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

Право на труд и право на образование: регулирование отношений по профессиональной переподготовке работников в России

**Год:**

2007

**Автор научной работы:**

Брюхина, Евгения Рафиковна

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Пермь

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

215

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Брюхина, Евгения Рафиковна

ВВЕДЕНИЕ.

ГЛАВА I. Право на труд и право на образование.

1.1. Конституционные основы права на образование.

1.2. Соотношение профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

1.3. Право на профессиональную переподготовку.

ГЛАВА II. Правовая организация профессиональной переподготовки (общий вопрос).

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

2.2. Гарантии и компенсации работникам при прохождении профессиональной переподготовки.

2.3. Правовое положение субъектов профессиональной переподготовки.

ГЛАВА III. Ученический договор в системе правоотношений по профессиональной переподготовке.

3.1. Понятие и форма ученического договора.

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

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Право на труд и право на образование: регулирование отношений по профессиональной переподготовке работников в России"

Актуальность темы исследования. Изменение экономической, политйческой и социальной ситуации в стране вызвало изменения в различных сферах жизнедеятельности общества, естественно, не обошли эти перемены и отношения по профессиональной переподготовке работников. Рыночной экономике необходим подготовленный работник, способный быстро адаптироваться к возрастающим требованиям работодателя. В этой связи, на сегодняшний день профессиональная переподготовка работников вновь возрождается, и в этих условиях она приобретает несколько иное юридическое наполнение. Профессиональная переподготовка находится в стадии становления, это, прежде всего, связано с тем, что в трудовом законодательстве наблюдаются некоторые противоречия и недосказанность. К сожалению, в ТК РФ не указывается легальное определение понятий профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, что приводит к определенным сложностям в правоприменительной практике, в частности, когда работодатель, подменяя понятия, нарушает права работников. Это объясняется тем, что в настоящее время действуют различные акты, регулирующие отдельные вопросы профессиональной переподготовки. В этих нормативно-правовых актах встречаются противоречия. Вместе с тем, перед работодателем стоит нелегкая задача: решать за чей счет работник будет проходить переобучение, каковы механизмы защиты средств, затраченных на обучение работника, какие гарантии при прохождении профессиональной переподготовки он обязан предоставить работнику, проходящему обучение, и, наконец, какой вид договора следует заключать в этом случае. ТК РФ определяет, что отношения по профессиональной переподготовке относятся к отношениям ученическим и могут оформляться путем заключения дополнительного к трудовому договору ученического договора. Отсюда возникает вопрос, какую внешнюю форму должен иметь этот вид договора и какие его условия должны быть обязательными, а какие дополнительными. Все это свидетельствует о том, что значительный массив отношений по профессиональной переподготовке работников должен изучаться наукой трудового права.

При анализе литературных источников российского трудового права неверно было бы утверждать, что проблеме профессиональной переподготовки не уделялось внимание. В разное время этой проблеме уделяли внимание В.Н.Артемова, Б.К.Бегичев, Э.Н.Бондаренко, K.M. Варшавский, И.С.Войтинский, Л.Я.Гинцбург, Г.В.Глебов, С.Ю.Головина, К.Н.Гусов, В.М.Догадов, Ф.М.Левиант, Ю.П.Орловский, А.Е.Пашерстник, А.С.Пашков, Ю.А.Розенбаум, Г.С.Скачкова, О.В.Смирнов, А.Ф.Трошин, А.И.Ставцева, К.П.Уржинский и др. Но характерной особенностью этих научных исследований являлось рассмотрение профессионального обучения в рамках производственного ученичества. Что касается профессиональной переподготовки, то анализ этого вида дополнительного профессионального образования, как правило, исследовался в совокупности с профессиональной подготовкой и повышением квалификации.

На кафедре трудового, экологического права и гражданского процесса Алтайского государственного университета в 2005г. была защищена кандидатская диссертация В.Г.Глебова на тему «Ученический договор», положившая начало диссертационным исследованиям ученических отношений по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации после принятия Трудового кодекса РФ.

Цель и задачи диссертационного исследования. Целью является общий анализ правового регулирования отношений по профессиональной переподготовке субъектов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений 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 цель предопределила постановку следующих научно-практических задач: рассмотрение вопросов, связанных с понятием конституционного права на образование, а также правом граждан на его реализацию; выявление соотношения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации; анализ права на профессиональную переподготовку; раскрытие и анализ принципов трудового права, регулирующих профессиональную переподготовку; изучение особенностей предоставления гарантий и компенсаций при прохождении профессиональной переподготовки; рассмотрение и выявление особенностей правового положения субъектов профессиональной переподготовки; исследование особенностей ученического договора о прохождении профессиональной переподготовки; изучение особенностей ответственности работника за ненадлежащее исполнение условий ученического договора при профессиональной переподготовке; выявлениезаконодательных пробелов в регулировании данной группы отношений и выработка предложений по совершенствованию трудового законодательства РФ в обозначенной сфере.

Предметом диссертационного исследования выступают нормы трудового права Российской Федерации, регулирующие отношения по профессиональной переподготовке субъектов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

Объектом диссертационного исследования выступают общественные отношения, складывающиеся в сфере профессиональной переподготовки субъектов трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

Методологической основой диссертационного исследования является общенаучный диалектический метод, предполагающий объективность и всесторонность познания исследуемых явлений. Помимо того, использовался формально-логический метод, а также специальные методы исследования, такие как: комплексный, системный, исторический, сравнительногоправоведения.

Информационную базу диссертационного исследования составили работы представителей науки трудового права, общей теории права, научные источники по философии, педагогике, психологии и т.д.; международно-правовые акты, в том числе документы МОТ; Конституция РФ, нормативно-правовые акты РФ; материалы правоприменительной практики, в том числе судебной. Важной составляющей теоретической основы диссертационного исследования служат труды российских ученых первой половины XX века: Н.М.Варшавского, И.С.Войтинского, В.М.Догадова и других. Изучение общих вопросов права на профессиональную переподготовку, на реализацию этого права базируется на работах известных ученых-правоведов как советского, так и современного российского периода исследователей, в том числе: К.Абжанова, В.Н.Артемовой, В.С.Андреева, Б.К.Бегичева, Э.Н.Бондаренко, Л.Ю.Бугрова, К.М.Варшавского, И.С.Войтинского, Л.Я. Гинцбурга, Д.Ю.Гладких, Г.В.Глебова, С.Ю.Головиной, К.Н.Гусова, В.М. Догадова, Ф.М.Левиант, Ю.П.Орловского, А.Е.Пашерстник, А.С.Пашкова, Ю.А.Розенбаума, Г.С.Скачковой, О.В.Смирнова, М.Я.Сонина, А.И. Ставцевой, К.П.Уржинского, А.И.Шебановой и др.

Научная новизна исследования состоит в том, что в науке трудового права впервые предпринята попытка исследовать и проанализировать проблему прохождения профессиональной переподготовки работниками на основе действующего трудового законодательства РФ с учетом существующих в юридической науке положений.

Положения и выводы, выносимые на защиту. Содержание диссертации базируется на следующих основных положениях и выводах, выносимых на защиту.

1. Содержание права на образование в Российской Федерации является сложным и постоянно изменяющимся. Его частью выступает право на профессиональную переподготовку. В связи с этим целесообразно ч.З ст. 196 ТК РФ сформулировать следующим образом: «Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем». Здесь прослеживается диалектика целого и части.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Брюхина, Евгения Рафиковна

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

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

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

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

Затрагивая вопрос о доступности образования, автор полагает, что доступность образования определяется политикой государства в обозначенной сфере, ибо оно устанавливает приоритетные направления своей деятельности; а также благосостоянием граждан. Однако в данном случае его следует рассматривать в контексте материального, ибо при низком благосостоянии и отсутствии возможностей большинства граждан оплачивать образовательные услуги как основные, так и дополнительные, общедоступность как гарантия реализации права на образование не может существовать.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Исследованы факторы, влияющие на мотивацию работников при прохождении профессиональной переподготовки, определены несколько категорий лиц, проходящих профессиональную переподготовку; выявлены цели, которые преследуют слушатели при получении дополнительного образования. Их несколько: главной является получение конкретных знаний, чтобы занимать будущую должность по более современной и востребованной специальности; другая цель - слушатели рассчитывают на увеличение собственных доходов. Сделан вывод о том, что абсолютное большинство респондентов проходят профессиональную переподготовку по собственной инициативе.

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

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

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

Доказано, что принцип права является не только идеологической категорией, но и исторически преходящей категорией, изменяющейся вслед за той действительностью, которую этот принцип отражает. Автор солидарен с Л.Ю. Бугровым в определении принципов права, под которыми он понимает обоснованное социальными, природными законами, прямозакрепленное в нормах права или проводимое через их содержание, основополагающее суждение законодателя о существенном в трудовом праве. Акцентировав внимание только на двух общеотраслевых принципах трудового права: это принцип свободы труда и принцип обеспечения равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации, стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, доказывается, что принцип свободы договора должен получить расширительное толкование: свобода договора должна проявляться не только в праве поступать на работу и реализовывать свое право на труд посредством свободного заключения трудового договора, но и в возможности по своему желанию (по желанию работника) заключать дополнительный к трудовому договору договор, который получил название ученический (ст.198 ТК РФ), ибо лицо, являющееся работником, может реализовать свое право на получение образования, в частности на профессиональную переподготовку, посредством заключения этого вида договора.

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

Рассмотрев проблему понижения уровня социальной защищенности работника, автор указывает, что в большинстве случаев работодатель не желает предоставлять гарантии и компенсации работникам при прохождении профессиональной переподготовки, тем более, что существенным недостатком является отсутствие должного законодательного регулирования этого вопроса. Федеральным законом от 30.06.2006г. в ч.1 ст. 177 ТК РФ внесены изменения, касающиеся предоставления гарантий и компенсаций работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме. Указанные гарантии и компенсации могут предоставляться, могут не предоставляться. Если между работником и работодателем заключается соглашение об обучении, либо в трудовом договоре указывается на это условие, то говорить о возможности или невозможности предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, нецелесообразно. Если работодатель заключил соглашение об обучении, следовательно, обучение работника по указанной в договоре специальности, квалификации является необходимым для работодателя. То есть работодатель обязан предоставлять указанные гарантии и компенсации описываемой категории работников. Таким образом, диссертант предложил авторское видение ч.1 ст. 177 ТК РФ и изложил ее следующим образом: «Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации предоставляются работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме».

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

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

Работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования без отрыва от работы по программе профессиональной переподготовки на период выполнения выпускной квалификационной работы или сдачи государственных экзаменов устанавливается, по их желанию, рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается не менее 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

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

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

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

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

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

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

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

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

Проанализировав действующее законодательство, делается вывод о том, что договор о профессиональной переподготовке является разновидностью ученического договора в трудовом праве, но право работника на реализацию права на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации осуществляется не только путем заключения ученического договора, не исключается наличие иного вида договора об обучении, в связи с этим, законодатель оперирует понятием «соглашение об обучении». Обращено внимание на отсутствие дефиниции ученического договора, высказано предложение о необходимости его закрепления в ст. 198 Трудового кодекса РФ: «Ученический договор - это соглашение между учеником и работодателем, по которому ученик обязуется в течение обусловленного сторонами срока освоить новую профессию, специальность, квалификацию, проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного ученическим договором; в случае ненадлежащего исполнения условий договора ученик может быть привлечен к ответственности, установленной нормами трудового законодательства, коллективным договором, соглашением, а также локальными нормативными актами, а работодатель обязуется организовать профессиональное обучение, подготовку, переподготовку ученика в соответствии с нормами трудового законодательства и условиями коллективного договора илисоглашения, своевременно и в полном объеме выплачивать ученическое вознаграждение, включающее в себя стипендию и оплату работы, выполняемую учеником на практических занятиях по заданию работодателя».

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

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

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

В случае, если в отношениях участвует третья сторона, то необходимо включение еще одного условия об обязанности обучающей организации обучить ученика.

Ученический договор может содержать иные условия, определяемые соглашением сторон».

Рассмотрев содержание вышеперечисленных условий, автор предложил ч. 3 ст. 201 ТК РФ изложить следующим образом: «В течение срока действия ученического договора стороны могут изменить его содержание по взаимному согласию в письменной форме. Невозможно изменение содержания ученического договора в одностороннем порядке».

Обращено внимание на отсутствие примерной формы ученического договора. В связи с этим предложено установить ее на уровне Министерства труда и социального развития Российской Федерации, при этом она должна носить рекомендательный характер, дабы не нарушать принцип индивидуально-договорного регулирования ученических отношений. Автором предложена форма ученического договора о профессиональной переподготовке работника за счет средств работодателя.

Произведена попытка анализа правового регулирования привлечения к материальной ответственности работника за неисполнение обязательств по ученическому договору, сделан вывод, что одним из пробелов ТК РФ является отсутствие специальных статей, в которых бы решался вопрос ответственности сторон ученического договора за нарушение его условий. Проанализированы взгляды ученых о возмещении затрат, понесенных работодателем в связи с профессиональным обучением работника, в результате чего диссертант соглашается с теми авторами, которые полагают, что возмещение затрат, связанных с обучением работника, следует отнести к самостоятельному институту трудового права.

В соответствии со ст. 249 ТК РФ работник обязан возместить затраты, связанные с обучением работника в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении. Таким образом, если срок отработки не устанавливается на договорном уровне, то соответственно обязанности возмещатьзатраты у работника не возникнет.

Доказано, что срок по ученическому договору может иметь разное юридическое наполнение: срок, необходимый для обучения данной профессии, специальности, который является обязательным условием ученического договора, и срок отработки, который должен являться дополнительным условием.

Рассмотрев вопрос о соразмерности, диссертант указал, что соразмерными должны быть затраченные работодателем средства на обучение ученика и срок отработки после окончания обучения. Должен быть соблюден общий принцип любого вида ответственности - соразмерность между совершенным нарушением и мерой ответственности. То есть должна быть доказана соразмерность допущенного нарушения условий ученического или трудового договора, за совершение которого возможно привлечение к ответственности, и суммы взыскиваемого с лица материального ущерба. Помимо этого, применение принципа соразмерности возможно не только в отношении времени обучения и срока ученического договора, но и применительно к соразмерности затрат на обучение и выгоды, которую обучаемый работник принесет работодателю в будущем.

Предложено в ст.207 ТК РФ, устанавливающую права и обязанности учеников по окончании обучения, внести следующие дополнения: «Лица, обучающиеся за счет средств работодателя и успешно завершившие обучение, обязаны отработать по приобретенной профессии, специальности, квалификации в течение срока, не превышающего срока профессионального обучения, но не более пяти лет».

Уделив внимание проблеме уважительности причин как условию, освобождающему работника от возмещения затрат, связанных с обучением, автор отметил отсутствие исчерпывающего перечня таких причин, а также дефиниции рассматриваемого понятия, и предложил следующую формулировку: «Уважительные причины - это жизненные ситуации, возникающие по независящим от воли работника обстоятельствам, при отсутствии его вины, при наличии которых он освобождается от возмещения затрат, связанных с обучением».

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Брюхина, Евгения Рафиковна, 2007 год

1. Конституция 1918г// СУ РСФСР. 1918. №51. Ст. 582.

2. Конституция СССР 1924 г. // Вестник ЦИК, СНК и СТО СССР. 1924. №2. Ст. 24.

3. Конституция РСФСР 1925г. // Известия ЦИК СССР и ВЦИК. № 118. 26.05.1925.

4. Конституции СССР 1936г. // Известия ЦИК СССР и ВЦИК. № 283. 06.12.1936.

5. Конституции СССР 1977г. // Свод законов СССР. Т.З. С. 14.1990.

6. Конституция РФ 1978г. //Ведомости ВС РСФСР. 1978. №15. Ст. 407.

7. Конституция РФ 1993г. // Российская газета. № 237. 25.12.1993.

8. Всеобщая декларация прав человека от 10.12.1948г. // Ведомости СНД РСФСР и ВС РСФСР. 26.12.1991. № 52. Ст. 1865.

9. Рекомендации МОТ №88 от 30.06.1950г. «О профессиональном обучении взрослых, включая инвалидов» // Конвенция и рекомендации, принятые международной конференцией труда. 1919 1956. T.I. Женева: Международное бюро труда. 1991. С. 1015 - 1024.

10. Федеральный закон РФ от 07.02.1992г. №2300-1 «О защите прав потребителей» // СЗ РФ. 15.01.1996. №3. Ст. 140.

11. Федеральный закон «О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.1992г. № 2490-1 // СЗ «Ведомости СНД и ВС РФ». 23.04.1992. №17. Ст. 890. Документ утратил силу с принятием Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ // СЗ РФ. 3.07.2006

12. Федеральный закон от 19.05.1995г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях» // СЗ РФ. 22.05.1995. №21. Ст. 1930.

13. Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23.11.1995г. № 175-ФЗ // СЗ РФ. 27.11.1995. №48. Ст. 4557. Документ утратил силу с принятием Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ // СЗ РФ. 3.07.2006.

14. Федеральный закон от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // СЗ РФ 15.01.1996.№3. Ст. 148.

15. Федеральный закон от 13.01.1996г. №12-ФЗ «Об образовании» // СЗ РФ. 15.01.1996. №3. Ст. 150.

16. Гражданский кодекс РФ (часть вторая) от 26.01.1996г. №14-ФЗ // СЗ РФ. 29.01.1996. №5. Ст. 410.

17. Федеральный закон от 22.08.1996г. №125-ФЗ «О высшем и послевузовском образовании // СЗ РФ. 26.08.1996. №35. Ст.4135.

18. Налоговый кодекс Российской Федерации (Часть первая) от 31.07.1998г. № 146-ФЗ//СЗ РФ. №31. 03.08.1998. Ст. 3824.

19. Федеральный закон от 06.05.1998г. № 69-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в статью 15 Кодекса законов о труде Российской Федерации» // СЗ РФ. № 19.11.05.1998. Ст. 2065.

20. Налоговый кодекс Российской Федерации (Часть вторая) от 05.08.2000г. №117-ФЗ // СЗ РФ. 07.08.2000. №32. Ст. 3340.

21. Федеральный закон от 08.08.2001г. № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» //СЗ РФ. 13.08.2001. № 33 (часть I). Ст. 3431.

22. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ // Российская газета. № 256. 31.12.2001.

23. Постановлением Совета министров СССР от 24.12.1982г №1116 «Об утверждении Положения о льготах для рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением в учебных заведениях» // СП СССР. 1983. №4. Ст. 13.

24. Постановление Правительства РФ от 13.09.1994г. №1047 «Об организации переподготовки и повышения квалификации государственных служащих федеральных органов исполнительной власти» (с изм. от23.10.2001г.)//СЗ РФ. 19.09.1994. №21. Ст. 2393.

25. Постановления Правительства РФ от 26.06.1995г. №610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов» // СЗ РФ. 03.07.1995. № 27. Ст. 2580.

26. Постановление Правительства РФ от 21.09.2000г. № 701 «О порядке возмещения расходов, связанных с проведением профессиональной переподготовки военнослужащих по одной из гражданских специальностей» // СЗ РФ. 25.09.2000. № 39. Ст. 3875.

27. Постановлением Правительства РФ от 05.07.2001г. №505 « Об утверждении Правил оказания платных образовательных услуг» // СЗ РФ. 16.07.2001. №29. Ст.3016.

28. Приказ Минобразования РФ от 18.06.1997г. № 1221 «Об утверждении Требований к содержанию дополнительных профессиональных образовательных программ» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. №15.1997.

29. Приказ Минобразования от 06.09.2000г. №2571 «Об утверждении Положения о порядке и условиях профессиональной переподготовки специалистов» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. № 44. 30.10.2000.

30. Александров Н.Г. Юридическая норма и правоотношение. М., 1947.

31. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948.

32. Александров Н.Г. Советское трудовое право в борьбе за народнохозяйственный план // Уч. зап. МГУ. М., 1953. № 151.

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

34. Алексеев С.С. Проблемы теории права В 2-х т.: Т. I. Свердловск, 1972.

35. Андреев B.C., Орловский Ю.П. Правовое положение лиц, совмещающих обучение с производительным трудом. М., 1961.

36. Артемова В.Н. Повышение квалификации рабочих и служащих: Правовые вопросы. Минск, 1972.

37. Артемова В.Н. Трудовое право и подготовка кадров. Минск, 1979.

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

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

40. П.Афанасьев В.Г. Научно-техническая революция, управление, образование. М., 1972.

41. Бабицкий A.M. Принципы свободы трудового договора в советском трудовом праве // Правоведение. 1989. №1.

42. Баглай M.B. Конституционное право Российской Федерации: Учебник для вузов. М., 2001.

43. М.Бару М.И. Трудовое правоотношение и профессиональная подготовка // Сов. государство и право. 1965. №9.

44. Бару М.И. Охрана трудовой чести по советскому законодательству. М., 1966.

45. Басаргин И.Н. Личные неимущественные права в трудовом правоотношении: Дисс. канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2002.

46. Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. М., 1972.

47. Бегичев Б.К., Молодцов М.В. Право на бесплатную профессиональную подготовку и бесплатное повышение квалификации / Учен. тр. Свердл. юрид. ин-та. Вып. 35. Новая кодификация законодательства и развитие трудового права. Свердловск, 1974.

48. Бегичев Б.К. Рабочие и служащие как субъекты советского трудового права: Автореф. дисс. докт. юрид. наук. М., 1975.

49. Безина А.К., Бикеев A.A., Сафина Д.А. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих. Казань, 1984.

50. Бойченко Т.А. Понятие «работодатель» и признаки его трудовой правосубъектности // Трудовое право. 2001. № 3.

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

52. Бондаренко Э.Н. Юридические факты в трудовом правоотношении. Барнаул, 2005.

53. Братусь С.Н. Субъекты гражданского права. М., 1950.

54. Бугров Л.Ю. Свобода трудового договора в СССР // Сов. государство и право. 1981г. № 5.

55. Бугров Л.Ю. Свобода труда и свобода трудового договора в СССР. Красноярск, 1984.

56. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь, 1992.

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

58. Буланова Н.В. Субъекты трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений: гражданско-правовая ответственность: Автореф. дисс. канд. юрид. наук. Пермь, 2006.

59. Васильева Ю.В. Пенсии работникам творческих профессий в России: Дисс. канд. юрид. наук. Пермь, 1998.

60. Венедиктов A.B. О субъектах социалистических правоотношений // Сов. государство и право. 1955. №6.

61. Витрук Н.В. Правовой статус личности в СССР. М., 1985.

62. Гегель Г.В.Ф. Филисофия права. М.,1990.

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

64. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977.

65. Гладких Д.Ю. Воздействие принципов трудового права на правовое регулирование служебно-трудовых отношений в органах внутренних дел: Автореф. дисс. .канд. юрид. наук. Пермь, 2002.

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

67. Глебов В.Г. Ученический договор: Дисс. . канд. юрид. наук. Барнаул, 2005.

68. Глебов В.Г. Ученический договор: Автореф. дисс. .канд. юрид. наук. Барнаул, 2005.

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

70. Гришковец A.A. Право государственного служащего на продвижение по службе // Государство и право. 1998. №10.

71. Гусов К.Н. Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики: Автореф. дис. доктора юрид. наук. М., 1993.

72. Гусов КН., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М., 2004.

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

74. Догадов В.М. Советское трудовое право в борьбе за народнохозяйственный план // Уч. зап. ЛГУ. Вып. 4. Л., 1953.

75. Дорохова Г.А. Законодательство о народном образовании. М., 1985.

76. Драчук М.А. Субъекты трудового права: Автореф. дис. . канд. юрид. наук. Омск, 2002.

77. Ильин В. Образование в XXI веке // Высшее образование в России 2004.№1.

78. Иоффе О.С. Спорные вопросы учения о правоотношении // Очерки по гражданскому праву. Л., 1957.

79. Кант И. Сочинения в 8-ми томах. Т. 8. М., 1994.51 .Каринский С.С. Развитие законодательства о материальной ответственности рабочих и служащих. // Сов. государство и право. 1972. № 9.

80. Карпенко Д.А. Гарантии трудовых прав. Киев, 1987.

81. Карпушин М.Н. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1958.

82. Кейзеров Д.М. Материальная ответственность работников в условиях рыночной экономики современной России: некоторые проблемы теории и практики: Автореф. дисс. канд. юрид. наук. Пермь, 2005.

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

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

85. Коджасмпирова Г.М., Коджаспиров А.Ю. Педагогический словарь. М., 2001.

86. Коковин A.C. Служащий советского государственного аппарата. М., 1970.

87. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под. ред. A.M. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. М., 2005.

88. Кон И.С. Социология личности. М., 1967.

89. Крутова Л.А. Работодатель как субъект трудового права: Автореф. дисс. канд. юрид. наук. М., 2000.

90. Крылов Б.С. Проблема равноправия и равенства в российском конституционном праве // Журнал российского права. 2002. №11.

91. Кудрин С.М. Обеспечение прогресса технического творчества средствами трудового права: Автореф. дисс. . канд. юрид. наук. Пермь, 1998.

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

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

94. Кудрявцев В.Н. Юридическая природа и сущность основных прав граждан СССР // Сб. науч. работ слушателей юридической академии. Вып.1. М., 1948.

95. Куренной A.M. Трудовой кодекс Российской Федерации: правопреемственность и новизна // Законодательство. 2002. № 2.

96. Курс российского трудового права. В 3 т.: Т. 1. Общая часть / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб., 1996.

97. Курс трудового права / Под ред. С.И.Маврина, A.C. Пашкова, Е.Б. Хохлова. Т.2. М., 2001.

98. Лебедев В.М. Лекции по трудовому праву России. Томск, 2002.

99. Левиант Ф.М. Виды трудового договора. М., 1968.

100. Леднев B.C., Никандров Н.Д., Рыжаков M.B. Государственные образовательные стандарты в системе общего образования: теория и практика. М., 2002.

101. Лившиц Р.З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование. М., 1972.

102. Лукашева Е.А. Общая теория прав человека. М., 1996.

103. Лушников A.M., Лушникова М.В. Курс трудового права: В 2т.: Учебник. М., 2004.

104. Лушникова М.В., Лушников A.M. Очерки теории трудового права. СПб., 2006.

105. Мальцев Г.В. Социалистическое право и свобода личности. М., 1968.

106. Матузов Н.И. Правовая система и личность. Саратов, 1987.

107. Мананкова Р.П. Правовой статус членов семьи по советскому законодательству. Томск, 1991.

108. Меги Л.П. Правовые вопросы подготовки и повышения квалификации кадров на производстве. Рига, 1984.

109. Миронов В.И. Материальная ответственность сторон трудового договора // Трудовое право. 2002. № 9.

110. Миронов В.И. Трудовой и ученический договоры. М., 2005.

111. Молодцов М.В., Сойфер В.Г. Стабильность трудовых правоотношений. М., 1976.

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

113. Муравьев A.A. Компетенции и обучение для рынка труда // Труд за рубежом. 2003. №3.

114. Орловский Ю.П. Конституционные гарантии права на образование в СССР. М., 1986.

115. Пашерстник А.Е. Право на труд. М., 1951.

116. Пашерстник А.Е. Основы советского трудового права. М., 1956.

117. Пашков A.C. Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР.М., 1961.

118. Пашков A.C. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров (некоторые вопросы теории и практики). Л., 1966.

119. Пашков A.C., Семенков В.И., Уржинский К.П. Законодательство о труде. Т.1. Минск., 1972.

120. Пашков A.C., Иванкина Т.В., Магницкая Е.В. Кадровая политика и право. М., 1989.

121. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. М., 1972.

122. Розенбаум Ю.А. Подготовка управленческих кадров: организационно-правовые вопросы. М., 1981.

123. Российская социологическая энциклопедия / Под ред. Г.В.Осиповой. М.,1999.

124. Ю2.Саакян Л.Х. Правовое положение рабочих и служащих в сфере трудовых отношений: Автореф. дисс. канд. юрид. наук. М., 1982.

125. Савостьянова В.Б. Новация принципов пенсионного права в условиях современной пенсионной реформы в России: Автореф. дисс. . канд. юрид. наук. Пермь, 1999.

126. Сарагоса Ф.М. Завтра всегда поздно. М., 1989.

127. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М., 1999.

128. Юб.Скачкова Г.С. Договоры о труде: некоторые проблемы правовогорегулирования // Трудовое право и право социального обеспечения: Актуальные проблемы. М., 2000. С.117.

129. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм. М., 2003.

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

131. Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М., 1969.

132. Смирнов О.В. Правовое регулирование подготовки новых рабочих на производстве // Уч. зап. Туркменского государственного университета, вып. VIII. Ашхабад, 1956.

133. Ш.Смирнов О.В. О правовой природе ученичества // Сов. государство и право. 1957. №3.

134. Смирнов Г.Л. Советский человек. Формирование социалистического типии личности. М., 1971.

135. Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права. М., 1977.

136. Снигирева И.О. Статус субъектов трудового права: стабильность и динамика // Российское трудовое право на рубеже тысячелетий: Всероссийская научная конференция. Часть I / Под ред. Е.Б.Хохлова, В.В.Коробченко. В 2-х частях. СПб., 2001.

137. Советское трудовое право / Под ред. Б.К.Бегичева, А.Д.Зайкина. М., 1985.

138. Советское трудовое право / Под ред. А.С.Пашкова, О.В.Смирнова. М., 1988.

139. Собянина М.Д. Принципы институтов российского трудового права: Автореф. дисс. канд. юрид. наук. Пермь, 2006. С. 12.

140. Сонин М.Я. Воспроизводство рабочей силы в СССР и баланс труда. М., 1959.

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

142. Ставцева А.И. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов. М., 1974.

143. Суханов Е.А. О концепции Кодекса об образовании и самостоятельного «Образовательного права» // Науч. труды. Российская академия юридических наук. Вып. 2. В 2-х т. Т. 2. М., 2002.

144. Сыроватская Л.А. Ответственность по советскому трудовому праву. М., 1974.

145. Сыроватская Л.А. Трудовое право. М., 1995.

146. Ожегов С.И. Словарь русского языка. Екатеринбург, 1994. 800с.

147. Теория государства и право. Курс лекций / Под редакцией Н.И.Матузова, А.В.Малько. М., 1997.

148. Теория государства и права. Курс лекций / Под ред. Н.И.Матузова, А.В.Малько. М.,2000.

149. Толковый словарь русского языка: в 4т. / Сост. В.В. Виноградов, Г.О.Винокур, Б.А.Ларин и др. / Под ред. Д.Н.Ушакова. М., 1994. Т.4: 754с.

150. Толкунова В.П., Гусов К.Н. Трудовое право России: Учебное пособие / Под ред. В.НЛолкуновой. М., 1995.

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

152. Трудовое право и повышение качества труда / Под ред. С.А. Иванова. М., 1987.

153. Трудовое право России / Под ред. A.C. Пашкова. СПб., 1993.

154. Трудовое право России. Учебник / Под ред. Р.З.Лившица, Ю.П.Орловского. М., 1998.

155. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2002.

156. Трудовое право: Курс лекций / Под ред. Толкуновой В.Н. М., 2002.

157. Трудовое право России: Учебник для вузов / Под ред. М.В. Молодцова, С.Ю. Головиной. М., 2004.

158. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. М., 1997.

159. Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова. М., 2001

160. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. М., 2003.

161. Тугаринов В.П. Личность и общество. М., 1965.

162. Уржинский К.П. Правовые вопросы подготовки и повышения квалификации рабочих на предприятиях государственной промышленности: Автореф. дисс. канд. юрид. наук. Л., 1956.

163. Уржинский К.П. Производственно-техническое обучение на предприятии. Иркутск, 1958.

164. Уржинский К.П. Договор об ученичестве // Правоведение. 1961. №3.

165. Уржинский К.П. Правовые вопросы подготовки и распределения кадров. М., 1971.

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

167. Цветков В.В. Роль советского государства и права в повышении культурно-технического уровня рабочего класса и крестьянства в период постепенного перехода от социализма к коммунизму: Дисс. . канд. юрид. наук. М.,1954.

168. Цепин А.И. Профсоюзы и трудовые права рабочих и служащих. М., 1980.

169. Черноморченко Н.П. Субъекты советского трудового права: Автореф. дисс. канд. юрид. наук. Саратов, 1968.

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

171. Шкатулла В.И. Образовательное право: теоретические и практические проблемы. М., 1996.1. Практика

172. Постановление Пленума Верховного Суда РФ 17.03.2004г. №2 (в ред. от 29.12.2006г.) // Бюллетень Верховного Суда РФ. №6. 2004.

173. Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации на 2005 2006гг.

174. Генеральный коллективный договор ОАО «Пермэнерго» на 20032005гг.

175. Коллективный договор ОАО «Пермская ГРЭС» на 2004г.

176. Коллективный договор ГП Краснокамская бумажная фабрика «Гознак». 2004.

177. Коллективный договор ОАО «Уралсвязьинформ» на 2004-2005гг.

178. Коллективный договор ООО «Сервис подземного оборудования». 2005.

179. Коллективный договор ФГУП «Машзавод им. Ф.Э.Дзержинского». 2006.

180. Ю.Коллективный договор ООО «Пермавтотранссервис». 2006г.

181. Коллективный договор ООО «Сервис подземного оборудования». 2006.

182. Архивные материалы мировых судей г. Перми за 2005-2006гг.

183. Ученические договоры о профессиональной переподготовке работников Пермского края.

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