совершенствование правового регулирования отношений, возникающих в процессе указанного обучения, в том числе отношений по профессиональной подготовке и переподготовке работников на основании ученического договора.

В связи с этим проведенное в настоящей диссертационной работе исследование различных аспектов правового регулирования ученического договора и возникающих на его основе отношений по профессиональной подготовке и переподготовке работников (лиц, ищущих работу) позволяет сформулировать следующие выводы.

В основе правового регулирования названных отношений в настоящее время находятся право человека на профессиональное образование и обучение, закрепленное в международных и региональных актах, и право работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, являющееся формой конкретизации указанного права человека и получившее закрепление в ст. ст. 21 и 197 Трудового кодекса Российской Федерации.

Анализ международных и региональных актов, закрепляющих основные направления деятельности государств в сфере профессионального образования и обучения, позволяет придти к выводу о том, что ключевым принципом этой деятельности является принцип непрерывного образования (обучения на протяжении всей жизни). Данный принцип изменил представления об образовании и способствовал расширению его понятия. Образование теперь понимается как компонента любого вида человеческой деятельности, то есть человек может обучаться не только в системе формального и неформального образования, но и спонтанно: в семье, на. работе, в общении и т.д., а общество в лице государства должно способствовать расширению возможностей человека по удовлетворению образовательных потребностей путем осуществления активной политики, направленной на: расширение сети образовательных организаций; обеспечение доступа к профессиональному образованию и обучению всем категориям населения на основе принципа равенства; координацию деятельности по разработке образовательных программ; подготовку преподавательских кадров и создание им благоприятных условий; признание результатов неформального и информального (спонтанного) образования и> т.д.

Основные меры, которые могут и должны составлять содержание названной деятельности государства в сфере профессионального образования и обучения, были объединены нами в зависимости от их целей в три группы мер, которые направлены, соответственно, на обеспечение равного доступа к профессиональному образованию и обучению, на обеспечение актуальности и качества содержания образования, на обеспечение закрепления и признания результатов образования. Наряду с этим была выделена и четвертая группа мер, но, скорее, это не разновидность вышеуказанных мер, а организационный инструмент или средство их реализации. В частности, речь идет о мерах, направленных на укрепление социального диалога по вопросам профессионального образования и обучения.

Выделение названных трех групп мер, определяющих содержание деятельности государств в сфере профессионального образования и обучения, позволяет получить общее представление об основных возможностях, составляющих содержание права человека на профессиональное образование и обучение, которое получило закрепление в международных и региональных актах в 60-70-е годы XX века.

На наш взгляд, определение таких возможностей должно быть обусловлено пониманием профессионального образования и обучения как процесса и результата. В этой связи к указанным возможностям следует отнести право на доступ к образованию и участие в нем и право на результат образования. На обеспечение права на доступ к образованию и участие в нем направлена первая из указанных нами, групп мер, а на обеспечение права на результат образования - две другие. В целом же, исходя из анализа отдельных международных и региональных актов, посвященных вопросам профессионального образования и обучения, формами конкретизации права человека на профессиональное образование и обучение являются следующие права: право на доступ к профессиональному образованию и обучению, право на учебный отпуск, право на содержание- профессионального образования и обучения, право на аттестацию, в том числе право- на признание результатов профессионального образования и обучения. В качестве самостоятельного; но тесно связанной^ с правом человека на профессиональное образование и обучение является право на профессиональнуююриентацию.

Таким образом, закрепление в международных и региональных актах права человека на профессиональное образование и обучение явилось своеобразным ответом человечества на вызовы современной эпохи, которые заключаются в существенном возрастании роли знаний и информации, в ускорении темпов обновления этих знаний и в целом социально-экономического развития, в росте конкуренции между работниками, между предпринимателями и между государствами. Важная роль в реализации этого права принадлежит, конечно, самому человеку, так как знания и компетенция могут быть приобретены им только посредством активного участия в процессе профессионального образования и обучения, но не менее важные функции в осуществлении "человеком этого права может и должно принять на себя государство, которое выполняет основную роль по созданию необходимых условий для успешной реализации человеком права« на профессиональное образование и обучение. Вместе с тем в связи с возрастанием образовательных потребностей человека государство не всегда может самостоятельно создать указанные условия и вынуждено привлекать к данной деятельности всех членов общества, в том числе работодателей, которые также заинтересованы в решении вопросов профессионального обучения работников.

Нормы международного права, закрепляющие право человека на профессиональное образование и обучение, уже давно получили признание в нашей стране. Необходимо отметить, что и в настоящее время Россия продолжает осуществлять политику, направленную на дальнейшее сближение с мировым сообществом по вопросам признания прав человека. В частности, речь идет о принятии Россией обязательств, вытекающих из содержания Европейской Социальной Хартии, принятой 18 октября 1961г. (пересмотренной 3 мая 1996г.), в том числе из ее ст. 10, закрепляющей право на профессиональную подготовку.

С учетом тенденции по расширению содержания права человека на профессиональное образование и обучение, получившей закрепление в международных и региональных актах, автором был проведен анализ основных положений российского законодательства в сфере профессионального образования и обучения, а также практики организации работодателями профессионального обучения работников. В результате этого автор пришел к выводу о том, что в современных условиях общественного развития необходимо расширить содержание права работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, предусмотренного ст. ст. 21» и 197 ТК РФ. В связи с этим следуетзакрепить в указанных статьях право работника на профессиональное образование и обучение за счет средств работодателя, под которым понимается признаваемая и охраняемая государством мера свободы работника (лица, ищущего работу), которая заключается в возможности пройти полностью или частично финансируемое и организуемое работодателем для собственных нужд обучение с целью приобретения либо обновления, совершенствования и углубления квалификации по определенной профессии, специальности, должности. При этом к видам обучения следует отнести профессиональное образование, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Это право рассматривается в качестве статутного права и включается в содержание правового статуса работника (лица, ищущего работу).

На наш взгляд, нельзя согласиться с высказанной в юридической литературе1 точкой зрения о том, что право на повышение квалификации (которое можно рассматривать в качестве элемента права работника на профессиональное образование и обучение за счет средств работодателя. Прим. автора) при существующем состоянии трудового законодательства выступает лишь. в качестве законного интереса, поскольку корреспондирующая ему обязанность работодателя,не получила закрепление в законодательстве1. Такая позиция не учитывает специфику механизма реализации работником права на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, которая заключается в том, что названное право реализуется путем заключения договора, являющегося дополнительным к трудовому договору. Работодатель заинтересован в, профессиональном обучении работника, так как уровень квалификации последнего имеет для него важное значение. Именно на основании договора у сторон возникают соответствующие права и обязанности. Данный механизм получил закрепление в ст. 196 ТК РФ.

1 См.: Новикова Н.В. Правовое регулирование отношений по повышению квалификации в России: история и современность. Автореферат дис. канд. юрид. наук. Пермь, 2007. С. 24.

Право работника на профессиональное образование и обучение за счет средств работодателя реализуется' в одноименных отношениях, которые являются производными от трудового отношения и тесно связаны с ним. Они включают в себя отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации непосредственно в организации и отношения по поводу направления работодателем работника (лица, ищущего работу) на обучение в образовательное учреждение или в стороннюю организацию.

Расширение содержания права на профессиональное образование и обучение обусловливает необходимость совершенствования правовых норм, предусматривающих гарантии его реализации. По своему содержанию указанные гарантии должны обеспечивать работнику доступ к участию в различных видах профессионального обучения, т.е. одной из основных их целей является создание работникам условий по совмещению работы с обучением. Необходимо отметить, что в настоящее время российское трудовое законодательство, с одной стороны, обеспечивает достаточно -высокий уровень гарантий работникам, совмещающим работу с получением общего или профессионального образования, и работникам, повышающим квалификацию, а с другой - не предусматривает аналогичных гарантий, работникам, проходящим профессиональную переподготовку, на что обращалось внимание в литературе1, или работникам, повышающим квалификацию по собственной инициативе. В связи с этим было бы целесообразно закрепить в ТК РФ гарантии работникам, обеспечивающие им доступ ко всем видам профессионального образования и обучения.

К основным гарантиям, на наш взгляд, следует отнести гарантии, обеспечивающие доступность профессионального образования и обучения, осуществляемого за счет средств работодателя, которые, с одной стороны, могут заключаться в создании условий работникам, совмещающим работу с

1 См: Брюхина Е.Р. Проблема предоставления гарантий и компенсаций при прохождении профессиональной переподготовки // Трудовое право. 2006. № 10. обучением, а с другой, - в оказании- всемерной поддержки работодателям, организующим профессиональное образование и обучение работников (лиц, ищущих работу).

Также следует особо выделить гарантии, направленные-на сокращение1 платы за обучение, скрытой формой которой является в настоящее время, обязанность работника, прошедшего обучение за счет средств работодателя, проработать у работодателя в течение определенного срока. Среди мер, которые могут быть направлены на сокращение или упразднение этой оплаты, могли бы быть названы меры, предусматривающие всемерную государственную поддержку и стимулирование работодателей.

Постановка задачи совершенствования правового1 регулирования отношений, возникающих в сфере внутрипроизводственного обучения работников, в том числе отношений, возникающих из ученического договора, предполагает проведение анализа не только современного законодательства, но и законодательства предшествующих периодов.

Ученичество является исторически первой формой профессионального обучения и было известно в России еще в древний период ее истории. В течение длительного времени ученичество находилось вне сферы\* правового регулирования. Лишь масштабные преобразования в стране, начатые Петром-I, обусловили повышенное внимание государства к проблемам ремесленников, в том числе и учеников, что нашло< отражение в принятии законодательства, регулирующего ученические отношения.

В процессе изучения исторического опыта развития в России ученичества, как исторически первой формы профессионального обучения, подтвердился тезис о< значимости профессионального обучения для государства и общества, в частности, на примере Советского Союза, который, по крайней мере, на начальном этапе своей истории достиг за счет этого-существенных успехов в социально-экономическом развитии.

Проведенное исследование государственной политики в сфере профессионального обучения в дореволюционный и в советский период позволяет утверждать, что для достижения успехов в названной сфере государство должно^ осуществлять активную и комплексную политику, включающую в себя ряд мер, в том числе и правовое регулирование возникающих в сфере профессионального обучения отношений.

Один из видов этих отношений, - ученические отношения, -характеризуется экономическим неравенством субъектов, а также, в силу высокой значимости профессионального обучения, наличием публично-правового элемента. Эти особенности обусловливают избрание таких методов правового регулирования, которые должны способствовать повышенной защите ученика, как экономически более слабого субъекта. В настоящее время, в условиях рыночной, экономики, игнорирование этих особенностей ученических отношений может привести к негативным социальным последствиям, выражающимся в усилении эксплуатации ученика и в снижении качества профессионального обучения, что в< конечном итоге, может отразиться на темпах социально-экономического развития.

Проведенный анализ современных правовых норм, регулирующих ученический договор и возникающие на его1 основании отношения, позволяет сделать вывод о том, что указанные нормы, являясь трудоправовыми, в целом отвечают требованиям, вытекающим, из сформулированного выше вывода о необходимости учета особенностей названных отношений- при осуществлении их регулирования.

Вместе с тем в- процессе исследования были выявлены некоторые недостатки современного правового регулирования ученического договора и возникающих на его основании отношений.

В частности, недостаточно четко определяется правовой статус ученика - лица, ищущего работу, на что обращалось внимание в юридической литературе1. Данный вывод можно обосновать положениями, предусмотренными ч. 2 ст. 197 и ч. 2 ст. 198 ТК РФ, из содержания которых следует, что статус ученика - лица, ищущего работу не определяется

1 См.: Бриллиантова H.A., Архипов В. Ученик по статусу, по сути и. по стоимости // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2008. №11. трудовым законодательством. В связи с этим предлагается уточнить положения ст. 198 ТК РФ, более четко определив в ней, что стороной ученического договора выступает ученик, которым являются как работник, так и лицо, ищущее работу.

В' настоящее время ТК РФ исключает из числа лиц на стороне работодателя работодателей — индивидуальных предпринимателей. Поэтому следует поддержать высказанную в юридической литературе точку зрения о необходимости определения в качестве стороны ученического договора не только работодателей - юридических лиц, но и работодателей предпринимателей, так как иное не отвечает наметившейся тенденции расширения прав работодателей-предпринимателей1.

Законодатель не устанавливает специальных требований к правосубъектности сторон ученического договора. В связи с этим предлагаемый в правовой литературе подход к определению момента возникновения ученической правосубъектности является дискуссионным. Согласно этому подходу ученическая и трудовая правосубъектность должны наступать одновременно2. По нашему мнению, ученическая правосубъектность может возникнуть раньше трудовой. Важно только, чтобы к моменту окончания обучения ученик достиг возраста, по достижении которого наступает трудовая правосубъектность.

Нельзя также согласиться с высказанной в юридической'литературе точкой зрения; о том, что контрагентом ученика по ученическому договору может являться только коммерческая организация, а некоммерческая организация - только при осуществлении ею предпринимательской деятельности, так как необходимым условием возникновения специальной правосубъектности работодателя в данном случае является наличие у него производства в связи с тем, что объектом ученического договора является

1 Данное расхождение было отмечено Т.Ивановой, но она не совсем точно определяет суть указанной тенденции, считая, что после принятия федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ произошло выравнивание в трудовых правах и обязанностях всех категорий работодателей. См.: Иванова Т. Значительные последствия небольших изменений//Электронный ресурс: СПС Консультант-плюс.

2 См. Глебов В.Г. Ученический договор. М,, 2006. С. 51. обучение непосредственно на производстве1. По мнению автора, данная точка зрения не основана на законе, который не определяет виды работодателей-юридических лиц, являющихся стороной ученического договора, и не указывает на необходимость наличия у работодателя производства.

Законодательство недостаточно полно регламентирует правовой статус ученика и работодателя, который в настоящее время определяется ТК РФ и международными актами. Вместе с тем вопрос о правах и обязанностях названных субъектов, вытекающих из определения их статуса как участников образовательного процесса, в настоящее время остается открытым. Речь идет, прежде всего, о том, что они могут и должны рассматриваться в качестве участников образовательной деятельности. Однако законодательство об образовании в этой части на отношения по профессиональной подготовке и переподготовке кадров, осуществляемых у работодателя, не распространяется. В связи с этим необходимо отметить, что в соответствии с проектом Федерального закона «Об образовании» организациям, не являющимся образовательными, в том числе и коммерческим организациям, предоставлено право на осуществление образовательной деятельности. Поэтому положения данного законопроекта, определяющие правовое положение этих организаций, а также обучающихся, в полной мере будут распространяться на ученика и работодателя в процессе возникающих между ними отношений по профессиональной подготовке и переподготовке. Такой подход следует поддержать.

Трудовой кодекс Российской Федерации, предусмотрев общие положения о правах и обязанностях работодателя в сфере профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, вместе с тем недостаточно четко разграничил. права и обязанности работодателя, характеризующие его положение, с одной стороны, как участника социально

1 См. там же. С. 58

2 Названный законопроект в конце 2010-начале 2011гг. был размещен в Интернете для общественного обсуждения. См. Интернет-ресурс: Ьйр^/гакопоргоеШО 11 .ги/ партнерских отношений, а с другой - как участника индивидуального отношения по обучению. В связи с этим, по мнению автора, было бы целесообразно предусмотреть в главе 31 ТК РФ1 положения, определяющие права и обязанности работодателя в рамках деятельности по организации профессионального обучения всех работников, и в рамках индивидуальных отношений с конкретным работником (лицом, ищущим работу).

В ТК РФ недостаточно полно и в некоторых случаях не совсем правильно, на наш взгляд, определяется содержание ученического договора. Так, в соответствии с ч. 1 ст. 199, ч.2 ст. 207 и ст. 249 ТК РФ к обязательным условиям ученического договора относятся: условие об обязанности работодателя обеспечить ученику возможность обучения, условие об обязанности ученика пройти обучение и проработать по трудовому договору с работодателем в течение предусмотренного ученическим договором срока либо возместить работодателю понесенные им затраты на обучение в. случае отказа приступить к работе или увольнения до истечения срока обязательной отработки по неуважительным причинам; срок ученичества; размер оплаты в период ученичества.

Анализ приведенных положений, практики их применения, а также высказанных в юридической литературе позиций позволяет сформулировать вывод, что в настоящее время ученическим договором опосредуются не только такие виды обучения, как профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации, но и профессиональное образование, получаемое ^работником (лицом, ищущим работу) за счет средств работодателя. Однако исторически ученичество формировалось как вид обучения, представляющий собой подготовку молодежи к труду, причем осуществляемую непосредственно в процессе работы. Кроме того, в настоящее время в России и в некоторых иностранных государствах обучение по ученическому договору может осуществляться одновременно как в учебных заведениях (теоретические занятия), так и на производстве (практические занятия). В связи с этим ученический договор было бы правильным рассматривать как форму профессиональной подготовки и переподготовки работников (лиц, ищущих работу).

Рассматривая особенности ученического договора, необходимо отметить, что цель ученического договора заключается не столько в обучении ученика профессии, специальности, сколько в удовлетворении потребности работодателя в квалифицированных работниках. Именно поэтому одним из условий ученического договора является обязанность ученика проработать по трудовому договору по окончании ученичества в течение определенного срока, а в целях защиты имущественных интересов работодателя - обязанность возвратить работодателю средства, затраченные на обучение работника, в случае нарушения им условия о сроке отработки.

Однако, по мнению автора, цель по удовлетворению потребностей работодателя в квалифицированных работниках может быть достигнута уже на стадии заключения между учеником и работодателем трудового договора. Поэтому условие об обязательной отработке было бы целесообразно отнести к дополнительным условиям ученического договора. Если же работник уволится до истечения этого срока по неуважительным причинам, то он должен возместить работодателю понесенные им затраты на обучение.

Исходя из сказанного, к обязательным условиям ученического договора предлагается относить: указание на профессию, специальность, квалификацию, приобретаемую учеником; вид и организационную форму профессионального обучения; место обучения; срок обучения; дату начала обучения; условие о выплате стипендии и об оплате работы, выполненной на практических занятиях;, испытательный срок; обязанность ученика заключить трудовой договор с работодателем по приобретенной профессии, специальности, квалификации, а в случае если ученик по неуважительной причине отказывается приступить к работе - обязанность возместить работодателю затраты на обучение; обязанность работодателя по предоставлению ученику работы по приобретенной в результате обучения профессии, специальности, квалификации и по заключению с ним трудового договора в случае успешного завершения обучения.

Учитывая сказанное, под ученическим! договором следует понимать соглашение между учеником (работником или лицом, ищущим работу) и работодателем, по которому ученик обязуется пройти обучение с целью приобретения новой профессии, специальности, квалификации и в случае успешного завершения обучения заключить с работодателем трудовой договор по приобретенной профессии, специальности, квалификации, а работодатель обязуется обеспечить обучение ученика в" соответствии с ученическим договором и в случае успешного завершения обучения предоставить ученику работу по приобретенной им профессии, специальности, квалификации и заключить с ним трудовой договор.

Из содержания ст. 197 ТК РФ следует, что работодатель и работник могут заключить между собой не только ученический договор, но и, другие договоры об обучении, являющиеся дополнительными к трудовому договору. Вместе с тем в ТК РФ не предусмотрены положения- об иных договорах об обучении

В связи с этим необходимо отметить, что в постсоветский период широкое распространение на' практике получили договоры о направлении работодателем работников (лиц ищущих работу) на обучение в учебные заведения и в сторонние организации, одним из видов которых являются договоры о целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием.

Названные договоры имеют определенное сходство с ученическим договором по субъектному составу и по содержанию: работник (лицо, ищущее работу) обучается профессии, специальности, квалификации по направлению работодателя, а по окончании обучения обязуется проработать у работодателя по трудовому договору в течение определенного срока либо возместить ему затраты на обучение.

Вместе с тем можно выявить и определенные отличия. Прежде всего, эти договоры регламентируют иные виды профессионального обучения. В связи с этим иными могут быть цель, место и формы обучения. Определенные отличия имеются и1 в содержании обязанностей работника (лица, ищущего работу). Например, работодатель по договору о направлении работника на обучение в образовательное учреждение или в стороннюю организацию не является непосредственным организатором обучения. Как правило, его функция заключается только в оплате обучения.

Анализ содержания различных договоров об обучении работника за счет средств работодателя позволяет сделать вывод о том, что в системе отношений по профессиональному образованию и обучению работников (лиц, ищущих работу) за счет средств работодателя можно выделить отношения, которые в настоящее время не включаются в предмет трудового права, но могут регулироваться его нормами — это отношения по направлению работодателем работника (лица, ищущего работу) на обучение в образовательное учреждение, стороннюю организацию. Данные отношения\* можно было бы включить в предмет трудового права на том основании, что направление на обучение осуществляется для удовлетворения потребностей работодателя в квалифицированных работниках.

Юридическим фактом, порождающим возникновение указанных отношений служит договор о направлении работодателем работника (лица, ищущего работу) на обучение в образовательное учреждение или в стороннюю организацию, под которым следует понимать соглашение между работником (лицом, ищущим работу), и работодателем, по которому работник (лицо, ищущее работу) обязуется в установленный срок освоить образовательную программу по определенной в настоящем договоре профессии, специальности, квалификации, и по окончании обучения заключить с работодателем трудовой договор по приобретенной профессии, специальности квалификации, а работодатель обязуется своевременно оплачивать обучение работника (лица, ищущего работу) в образовательном учреждении или в сторонней организации, своевременно и в полном объеме выплачивать ему стипендию, предоставлять гарантии, установленные ТК РФ, иными законами и нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, настоящим договором, и по окончании обучения предоставить работнику (лицу, ищущему работу) работу по приобретенной им профессии, специальности, квалификации и заключить с ним трудовой договор.

К обязательным условиям названного договора должны быть отнесены: указание на профессию, специальность, квалификацию, приобретаемую работником (лицом, ищущим работу), вид и форма обучения, место обучения, дата начала обучения, условия совмещения обучения с работой (для договора, заключаемого с работником), выплата стипендии, испытательный срок, обязанность работодателя оказывать содействие в прохождении производственной практики или стажировки, если это предусмотрено программой обучения, обязанность работодателя предоставить работнику (лицу, ищущему работу) работу по приобретенной им профессии, специальности квалификации в случае успешного завершения обучения, обязанность работодателя и обязанность работника . (лица, ищущего работу) заключить трудовой договор в случае успешного завершения обучения. К дополнительным условиям можно отнести обязанность работника (лица, ищущего работу) проработать по трудовому договору в течение срока, установленного настоящим договором и его обязанность возместить работодателю затраты на обучение в случае отказа приступить к работе или неисполнения обязанности проработать по трудовому договору по неуважительной причине.

При рассмотрении отдельных отдельных проблем, возникающих в сфере защиты прав и интересов ученика и работодателя, необходимо обратить внимание на то, что в ТК РФ недостаточно четко определяются вопросы юридической ответственности сторон ученического договора. В частности, при применении на практике ст. 192 ТК РФ возникают вопросы о возможности привлечения ученика к дисциплинарной ответственности, поскольку обязанности ученика не могут быть охарактеризованы как трудовые.

Трудовой кодекс Российской Федерации, предусмотрев возможность защиты имущественных интересов работодателя, мало уделяет внимание защите аналогичных прав и интересов ученика, что, на наш взгляд, не способствует решению задачи по установлению баланса интересов ученика и работодателя. В связи с этим, учитывая, что одной из основных целей, которые преследует ученик при заключении ученического договора, является трудоустройство у данного работодателя, то представляется целесообразным предусмотреть в ТК РФ ответственность работодателя за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанности по предоставлению работы.

На практике возникает много вопросов в связи с применением статей 207 и 249 ТК РФ, устанавливающих обязанность работника возместить работодателю затраты, понесенные им в связи с обучением. К ним можно отнести следующие вопросы: какова природа возмещения затрат, связанных с обучением работников; какие причины освобождения от данной обязанности являются уважительными; каков порядок взыскания этих затрат, какие затраты подлежат возмещению и т.д.

В частности, по вопросу о правовой природе возмещения затрат, связанных с обучением, полагаем, следует согласиться с высказанной в юридической литературе позицией, согласно которой названное правовое относится к мерам защиты имущественных прав и интересов работодателя, а не в качестве меры ответственности1, поскольку отсутствуют необходимые условия для привлечения работника к материальной ответственности: наличие ущерба и причинной связи между противоправным поведением работника и затратами работодателя на обучение.

1 См.: Абрамова О.В. Юридические средства защиты прав работодателей. В кн.: Права работодателей в трудовых отношениях / Под ред. А.Ф. Нуртдиновой, Л.А. Чикановой. М., 2009. Глава 8. Параграф 8.5. С. 465-468.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Занданов, Игорь Валерьевич, 2011 год

1. ОФИЦИАЛЬНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

2. Всеобщая декларация прав человека, принятая 10 декабря 1948 г. Генеральной Ассамблеей ООН // Российская газета. 1995. - 5 апреля

3. Международный пакт об экономических социальных и культурных правах от 16 декабря 1966г. Электронный ресурс. URL: http://www.un.org/ru/documents/declconv/conventions/pactecon.shtml

4. О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов: Конвенция МОТ № 142 от 23 июня 1975 г. / Конвенции и рекомендации, принятые МОТ. В 2-х т. Т.2. -Женева: Международное Бюро Труда, 1991. С. 1751-1754.

5. Об оплачиваемых учебных отпусках: Конвенция МОТ № 140 от 24 июня 1974г. / Конвенции и рекомендации, принятые МОТ. В 2-х т. Т.2. -Женева: Международное Бюро Труда, 1991. — С. 1727-1730.

6. О техническом и профессиональном образовании: Конвенция, принятая 10 ноября 1989г. на 25 сессии Генеральной Конференции ЮНЕСКО / •Международные нормативные акты ЮНЕСКО.- М., 1993. С. 110 117.

7. О развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение: Рекомендация. МОТ № 195 от 1 июня 2004г. Электронный ресурс. URL: http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/ recdispl.htm

8. О профессиональном обучении: Рекомендация МОТ № 57 от 27 июня 1939г. / Конвенции и рекомендации, принятые МОТ. В 2-х т. Т.1. -Женева: Международное Бюро Труда, 1991. С.531-538.

9. Об ученичестве: Рекомендация МОТ № 60 от 28 июня 1939г. / Конвенции и рекомендации, принятые МОТ. В 2-х т. Т. 1. Женева: Международное Бюро Труда, 1991. — С.559-561.

10. О профессиональном обучении взрослых, включая инвалидов: Рекомендация МОТ № 88 от 30 июня 1950г. / Конвенции и рекомендации,принятые МОТ. В 2-х т. Т.1. Женева: Международное Бюро Труда, 1991. - С.1015-1024

11. О профессиональном обучении: Рекомендация МОТ № 117 от 27 июня 1962г. / Конвенции и рекомендации, принятые МОТ. В 2-х т. Т.2. -Женева: Международное Бюро Труда, 1991. С. 1344-1366.

12. Об оплачиваемых учебных отпусках: Рекомендация МОТ № 148 от 24 июня 1974 / Конвенции и рекомендации, принятые МОТ. В 2-х т. Т.2. — Женева: Международное Бюро Труда, 1991. С. 1731-1735.

13. О развитии образования взрослых: Рекомендации ЮНЕСКО от 26 ноября 1976г. Электронный ресурс. URL: http://unesdoc.unesco.org/images/0011/ 001140/114038rb.pdf#page=l 16

14. Европейская Социальная Хартия, принятая 18 октября 1961г. (пересмотренная 3 мая 1996г.) Электронный ресурс. URL: http://conventions.coe.int/Treaty/rus/Treaties/Html/163.htm

15. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ (в ред. Федер. закона от 29 декабря 2010 № 437-Ф3) // СЗ РФ. 2002. №1 (ч.1).Ст.З; .2011. -№ 1. Ст. 49;

16. О подготовке управленческих кадров: Указ Президента РФ от 23 июля 1997г. № 774 (в ред. Указа Президента РФ от19. «О подготовке управленческих кадров» (в редакции от 1 апреля 2003г. № 382) // СЗ РФ. 1997. № 30. Ст. 3607; 2003. № 14. Ст. 1261.

17. Об утверждении Положения «О целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием»: Постановление Правительства РФ от 19 сентября 1995г. № 942 // СЗ РФ. 1995. №39. Ст.3777;

18. Об утверждении Положения о лицензировании образовательной деятельности»: постановление Правительства РФ от 16 марта 2011 № 174 //СЗРФ. 2011. № 12.-Ст. 1651;

19. Об ученических договорах: письмо Фонда социального страхования РФ от 11 июня 2003г. №02-18/05-3937 // Бюллетень Министерства труда и социального развития РФ. 2003. - №8.

20. О ремесленной деятельности в городе Москве: Закон г.Москвы от 16 июня 1999г. №25 // Ведомости Московской городской Думы. 1999. - № 8. -С.65.

21. Об утверждении Общего положения о тарифе: декрет СНК РСФСР от 17 июня 1920г. // СУ РСФСР. 1920. - № 61 - 62. - Ст. 276;3106 учебной профессионально-технической повинности: декрет Совета народных комиссаров РСФСР // СУ РСФСР. 1920. № 70. Ст. 325;

22. Кодекс законов о труде РСФСР от 10 декабря 1918 г. // СУ РСФСР. -1918.-№ 87-88.-Ст. 905;

23. Кодекс законов о труде РСФСР от 30 октября 1922 г. // СУ РСФСР. 1922. -№70.-Ст. 903.

24. Кодекс законов о труде Российской Федерации от 9 декабря 1971г. // ВВС РСФСР. 1971. - № 50. - Ст. 1007.3506 утверждении Положения «О школах рабочих-подростков»: постановление СНК РСФСР от 7 апреля 1925г. // СУ РСФСР. 1925. - № 22.-Ст. 162;

25. О минимальных нормах брони> подростков)в промышленности и других отраслях народного хозяйства: постановление ЦИК и СНК СССР от 1 августа 1928г. // СЗ СССР. 1928. № 49. Ст.437;

26. Об утверждении Положения о школах ФЗУ для автотранспорта: постановление Наркомата труда СССР от 16 августа 1930г. № 274 // СЗ СССР. 1930. - № 9. - Ст. 113;

27. Об утверждении Положения о школах ФЗУ Наркомата тяжелой промышленности: приказ Наркомата тяжелой промышленности СССР № 10432 от 31 июля 1934г. В сб.: Труд подростков / Сост. Ф.Артемов. М., 1938.-С. 41-42;

28. О порядке проведения производственного и теоретического обучения в школах ФЗУ: постановление Наркомата труда СССР от 29 апреля 1932г. № 74 // Известия НКТ СССР. 1932. - № 19;

29. Об участии промышленных предприятий, совхозов и колхозов в комплектовании вузов и техникумов и в подготовке специалистов для своих предприятий: постановление Совета Министров СССР от 18 сентября 1959г. // СП СССР. 1959. № 17. Ст. 139;

30. О мерах по дальнейшему развитию материально-технической базы и улучшению бытового обслуживания населения: Постановление Совета Министров СССР от 19 декабря 1969г. № 963// СП СССР. 1970. - № 1. -Ст. 5;

31. Псковская Судная грамота. В кн.: Мартысевич И.Д. Псковская судная грамота. Историко-юридическое исследование. -М.: Изд-во МГУ, 1951.

32. Соборное Уложение 1649г. В кн.: Тихомиров М.Н., Епифанов П.П. Соборное Уложение 1649г. Учебное пособие. М., 1961'.

33. Грамота на права и выгоды городам Российской империи от 21.04.1785г. // Российское законодательство Х-ХХ веков в 9 томах. Т.1. / Под общ. ред. О.И. Чистякова. — М.: Юрид. лит., 1987.

34. Устав о промышленном труде (Свод законов Российской Империи. Т.П. ч.2. Изд. 1913г. Ст. 1-228 и 541-597) с правилами и разъяснениями / Составитель В.В.Громан. —Петроград, 1915.

35. Об образовании в Российской Федерации Электронный ресурс.: проект федерального закона. URL: http://zakonoproekt2011 .ru/1. СПЕЦИАЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

36. Абжанов К.А. Трудовой договор по советскому праву. М., 1964;

37. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. — М.: Госюриздат, 1948;

38. Алексеев С.С. Восхождение к праву. Поиски и решения. 2-е изд. перераб. и доп. М.: Изд-во «НОРМА», 2002;

39. Алексеев С.С. Общие теоретические проблемы системы советского права.- М.: Госюриздат, 1961;

40. Алексеев С.С. Теория права. М., 1994;

41. Андреев B.C., Орловский Ю.П. Правовое положение лиц, совмещающих обучение с производительным трудом. М.: Изд-во АН СССР, 1961;

42. Андреев Е. Работа малолетних в России и Западной Европе. Вып.1. -СПб., 1884;

43. Артемова В.Н. Повышение калификации рабочих и служащих. Минск: Изд-во «Наука и техника», 1972;

44. Артемова В.Н. Право советских граждан на профессиональную подготовку и повышение квалификации. Минск: Изд-во «Наука и техника», 1981;

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

46. Бабин-Корень Б. Подготовка рабочей силы в Западной Европе и Америке.- М.: Изд-во ВЦСПС, 1929;

47. Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. М.: Изд-во «Юридическая литература», 1972;

48. Бондаренко Э.Н. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения. СПб.: Изд-во «Юридический центр ПРЕСС», 2004;

49. Бондарь А.Ю., Гафаров З.С. Труд и образование: правовые вопросы. — Екатеринбург, 2001;

50. Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право. Книга 1. Общие положения. Изд. 3-е, стереотипное.-М.: Изд-во «Статут», 2001;

51. Братусь С.Н. Субъективные гражданские права. -М., 1950;

52. Быков А.И. Фабричное законодательство и его развитие в России. Лекции. СПб., 1909;

53. Варшавский К.М. Трудовое право СССР. Д., 1924;

54. Веселов А.Н. Низшее профессионально-техническое образование в РСФСР. -М., 1955;

55. Войтинский И.С. Трудовое право СССР. -M.-JI., 1925;

56. Гессен В.Ю. История законодательства о труде рабочей молодежи в России.-Д., 1927;

57. Гинцбург Л .Я. Социалистическое трудовое правоотношение. — М.: Изд-во «Наука», 1977;

58. Глебов В.Г. Ученический договор. М.: Юрист, 2006;

59. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права. Екатеринбург: Изд-во УрПОА, 1997;

60. Гришин 3.3. Правовое положение юношеского труда в СССР. М., 1929;

61. Дивеева Н.И. Договорные основы трудового права России. Барнаул: Изд-во Алтайского государственного университета, 1999;

62. Догадов В.М. Трудовые права учеников у кустарей. М., 1930;

63. Желнина Е.В. Профессиональная подготовка персонала крупной компании как социальная технология. М., 2009. С. 81;

64. Жигалкин П.И. Трудовое право в обеспечении стабильности кадров. -Харьков: Изд-во «Вища школа», 1977;

65. Иванов В.В. Общие вопросы теории договора. -М., 2000;

66. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. -М.: Изд-во «Наука», 1978;

67. Иноземцев В.Л. За пределами экономического общества. М.: «Academia» -«Наука», 1998;

68. Иоффе О.С. Избранные труды по гражданскому праву. М.: Изд-во «Статут», 2000;9¡.История профессионального образования в России / Под науч. ред. С.Я.Батышева, А.М.Новикова, Е.Г.Осовского. М.: Ассоциация «Профессиональное образование», 2003;

69. Каминская П. Д. Советское трудовое право: Обзор действующего законодательства с постатейным комментарием к КЗоТ РСФСР. Изд.4-е перераб. и доп. М., 1930;

70. Каминская П.Д. Труд несовершеннолетних и ученичество. М., 1925;

71. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. — М.: Дело, 1999;

72. Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. Учебное пособие. М., 2001;

73. Красавчиков O.A. Юридические факты в советском гражданском праве. -М.: Госюриздат, 1958;

74. Курс российского трудового права. В 3-х т. Т.1./ Под ред. Е.Б.Хохлова. -СПб., Изд-во СПб.ГУ, 1996;

75. ЛебедевВ.М. Трудовое право: проблемы общей части. Томск: Издательство Томского государственного университета^ 1998;

76. Левиант Ф.М. Виды трудового договора. М.: Изд-во «Юридическая литература», 1968;

77. Лушникова М.В. , Лушников A.M., Курс трудового права: в 2-х т. Т.1. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: Учебник. М.: Изд-во Проспект, 2003;

78. Лушникова М.В., Лушников A.M. Курс трудового права: В 2-х т. Т.2. Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право.: Учебник. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004;

79. Магура М.И., Курбатова М.Б. Обучение персонала как конкурентное преимущество. М., 2004;

80. Матузов Н.И. Субъективные права граждан СССР. Саратов: Приволжское книжное издательство, 1966;

81. Меги Л.П. Правовые вопросы подготовки и повышения квалификации кадров на производстве. Учебное пособие. Рига, 1984;

82. Международные и региональные документы по вопросам образования взрослых. Сборник текстов с комментариями / Под ред. Л.Клотц и М.Гвенцадзе. Тбилиси, 2003;

83. Мейер Д.И. Русское гражданское право. М., 2000. (по изданию 1868г.);

84. Мозолин В.П., Фарнсворт Е.А. Договорное право в США и СССР. История и общие концепции. М.: Изд-во «Наука», 1988;

85. Мониторинг непрерывного образования: инструмент управления и социологические аспекты/ Науч. рук. А.Е. Карпухина; Сер. «Мониторинг. Образование. Кадры». М.: МАКС Пресс, 2006;

86. Монография № 8 по Европейской социальной хартии «Вопросы занятости, профессиональной ориентации и подготовки в Европейской социальной хартии». Страсбург: Издательство Совета Европы, 1999;

87. Непрерывное образование в политическом и экономическом контекстах/ Отв. Г.А.Ключарев. М.: ИС РАН, 2008;

88. Непрерывное образование и потребность в нем / Отв. ред. Г.А.Ключарев. М.: Наука, 2005;

89. Нисселович JI.H. История заводско-фабричного законодательства Российской Империи. — СПб., 1883;

90. ИЗ. Новиков П.М., Зуев В.М. Опережающее профессиональное образование: Научно-практическое пособие. — М.: РГАТиЗ, 2000;

91. Овчинников П.А. Некоторые данные по вопросу об устройстве рабочих и учеников на фабриках и в ремесленных заведениях. М., 1881;

92. Олейникова О.Н., Муравьева A.A., Аксёнова Н.М. Обучение в течение всей жизни как инструмент реализации Лиссабонской стратегии. М., 2009;

93. Орлов А.Г. Законодательство о труде и технический прогресс. М.: Изд-во «Юридическая литература», 1964;

94. Орловский Ю.П. Правовые вопросы использования труда рабочих и служащих на промышленных предприятиях. М.: Изд-во «Наука», 1966.

95. Орловский Ю.П. Труд молодежи в СССР. М., 1974.

96. Орловский Ю.П. Правовое регулирование подготовки и расстановки кадров. -М., 1983;

97. Пашерстник А.Е. Право на труд. М.: Изд-во АН СССР, 1951;

98. Пашков A.C. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров. JL: Изд-во ЛГУ, 1966;

99. Пашков A.C., Иванкина Т.В., Магницкая Е.В. Кадровая политика и право. М.: Изд-во «Юридическая литература», 1989;

100. Процевский А.И. Предмет советского трудового права. М.: Изд-во «Юридическая литература», 1979;

101. Ремесленники и ремесленное управление в России. Исследование министерства торговли и промышленности Российской Империи. — Петроград, 1916;

102. Розенбаум Ю.А. Подготовка управленческих кадров: организационно-правовые вопросы. -М.: Изд-во «Наука», 1981;

103. Симолин A.A. Договор промыслового ученичества. Казань, 1910;

104. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М.: Изд-во «Вердикт-М», 1999;

105. Смирнов О.В. Природа и сущность права на труд в СССР. М.: Издательство «Юридическая литература», 1964;

106. Смирнов О.В. Эффективность правового регулирования организации труда на предприятии. М.: Изд-во «Юридическая литература», 1968;

107. Ставцева А.И. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов. М.: Изд-во «Юридическая литература», 1974;

108. Сырых В.М. Введение в теорию образовательного права. М., 2002;

109. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. Изд.2-е знач. доп. -М.: Московское научное издательство, 1918;

110. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. 4.1. Общие учения. Ярославль, 1913;

111. Татаров И. Классовая борьба вокруг законов о труде и образовании рабочей молодежи во второй половине XIX в. — М.-Л., 1928;

112. Трошин А.Ф. Правовое положение рабочих и служащих, обучающихся без отрыва от производства. М.: Госюриздат, 1962;

113. Трудовое и социальное право зарубежных стран / Под ред. Э.Б.Френкель. М.: Изд-во «Юристъ», 2002;

114. Трудовое право и научно-технический прогресс / Под ред. С.А.Иванова. -М.: Изд-во «Наука», 1974;

115. Уржинский К.П. Гарантии права на труд. — М.: Изд-во «Юридическая литература», 1984;

116. Федин В.В. Юридический статус работника как субъекта трудового права. М.: Изд-во «Проспект», 2005;

117. Федоров А.Ф. О промысловом ученичестве вообще и о договорах промыслового обучения в особенности. Одесса, 1892;

118. Халфина Р.О. Общее учение о правоотношении. М.: Изд-во «Юридическая литература», 1974;

119. Хохлов Е.Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. 4.1. Правовое регулирование труда в Российской Империи. СПб., 2000;

120. Шебанова А.И. Право на труд молодежи. М.: Изд-во «Юридическая литература», 1973;

121. Шкатулла В.И. Образовательное право. М., 2001;

122. Коршунов Ю.Н., Коршунова Т.Ю., Кучма М.И. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. М., 2005;

123. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. 5-е изд., испр. и доп. / Отв. ред. проф. Ю.П.Орловский. — М., 2009;

124. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Постатейный. 7-е изд., перераб. и доп. / Под ред К.Н.Гусова. М.: Изд-во Проспект, 2008.

125. Абжанов К.А. О природе правоотношения предприятия с учениками // Правоведение. 1966. № 1. С. 130-133;

126. Александров Н.Г. К вопросу о роли договора в регулировании общественных отношений // Ученые записки ВИЮН. 1946. Вып.6. С. 6083;

127. Александров Н.Г. Общественно-трудовые отношения и право в их историческом развитии // Известия АН СССР. Отделение экономики и права. 1946. № 5. С.350-365;

128. Бару М.И. Трудовое правоотношение и профессиональная подготовка // Советское государство и право. 1965. № 9. С. 40-47;

129. Бахрушин C.B. Ремесленные ученики в XVII в. В кн.: Научные труды. Т.2.-М., 1954.-С. 101-117;

130. Бионди-Мандельбом С. Профессиональная подготовка и сокращение рабочего времени: поиск равновесия // Социальные и гуманитарные науки. Реферативный журнал. Сер.4. Государство и право. 2001. № 3. С. 203-205;

131. Бриллиантова H.A., Архипов В. Ученик по статусу, по сути и. по стоимости // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2008. №11;

132. Гинцбург Л.Я. Трудовой договор при условии предварительного обучения на производстве // Социалистическая законность. 1974. № 4. С.62-63;

133. Головина С.Ю. Договорные конструкции трудового права. В сб.: Цивилистические записки: межвузовский сборник научных трудов. Вып.З. М.: Изд-во «Статут»; Екатеринбург: Институт частного права, 2004. — С. 277-290;

134. Догадов В.М. Советское трудовое право в борьбе за народнохозяйственный план // Ученые записки ЛГУ. Сер. юрид. наук. 1953. Вып.4;

135. Иглин В.А. Проблемы обеспечения качества рабочей силы и их влияние на конкурентноспособность российских предприятий // Трудовое право. 2002. № 5. С.31-38; № 6. С.54-63;

136. Малеина М.Н. Договор о подготовке специалиста с высшим профессиональным образованием // Государство и право. 2004. № 8. С. 5766;

137. Мороз Г. Договор производственного ученичества // Социалистическая законность. 1978. № 9. С.57-58;

138. Нуртдинова А.Ф. Ученический договор по ТК РФ // Справочник кадровика. 2003. № 4. С.21-24;

139. Осовский Е.Г. Возникновение и становление школы ФЗУ (19181922гг.). В сб.: История трудового и политехнического обучения. Ученые записки МГПИ им. В.И.Ленина / Под ред. И.Т.Огородникова. М., 1963. -С. 140-221;

140. Островский Л.Я. Правовое регулирование профессионального обучения на производстве Электронный ресурс. URL: http://pravo.kulichki.ru;

141. Пашков A.C. Сущность договора производственного ученичества // Правоведение. 1964. № 4. С.65-71;

142. Розенбаум Ю.А. Система повышения квалификации управленческих кадров как правовой институт // Проблемы государства и права. 1975. Вып. 10. С. 151-160;

143. Розенберг В. Ученик. В кн.: Энциклопедический словарь. Т.35 / Под ред. И.Е.Андреевского, К.К.Арсеньева, Ф.Ф.Петрушевского. СПб., 1902. -С. 107-110;

144. Садиков О.Н. Нетипичные институты в советском гражданском праве // Советское государство и право. 1979. № 2. С.ЗЗ;

145. Сапаргалиев Г. Отношения по воспитанию и обучению граждан -предмет правового регулирования // Советское государство и право. -1977.-№8.-С. 123-124;

146. Сателман П. Повышение квалификации. Конец иллюзиям. Перевод А.Н.Лужиной // Социальные и гуманитарные науки. Реферативный журнал. Сер.4. Государство и право. 2000. - № 4. - С. 137-139;

147. Сербина К.Н. К вопросу об ученичестве в ремесле русского города XVII в.// Исторические записки. 1946. - Т. 18. - С. 148-168;

148. Смирнов О.В. О правовой природе ученичества // Советское государство и право. 1957. № 3. С.111-114;

149. Соболев С.А. История становления трудового договора в России // Государство и право. 2002. № 2. С. 93-102;

150. Ставцева А.И., Гаврилина А.К. Судебная практика по применению трудового законодательства // Советское государство и право. 1978. № 2. С. 138;

151. Сырых В.М. О юридической природе образовательного договора с условием оплаты обучающимся стоимости обучения // Право и образование. 2002. № 4. С. 68-83;

152. Уржинский К.П. Договор об ученичестве / Правоведение. 1961. № 3. С.66-75;

153. Федин В.В. Предмет трудового права // Lex Russica. 2005. № 3. С. 457477;

154. Флейшиц Е.А. Соотношение правоспособности и субъективных прав. В кн.: Вопросы общей теории советского права / Под ред. С.Н.Братуся. -М., 1960.-С. 255-283;

155. Шеломов Б.А. КЗоТ РСФСР 1918г. и современность. В кн.: Трудовое право и право социального обеспечения: актуальные проблемы. М.: Изд-во «Проспект», 2000. - С. 131-135;

156. Этиенно П. Профессиональная подготовка (переподготовка) и трудовой договор контракт. Перевод А.Н.Лужиной // Социальные и гуманитарные науки. Реферативный журнал. Сер.4. Государство и право. 2000. №4. С. 135-137;

157. Артемова М.В. Проблемы правового регулирования подбора, использования и профессионального обучения кадров в организации: Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. -М., 2005.

158. Белозеров A.B. Понятие и содержание обязательства по возмездному оказанию образовательных услуг. Диссертация. канд. юрид. наук. М., 2000.

159. Бойченко Т.А. Правовой статус работодателя. Диссертация . канд. юрид. наук. М., 2003.

160. Бондарь АЛО. Правовое регулирование образовательно-трудовых отношений в условиях перехода к рыночной экономике. Диссертация . канд. юрид. наук. — Екатеринбург, 1999.

161. Брюхина Е.Р. Право на труд и право на образование: регулирование отношений по профессиональной переподготовке работников в России. Дис. канд. юридю наук. Пермь, 2007. С. 137-138;

162. Гусов К.Н. Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики. Диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук. — М., 1993

163. Дрожжин В.А. Правовое регулирование подготовки рабочих кадров на производстве. Диссертация . канд. юрид. наук. Л., 1970.

164. Карамышева JI.C. Подготовка рабочих кадров для промышленности Урала во второй половине 80 начале 90-х годов XX века. Диссертация. канд. исторических наук. - Екатеринбург, 2001.

165. Кильдеев А.Х. Договоры о труде по российскому праву. Диссертация . канд. юрид. наук. СПб., 1996.

166. Кудрин С.М. Обеспечение прогресса технического творчества средствами трудового права. Диссертация . канд. юрид. наук. — Пермь, 1998.

167. Куприков Д.А, Становление ремесел и профессиональное обучение в России. Диссертация. канд. пед. наук. -М., 1994

168. Новикова Н.В. Правовое регулирование отношений по повышению квалификации в России: история и современность. Автореферат дис. канд. юрид. наук. Пермь, 2007;

169. Нуртдинова А.Ф. Индивидуально-договорное регулирование трудовых отношений в условиях рыночной экономики. Автореферат дисс. . канд. юрид. наук. -М., 1991.

170. Осовский Е.Г. Возникновение и развитие школы ФЗУ (1918-1933). Автореферат дисс. . канд. пед. наук. М., 1964.

171. Поветьев Г.А. Правовое регулирование подготовки квалифицированных рабочих кадров для социалистической промышленности. Диссертация. канд. юрид. наук. — М., 1947.

172. Прокудин В.П. Правовое регулирование подготовки и повышения квалификации рабочих в условиях научно-технического прогресса. Диссертация . канд. юрид. наук. Харьков, 1978.

173. Розахунова Н.Р. государственно-правовое регулирование подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников как комплексный институт системы права Кыргызской республики. Диссертация. канд. юрид. наук. Бишкек, 2002.

174. Федотов Д.И. Ученический договор: проблемы правового регулирования. Автореферат дис. канд. юрид. наук. М., 2008. С. 15.

175. Чернов С.Н. Подготовка промышленных кадров Российской Федерации в годы Великой Отечественной войны. Диссертация. доктора исторических наук. Петрозаводск, 1998.

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