

СОВРЕМЕННОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О КВАЛИФИКАЦИИ, ПОДГОТОВКЕ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ РАБОТНИКОВ

Демченко Мария Владимировна
Соискатель,
НИУ "ВШЭ"

CURRENT LEGISLATION QUALIFICATIONS, TRAINING AND ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION OF EMPLOYEES

M. Demchenko

Annotation

The article deals with the legal regulation of issues related to the preparation and further professional education of employees. The authors note that the right to enter into the contract student is granted only to legal persons. According to the Federal Law "On Education in the Russian Federation", individual entrepreneur may carry out educational activities for primary and secondary general education programs, as well as the program of vocational training, but the right to perform additional professional education it is not granted. According to the authors expressed in the legal literature proposals for the right to enter into an apprenticeship contract to individual entrepreneurs do not meet the development trends of the training staff at the present stage of legislation. The article provides an overview of the different points of view on the legal nature of the apprenticeship contract. The authors believe that the contract with a person seeking employment is mixed, civil and labor-law character. employee qualification Feature receives regulatory and legal consolidation in the form of a professional standard, which not only serves the objectives of unification of qualification requirements for professions and taken into account in establishing the tariff system of remuneration, but also serves as a basis for the development of educational standards and professional training and education programs.

Keywords: additional vocational training, apprenticeship contract, labor-law character, a civil contract, educational standards.

Аннотация

Статья посвящена проблеме правового регулирования вопросов, связанных с подготовкой и дополнительным профессиональным образованием работников. Авторы отмечают, что право заключать ученические договора предоставляется только юридическим лицам. Согласно ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", индивидуальный предприниматель может осуществлять образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, а также по программам профессионального обучения, но право осуществления дополнительного профессионального образования ему не предоставлено. По мнению авторов, высказываемые в юридической литературе предложения о предоставлении права заключения ученического договора индивидуальным предпринимателям не соответствуют тенденциям развития законодательства о профессиональной подготовке работников на современном этапе. В статье приводится обзор разных точек зрения на правовую природу ученического договора. Авторы считают, что договор с лицом, ищущим работу, носит смешанный, гражданско-правовой и трудово-правовой характер. Характеристика квалификации работника получает нормативно-правовое закрепление в форме профессионального стандарта, который служит не только целям унификации квалификационных требований к профессиям и учитывается при установлении тарифной системы оплаты труда, но также служит основой для разработки образовательных стандартов и программ профессионального обучения и образования.

Ключевые слова:

Дополнительное профессиональное образование, ученический договор, трудово-правовой характер, гражданско-правовой договор, образовательные стандарты.

ТК РФ относит право работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование к его основным трудовым правам (абз. 8 ч. 1 ст. 21) и посвящает регулированию отношений по подготовке и дополнительному профессиональному образованию раздел IX. Ст. 197 ТК РФ устанавливает, что указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем, причем, согласно ч. 1 ст. 198 ТК РФ, в качестве работодателя – стороны ученического договора может выступать только юридическое лицо (организация). В юридической литературе высказано мнение, что право заключения ученического договора следует пред-

оставить также индивидуальным предпринимателям [1, 2, 3]. Так, С.Ю. Головина аргументирует указанную позицию тем, что "индивидуальные предприниматели также испытывают потребность в квалифицированных кадрах и соответственно в профессиональном обучении и переобучении работников, в связи с чем им необходимо предоставить право заключать ученический договор" [3].

На наш взгляд, решение российского законодателя предоставить право заключения ученического договора только работодателям – юридическим лицам, не лишено логики и последовательности. ФЗ "Об образовании в

Российской Федерации" предоставляет индивидуальным предпринимателям право заниматься образовательной деятельностью (ч. 1 ст. 21 Федерального закона). При этом индивидуальный предприниматель может осуществлять образовательную деятельность непосредственно или с привлечением педагогических работников.

В первом случае он обязан предоставить обучающемуся информацию о государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя, об уровне своего профессионального образования, общем стаже педагогической работы и о стаже занятия индивидуальной педагогической деятельностью, а во втором, помимо указанного, должен обладать лицензией на осуществление образовательной деятельности (ст. 32 Федерального закона). При этом устанавливается, что основанием возникновения образовательных отношений в случае осуществления образовательной деятельности индивидуальным предпринимателем является договор об образовании (ч. 1 ст. 53 Федерального закона), носящий гражданско-правовой характер. Заметим также, что согласно ч. 3 ст. 32 "Об образовании в Российской Федерации" индивидуальный предприниматель может осуществлять образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, а также по программам профессионального обучения. Однако право осуществления дополнительного профессионального образования индивидуальному предпринимателю не предоставлено.

Таким образом, в соответствии с действующим законодательством, индивидуальный предприниматель вправе заниматься образовательной деятельностью (в том числе, некоторыми видами профессионального образования), но при условии, если он отвечает требованиям ст. 32 "Об образовании в Российской Федерации", и на основании договора гражданско-правового характера. Ученический договор, как это следует из ч. 2 ст. 198 ТК РФ, является договором, дополнительным к трудовому и не предусмотрен законодательством об образовании как основание возникновения отношений по поводу обучения между индивидуальным предпринимателем и учащимся.

Следует также обратить внимание на то, что до 2006 г. российское трудовое законодательство не лишало индивидуального предпринимателя права заключения ученического договора и рассматривало ученический договор с лицом, ищущим работу, в качестве гражданско-правового договора, который регулируется гражданским законодательством и иными актами, содержащими нормы гражданского права. Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ [4] право заключения ученического договора было оставлено только за работодателями – юридическими лицами, а указание на гражданско-правовой характер ученического договора с лицом, ищущим работу, из ТК РФ было исключено.

Указанные изменения свидетельствуют, на наш взгляд, о расширении трудового состава составляющей в правоотношениях по поводу подготовки и профессионального образования работников и, соответственно, о повышении значения трудового законодательства в регулировании этих правоотношений. Поэтому высказываемые в юридической литературе предложения о предоставлении права заключения ученического договора индивидуальным предпринимателям не соответствуют тенденциям развития законодательства о профессиональной подготовке и образовании работников на современном этапе.

Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ исключил из ТК РФ указание на гражданско-правовой характер ученического договора с лицом, ищущим работу. По мнению Л.Н. Анисимова, данное решение российского законодателя было "предопределено тем, что регулирование гражданско-правовых отношений выходит за рамки предмета Трудового кодекса РФ" [5]. Оно актуализировало вопрос о правовой природе ученического договора, заключаемым работодателем с лицом, ищущим работу.

В.Г. Глебов, при анализе правовой природы ученического договора работодателя с лицом, ищущим работу, исходит из того, профессиональная подготовка и переподготовка кадров (независимо от формы) на основании ст. 196 ТК РФ возможна лишь при непосредственной связи с производственным процессом организации. Автор также отмечает, что ученические отношения – это отношения власти – подчинения, которые не являются характерными для гражданского права, и указывает на то, что ученик после заключения ученического договора вынужден определять свое поведение в соответствии с порядком, установленным работодателем, подчиняться последнему с момента вовлечения в его хозяйственную сферу. Указанные обстоятельства свидетельствуют, по мнению автора, что ученический договор с лицом, ищущим работу, относится к числу трудовых договоров [6].

В.В. Коробченко указав, что в прежней редакции ч. 2 ст. 198 ТК РФ ученический договор с лицом, ищущим работу, рассматривался как гражданско-правовой, отмечает, что это "противоречило самой природе отношений, опосредуемых указанным договором. Отношения по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя являются тесно связанными с трудовыми и регулируются нормами трудового законодательства...

Поэтому следует признать, что ученический договор на получение образования непосредственно у работодателя, заключаемый с лицом, ищущим работу, имеет трудовую природу" [7].

Однако лицо, ищущее работу, не состоит в трудовых отношениях с работодателем – стороной ученического договора. Поэтому ссылка на то, что эти отношения тесно связаны с трудовыми и потому имеют трудовую природу, представляется необоснованной.

Другими авторами указанный договор рассматривается как договор гражданско-правового характера [8, 9, 10].

Анализируя особенности ученического договора с лицом, ищущим работу, А.С. Феофилактов указывает, что в действующем ТК РФ "выделяется ученический договор гражданско-правового характера, который заключается с лицом, не работающим в организации – участнице договора, для его подготовки по определенной специальности в целях дальнейшей трудовой деятельности на предприятии" [10]. При этом автор, характеризуя ученический договор с лицом, ищущим работу, полагает, что "его главная особенность в том, что между сторонами сделки на момент ее заключения отсутствуют трудовые отношения, т.е. каждый из участников самостоятелен в своем волеизъявлении, что целиком соответствует признакам гражданских правоотношений" [10].

Прежде всего заметим, что между сторонами собственно трудового договора (работником и работодателем) на момент его заключения также отсутствуют трудовые отношения, т.е. "каждый из участников самостоятелен в своем волеизъявлении", что, однако, не характеризует трудовой договор как разновидность гражданско-правового.

На наш взгляд, регулирование отношений по поводу обучения работодателем лица, ищущего работу, не только нормами гражданского права, касающимися профессионального образования, но также нормами трудового права, вполне обосновано. Для работодателя главный смысл заключать ученический договор с лицом, ищущим работу, состоит в найме нужного ему специалиста, отвечающего необходимым квалификационным требованиям. При этом обучение лица в рамках организации-работодателя гарантирует адекватность приобретенных им знаний и умений квалификационным требованиям.

Российский законодатель, закрепляя за работодателем – юридическим лицом право заключать ученический договор с лицом, ищущим работу, распространяет на отношения между сторонами этого договора положения главы 32 ТК РФ. Так, согласно ст. 199 ТК РФ, ученический договор должен содержать обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре; срок ученичества; размер оплаты в период ученичества. Это положение, будучи распространено на содержание ученического договора с лицом, ищущим работу, служит гарантией того, что работодатель приобретет

нужного ему работника. Как справедливо заметил Ю. Хачатурян, "если речь идет об обучении лица, ищущего работу (правда, заключение таких ученических договоров – достаточно большая редкость), – то без ученического договора вообще нет никакой гарантии, что после окончания обучения такой ученик пойдет к вам работать" [11].

Включение в ученический договор обязанности лица, ищущего работу, проработать по трудовому договору с работодателем в течение оговоренного договором срока, свидетельствует о том, что ученический договор обладает некоторыми признаками трудового договора (согласно ст. 56 ТК РФ в содержание трудового договора входит обязанность работника лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию). Этими признаками обычный договор об образовании не обладает: согласно ч. 2 ст. 54 ФЗ "Об образовании в Российской Федерации, в договоре об образовании должны быть указаны основные характеристики образования, в том числе вид, уровень и (или) направленность образовательной программы (часть образовательной программы определенных уровня, вида и (или) направленности), форма обучения, срок освоения образовательной программы (продолжительность обучения).

Следует также обратить внимание на то, что в соответствии со ст. 205 ТК РФ на учеников распространяется трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда. В силу ст. 205 ТК РФ, лицо, ищущее работу и заключившее с работодателем ученический договор, приобретает некоторые трудовые права и несет отдельные трудовые обязанности.

Распространение на лицо, ищущее работу, положений трудового законодательства, подтверждает мысль о том, что ученический договор с лицом, ищущим работу, носит смешанный, гражданско-правовой и трудовой характер (при преобладании гражданско-правовой составляющей).

Некоторые авторы указывают, что ученический договор – это самостоятельный вид договоров. Э.Н. Бондаренко, отмечая, что "авторы большинства новейших учебников по трудовому праву и комментариев к Трудовому кодексу РФ не акцентируют внимание на вопросе о правовой природе ученического договора, ограничиваясь повторением той части ст. 198, где говорится об ученическом договоре как дополнительном к трудовому договору", пишет далее: "Мы рассматриваем это как признание самостоятельности ученического договора, чему Трудовой кодекс РФ, на наш взгляд, дает полное основание" [12]. Однако подчеркивание самостоятельности ученического договора с работником само по себе не раскрывает его правовую природу.

Иная позиция заключается в признании трудовой природы ученического договора с работником. Так,

В.Л. Гейхман указывает, что "ученический договор по своей природе относится к соглашениям, регулируемым нормами трудового права" [13].

Действительно, ученический договор с работником регулируется нормами трудового права. Но в результате заключения ученического договора между работодателем и работником возникают отношения по поводу профессионального образования. Согласно же ч. 2 ст. 1 ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", эти отношения регулируются указанным Федеральным законом, который определяет правовое положение участников отношений в сфере образования. Таким образом, правовое положение сторон ученического договора между работодателем и работником определяется не исключительно нормами трудового права, но также и нормами, регулирующими отношения в сфере образования. При этом, как указывалось в юридической литературе, отношения по поводу обучения на платной основе, осуществляемого обучающимися за собственный счет или за счет третьих лиц (что характерно для ученического договора), носят гражданско-правовой характер [14, 15, 16].

Изложенное позволяет заключить, что согласно действующему законодательству, правовая природа ученического договора с работником тоже носит смешанный – трудоправовой и гражданско-правовой – характер, но при преобладании трудоправовой составляющей.

В раздел ТК РФ, нормы которого регулируют вопросы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, российский законодатель также включил статьи, определяющие понятие квалификации и профессионального стандарта и устанавливающие порядок разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов*.

Согласно действующему законодательству характе-

* Соответствующие статьи введены Федеральным законом от 03.12.2012 № 236-ФЗ и Федеральным законом от 02.05.2015 № 122-ФЗ.

ристика квалификации работника получает нормативно-правовое закрепление в форме профессионального стандарта (ст. 195.1 ТК РФ). Как указывалось в Пояснительной записке "К проекту Федерального закона "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части законодательного определения понятия профессионального стандарта, порядка его разработки и утверждения" [17], профессиональный стандарт является документом, определяющим требования к квалификации работника, необходимой для осуществления профессиональной деятельности. Профессиональный стандарт выполняет ту же функцию, которую выполняют тарифно-квалификационные справочники, и, как поясняет директор Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России М.С. Маслова, "по мере внедрения профессиональных стандартов единые тарифно-квалификационные справочники будут

постепенно отменяться" [18].

Следует заметить, что правовой основой для разработки и утверждения тарифно-квалификационных справочников служат положения: ст. 57 (раздел III "Трудовой договор") и 143 (раздел VI "Оплата и нормирование труда") ТК РФ. Во исполнение указанных статей ТК РФ Правительство РФ определило порядок утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих [19]. Ст. 57 ТК РФ устанавливает, что если с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках. Ст. 143 ТК РФ, определяет, что тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Между тем, положения, касающиеся профессиональных стандартов, законодатель включил в раздел IX ТК РФ ("Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников"). Такое решение не является случайным. Профессиональные стандарты, в отличие от тарифно-квалификационных справочников, служат не только целям унификации квалификационных требований к профессиям и специальностям и учитываются при установлении тарифной системы оплаты труда, но также служат основой для разработки образовательных стандартов и программ профессионального обучения и образования. ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" обязывает учитывать положения соответствующих профессиональных стандартов при формировании федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования (п. 7 ст. 11 Федерального закона). Законодатель требует также, чтобы на основании установленных профессиональных стандартов разрабатывались программы профессиональной подготовки и переподготовки (п. 8 ст. 73 и п. 10 ст. 76 Федерального закона). Кроме того, соответствие профессиональной образовательной программы требованиям профессиональных стандартов служит одним из критериев признания качества этой программы при осуществлении ее профессионально-общественной аккредитации.

Привязка содержания программ профессионального образования к требованиям профессиональных стандартов позволяет оперативно и полно учитывать при обучении работников достижения науки и техники и связанные с ними изменения в технологических производственных процессах, повысив, тем самым, качество про-

фессионального образования. На повышение качества профессионального образования нацеливают национальных законодателей международные нормы. Так, согласно пп. "е" п. 8 Рекомендации № 195 Международной организации труда "О развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение" [17] (принята в г. Женеве 17.06.2004), государства должны обеспечивать, чтобы программы образования и предварительной профессиональной подготовки имели актуальный характер, а их качество поддерживалось на должном уровне. В соответствии с пп. а п. 22 Рекомендации № 169 Международной организации труда "О политике в области занятости" [20] (принята в г. Женеве 26.06.1984), Государствам следует стремиться обеспечивать, чтобы системы образования и профессиональной подготовки, включая программы переподготовки, предоставляли трудящимся достаточные возможности приспособляться к изменениям в области занятости, вызванным технологическими изменениями.

Таким образом, действующее российское законодательство о квалификации, подготовке и дополнительном профессиональном образовании работников стало в большей мере соответствовать международным стандартам в области профессионального образования.

Рассмотрение особенностей действующего российского законодательства о квалификации, подготовке и

дополнительном профессиональном образовании работников позволяет сделать следующие выводы.

1. В правовом регулировании отношений по поводу квалификации, подготовки и профессионального образования работников усилился вклад трудового законодательства.

2. Анализ действующего законодательства о квалификации, подготовке и профессиональном образовании работников, позволяет заключить, что правовая природа ученического договора носит смешанный, трудово-правовой и гражданско-правовой, характер.

В правовой природе ученического договора с лицом, ищущим работу, преобладает гражданско-правовая составляющая.

В правовой природе ученического договора с работником преобладает трудово-правовая составляющая.

3. Для российского законодательства о квалификации, подготовке и дополнительном профессиональном образовании работников характерно усиление рецепции международных стандартов в области профессионального образования. В настоящее время действует тенденция на сближение российского законодательства о квалификации, подготовке и дополнительном профессиональном образовании работников с международно признанными нормами и принципами, действующими в этой сфере.

ЛИТЕРАТУРА

- Петров А.Я. Профессиональное обучение у работодателя: к концепции правового регулирования // Трудовое право. 2007. № 8;
- Иванова Т. Значительные последствия небольших изменений // ЭЖ-Юрист. 2007. № 16;
- Головина С.Ю. Дефекты Трудового кодекса России и способы их устранения // Юрист. 2008. № 4.
- Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации" // Собрание законодательства РФ. 2006. № 27. Ст. 2878.
- Анисимов Л.Н. Новое в трудовом законодательстве. М., 2007. С.125.
- Глебов В.Г. Ученический договор: Монография. М., 2006. С. 33–35.
- Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. М., 2015.
- Минкина Н.И. Правовой анализ ученического договора // Трудовое право. 2002. № 10. С. 81;
- Катвицкая М.Ю. Особенности срочного трудового договора // Трудовое право. 2008. № 3
- Феофилактов А.С. Ученический договор: особенности содержания и практика разрешения споров // Трудовое право. 2011. № 4.
- Хачатурян Ю. Противоречие между статьями 187 и 204? // Трудовое право. 2014. № 11. С. 72.
- Бондаренко Э.Н. Динамика трудового правоотношения. М., 2015. С. 125.
- Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. В.Л. Гейхман. М., 2012.
- Жукова Т.В. Проблемы договорного регулирования возмездного оказания образовательных услуг // Юрист. 2003. № 8. С. 2;
- Куров С.В. О правовой природе договора платного образования // Право и образование. 2002. № 3. С. 132;
- Фролова Т.О. Правовое регулирование способов получения высшего профессионального образования в государственном образовательном учреждении // Право и образование. 2003. № 5. С. 95.
- Справочная правовая система "КонсультантПлюс".
- Хорошавкина А.В. Как использовать профстандарты [Интервью с М.С. Масловой] // Главная книга. 2015. № 17. С. 13.
- Постановление Правительства РФ от 31.10.2002 № 787 "О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих" // Собрание законодательства РФ. 2002. № 44. Ст. 4399.
- Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Т. II. Женева. Международное бюро труда, 1991. С. 2047–2060.