

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Национальный исследовательский университет  
«Высшая школа экономики»

*на правах рукописи*

Демченко Мария Владимировна

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПОДГОТОВКИ  
И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ РАБОТНИКОВ**

РЕЗЮМЕ

диссертации на соискание учёной степени  
кандидата юридических наук

Научный руководитель:  
Буянова Марина Олеговна  
доктор юридических наук, профессор

Москва – 2019

Диссертация выполнена на кафедре трудового права и права социального обеспечения факультета права федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»

С текстом диссертации можно ознакомиться на сайте НИУ ВШЭ:

<https://www.hse.ru/sci/diss/>

12.00.05 - Трудовое право; право социального обеспечения

## **Общая характеристика работы**

**Актуальность темы диссертационного исследования.** На современном этапе развития российской экономики, когда остро стоит проблема ее технологической модернизации, значительно усиливается значение приобретенных работником в ходе профессиональной подготовки знаний и умений как производственного фактора, способствующего повышению производительности труда и эффективности функционирования как отдельного предприятия, так и экономики страны в целом. Знания и умения работника, качество его профессионального образования и уровень его подготовки также определяют конкурентоспособность самого работника на рынке труда и являются важным условием повышения качества его жизни. Тем самым профессиональная подготовка работника приобретает важное социально-экономическое значение. Квалификация работника выступает в качестве одного из факторов, определяющих объем прав и обязанностей работника. Она влияет на размер его заработной платы, служит обстоятельством, которое необходимо учитывать при решении вопроса о переводе работника на другую работу или его увольнении и т.п. Указанное определяет правовое значение профессионального образования работника и повышает роль ее правового регулирования в более полном обеспечении трудовых прав работника.

В последние годы российское законодательство в сфере профессионального образования претерпевает существенные изменения. В 2012 г. был принят Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», который изменил действовавшую ранее систему профессионального образования. Федеральным законом от 03.12.2012 № 236-ФЗ в ТК РФ было введено понятие квалификации работника, а Федеральным законом от 02.05.2015 № 122-ФЗ - положения, регулирующие порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов, которые призваны

заменить единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих и единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. Изменения в правовом регулировании вопросов профессионального образования призваны удовлетворить насущные потребности практики подготовки квалифицированных рабочих кадров. В то же время еще не все проблемы решены. В частности, недостаточно обеспечено право работника на прохождение независимой оценки квалификации, нуждаются в совершенствовании нормы трудового законодательства, устанавливающие гарантии и льготы ученикам, получающим профессиональное образование. Данные проблемы требуют научного осмысления, а их решение – проведения специального научного исследования.

Указанное определяет актуальность темы настоящего диссертационного исследования.

**Степень разработанности темы диссертационного исследования.** В научной юридической литературе отдельным аспектам правового регулирования профессионального образования работников были посвящены работы таких отечественных ученых-юристов, как Н.Г. Александров, В.Г. Глебов, В.Л. Гейхман, С.Ю. Головина, О.Б. Зайцева, Д.Л. Кузнецов, Р.З. Лившиц, А.М. Лушников, М.В. Лушникова, А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский, А.Е. Пашерстник, А.Я. Петров, Ю.Н. Полетаев, Л.В. Серегина, В.Н. Смирнов, О.В. Смирнов, В.Г. Сойфер, В.Н. Толкунова, К.П. Уржинский, Г.В. Хныкин, Л.А. Чиканова и др.

В то же время проблемы правового регулирования подготовки и дополнительного профессионального образования исследованы недостаточно. Работа Закалюжной Н.В. (2006 г.) посвящена исключительно организационно-правовым формам определения квалификации работников. В диссертационном исследовании Ивашковской А. В. (2007 г.) рассматриваются вопросы правового регулирования отношений по

профессиональному обучению работников в условиях реформы системы профессионального образования. Проблемы правового регулирования дополнительного профессионального образования в нем не исследуются. В кандидатской диссертации Новиковой Н.В. (2007 г.) проблемы правового регулирования отношения по повышению квалификации освещаются с точки зрения тенденций в развитии этих отношений в условиях рыночной экономики и возможности имплементации международных норм о повышении квалификации работников. Диссертационное исследование Занданова И.В. (2011г.) посвящено только вопросам ученического договора.

Кроме того, все указанные работы выполнены на основе ранее действовавшего законодательства, серьезно измененного Федеральным законом от 03.12.2012 № 236-ФЗ.

В настоящее время практически отсутствуют работы монографического характера, в которых проблемы правового регулирования подготовки и дополнительного профессионального образования работников исследуются в комплексе и с учетом последних изменений, внесенных в трудовое законодательство.

Таким образом, сложность и острота стоящих перед российским законодателем практических проблем по совершенствованию правового регулирования подготовки и дополнительного профессионального образования работников при одновременной недостаточности их теоретической разработанности в научной юридической литературе, определяют выбор темы настоящего диссертационного исследования.

**Цель и задачи диссертационного исследования.** Основная цель работы состоит в том, чтобы на основе анализа действующего законодательства и судебной практики выявить особенности правового регулирования подготовки и дополнительного профессионального образования работников на современном этапе и определить пути его совершенствования.

Реализация данной цели предполагает решение следующих задач:

- выявление тенденций развития законодательства о профессиональном образовании;
- уточнение содержания понятия подготовки и дополнительного профессионального образования работников с учетом последних изменений в трудовом законодательстве;
- выявление особенностей современного российского законодательства о подготовке и дополнительном профессиональном образовании работников;
- определение особенностей правового регулирования профессиональных требований к работникам и специфики действующих профессиональных стандартов;
- установление специфики права работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование;
- определение путей укрепления гарантий реализации права работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование.

#### **Теоретическая и методологическая база исследования.**

Теоретическую базу исследования составили научные труды ведущих отечественных ученых, занимавшихся проблемами трудового права.

Методологическую основу настоящего диссертационного исследования составил диалектический метод познания. При написании настоящей работы были использованы также такие частные научные методы исследования, как, историко-правовой, системно-структурный, конкретно-социологический, сравнительно-правовой, формально-юридический, статистический.

**Нормативная и эмпирическая база диссертационного исследования.** Положения и выводы диссертационного исследования основываются на положениях российского трудового законодательства, межведомственных и ведомственных нормативных правовых актах.

Эмпирическую базу диссертационного исследования составили материалы судебной практики.

**Объект и предмет исследования.** Объектом настоящего диссертационного исследования является комплекс общественных отношений, которые возникают и функционируют в сфере подготовки и дополнительного профессионального образования работников (в том числе – правовое регулирование профессиональных стандартов).

Предметом диссертационного исследования являются законодательные и подзаконные нормативные правовые акты, регулирующие вопросы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, включая профессиональные стандарты.

**Научная новизна диссертации** проявляется в том, что на основе системного подхода, осуществлено комплексное раскрытие особенностей правового регулирования подготовки и дополнительного профессионального образования работников на современном этапе. В процессе исследования выявлены особенности становления и развития законодательства о подготовке и дополнительном профессиональном образовании работников, определены общие характеристики и различия в содержании профессионального стандарта и содержании единых квалификационных и тарифно-квалификационных справочников. Автором также определены перспективы развития законодательства о подготовке и дополнительном профессиональном образовании работников.

Кроме того, научная новизна исследования определяется положениями, выносимыми на защиту.

**Основные выводы и положения диссертационного исследования, выносимые на защиту:**

1. В развитии российского законодательства о подготовке и дополнительном профессиональном образовании работников можно выделить следующие этапы:

1) IX - XV в.в. - складывается сословно-профессиональная система обучения. Отношения между мастером и учеником регулируются договором гражданско-правового характера;

2) XV в. – начало XVIII в. – положения, закрепляющие отношения по поводу ученичества, закрепляются в виде отдельных норм в законодательных актах, регулирующих более широкий круг общественных отношений (трудовых и гражданско-правовых);

3) начало XVIII в. – начало XX в. – складывается двухкомпонентная система профессиональной подготовки работников: а) государственные образовательные учреждения и совокупность школ и училищ при заводах и фабриках; б) института ремесленного ученичества. Формируется система нормативных правовых актов, специально посвященных регулированию отношений в сфере профессионального образования;

4) Октябрьская революция 1917 г. – начало 30-х г. г. XX в. – процесс формирования советского законодательства о профессиональном образовании. Складываются две системы подготовки работников: а) система подготовки работников в области промышленного производства; б) система подготовки работников в области промысловой кооперации. Принимаются отдельные нормативные правовые акты, регулирующие профессиональную подготовку в школах фабрично-заводского ученичества и ученичество у кустарей, ремесленников, в промысловой кооперации и трудовых артелях. В нормативные правовые акты вводятся нормы, закрепляющие требования к квалификации отдельных категорий работников;

5) начало 30-х – конец 50-х г.г. XX в. - упорядочение правового регулирования подготовки и переподготовки работников и квалификационных требований к работникам. Формируется система тарифно-квалификационных справочников, содержащих квалификационные требования к работникам;



6) конец 50-х– начало 90-х г.г. XX в. – законодательно закрепляется трехзвенная система профессионального обучения, включавшая в себя профессионально-техническое образование, среднее специальное образование и высшее образование, усиливаются гарантии прав работников на профессиональное образование, совершенствуются организационные формы профессиональной подготовки;

7) распад СССР (декабрь 1991 г.) – 2012 г. – реформа системы профессионального образования. Вводятся государственные образовательные стандарты, определяющие обязательный минимум содержания основных образовательных программ, максимальный объем учебной нагрузки обучающихся, требования к уровню профессиональной подготовки учащихся. Закрепляются три организационно-правовые формы образовательных учреждений: государственные, муниципальные и негосударственными (в том числе, частные) и устанавливается их правовой статус;

8) 2012 г. – наше время - изменяется система профессионального образования, которая стала состоять из 2-х звеньев: среднего профессионального образования и высшего образования. Прежняя система начального профессионального образования преобразуется в систему профессионального обучения. Система тарифно-квалификационных справочников заменяется системой профессиональных стандартов. Нормы о профессиональном стандарте вносятся в ТК РФ.

2. Для развития российского законодательства о подготовке и дополнительном профессиональном образовании работников характерны следующие тенденции:

1) довольно высокая степень преемственности. Преемственность в правовом регулировании профессиональной подготовки выразилась в рецепции советским законодательством отдельных идей и положений законодательства Российской империей и в восприятии законодательством

Российской Федерации правовых норм, выработанных в советский период, и их адаптацией к новым социально-экономическим условиям;

2) динамичность положений, определяющих содержание учебного процесса, требования к учащимся и срокам обучения, и относительная стабильность положений, закрепляющих организационно-правовые формы профессиональной подготовки;

3) повышение роли правового регулирования переподготовки, дополнительного профессионального образования и повышения квалификации работников в обеспечении стабильности функционирования трудовых отношений.

3. Уточнено содержание понятий квалификации и дополнительного профессионального образования.

Квалификация является характеристикой работника, определяющей его способность выполнять работу определенной специальности и включающей в себя следующие компоненты:

а) совокупность сведений, требуемых для выполнения работы по конкретной специальности (уровень знаний);

б) совокупность умений и навыков, необходимых для выполнения работы по конкретной специальности, а также степень владения ими (уровень умений и профессиональных навыков);

в) стаж работы по специальности (уровень опыта).

Дополнительное профессиональное образование – это процесс приобретения работником, уже обладающим профессиональными знаниями, умениями и навыками в какой-либо специальности, профессиональных знаний, умений и навыков в иной специальности (профессиональная переподготовка) либо профессиональных знаний, умений и навыков в той специальности, но более высокого уровня (повышение квалификации).

Критерием различия двух разновидностей дополнительного профессионального образования - повышения квалификации и

профессиональной переподготовки - служит признаком связи получаемого работником профессионального образования с уже имеющимся у него. Указанный признак присущ повышению квалификации, но отсутствует у профессиональной переподготовки.

4. Анализ профессионального стандарта как официального документа показал, что он отвечает всем признакам нормативного правового акта, признанным юридической доктриной, однако принимается не государственным органом, а иным субъектом, наделенным полномочиями государственного органа. Это требует расширения понятия нормативного правового акта.

Предлагается трактовать нормативный правовой акт как официальный документ, принятый уполномоченным органом государственной власти либо иным субъектом, наделенным полномочиями государственного органа, в пределах своей компетенции и содержащий нормы, направленные на регулирование общественных отношений и обязательные для применения.

5. Следует различать понятие профессионального стандарта как характеристики квалификации и понятие профессионального стандарта как нормативного правового акта. В то же время между указанными понятиями существует тесная связь.

Профессиональный стандарт в качестве характеристики квалификации можно определить как модельную (образцовую), формализованную квалификацию абстрактного работника, выраженную в совокупности обязательных требований к уровню знаний, умений, профессиональных навыков и опыту работника и определяющую способность работника выполнить отдельный вид работы или конкретную трудовую функцию. Эти требования закрепляются в специальном нормативном правовом акте, именуемом «Профессиональный стандарт».

Тем самым профессиональный стандарт задает норму квалификации работника и выступает в качестве критерии оценки профессиональных качеств работников.

6. На настоящем этапе развития право работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование представляет собой право – возможность, а не право – притязание. В то же время в современных условиях в области правового регулирования права работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование действует тенденция к трансформации этого права из права – возможности в право – притязание, что выражается в распространении требования непрерывности на дополнительное профессиональное образование отдельных категорий работников.

7. Право работника на прохождение независимой оценки квалификации носит декларативный характер. Его реализация зависит от воли и усмотрения работодателя. Однако увязывание реализации трудовых прав работника с волей работодателя создает условия для нарушения прав работника. Поэтому представляется целесообразным закрепить в нормах трудового законодательства обязанность работодателя обеспечить прохождение работником независимой оценки его квалификации по его требованию в случаях, когда этот работник имеет документ, подтверждающий более высокий уровень квалификации и(или) фактически выполняет работу, соответствующую более высокому уровню квалификации.

8. Объем прав, предоставляемых российским трудовым законодательством работнику, получающему дополнительное профессиональное образование, несколько уже объема прав, предоставляемых работнику, проходящему подготовку. Тем самым, действующее трудовое законодательство ограничивает возможности работника в повышении своей квалификации, что необоснованно

ограничивает его права на получение надлежащего профессионального образования;

Правовая регламентация дополнительного профессионального образования требует дифференциации норм трудового права, выделения положений о дополнительном профессиональном образовании в самостоятельные статьи ТК РФ. Предлагается расширить объем прав работника на дополнительное профессиональное образование, предусмотрев, в частности, возможность компенсации ему затрат на повышение им своей квалификации за счет собственных средств, если без повышения квалификации он не может далее исполнять возложенную на него трудовую функцию.

9. Российское трудовое законодательство недостаточно полно регулирует вопросы гарантий реализации права работников на дополнительное профессиональное образование. Закрепленному в ТК РФ праву работников на дополнительное профессиональное образование не корреспондирует соответствующая обязанность работодателя. Поэтому предлагается:

а) законодательно закрепить обязанность работодателя направлять работника на получение дополнительного профессионального образования в тех случаях, когда такое решение необходимо для продолжения исполнения этим работником его трудовой функции;

б) ввести в закон положение о том, что при получении работником дополнительного профессионального образования за свой счет, его расходы на обучение компенсируются работодателем, если без получения дополнительного профессионального образования работник не может продолжать исполнять возложенную на него трудовую функцию.

**Теоретическая и практическая значимость исследования** заключается в том, что сформулированные в ней теоретические положения могут быть использованы в целях дальнейшего изучения проблем правового

регулирования подготовки и дополнительного профессионального образования работников. Автором показаны особенности правового регулирования подготовки и дополнительного профессионального образования работников с учетом последних изменений в законодательстве, дан анализ правового положения субъектов подготовки и дополнительного профессионального образования работников, показаны пути совершенствования законодательства о подготовке и дополнительном профессиональном образовании работников. Выявлены сходство и различия в правовом регулировании профессиональных стандартов по законодательству России и зарубежных стран.

Таким образом, данное исследование вносит свой вклад в развитие теории трудового права.

Практическая значимость исследования состоит в том, что содержащиеся в ней методические и методологические положения доведены до уровня практических рекомендаций и могут быть в дальнейшем использованы при разработке целенаправленных и конкретных мер, направленных на совершенствование правового регулирование подготовки и дополнительного профессионального образования работников.

**Апробация результатов исследования.** Диссертационная работа выполнена, обсуждена и одобрена на кафедре трудового права и права социального обеспечения факультета Права НИУ ВШЭ.

Основные положения и выводы, полученные в ходе диссертационного исследования, представлены автором на Двенадцатой межвузовская научно-практическая конференция «Современные тенденции развития трудового права и права социального обеспечения», г.Москва, факультет права НИУ ВШЭ, 21 апреля 2017 г., Международной научно-практической конференции «Современное трудовое право: от теории к практике» («Смирновские чтения»), г. Москва, юридический факультет Образовательного учреждения профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных

отношений» (ОУП ВО «АТиСО») 9 февраля 2018 г. и других конференциях молодых ученых, круглых столах, а также изложены автором в 4 научных публикациях. Материалы проведенного исследования использовались при подготовке учебных программ и преподавании дисциплины «Трудовое право» на кафедре трудового права и права социального обеспечения НИУ ВШЭ.

**Объем и структура диссертации.** Диссертация выполнена в объеме, соответствующем требованиям Высшей аттестационной комиссии России. Работа состоит из введения, трех глав, включающих восемь параграфов, заключения, библиографического списка.

### **Содержание работы**

**Во введении** обосновывается актуальность темы диссертационного исследования, определены предмет, цели и задачи исследования, изложены методологические подходы, обоснована научная новизна, сформулированы основные положения диссертации, выносимые на защиту, данные о научно-теоретическом и практическом значении диссертационного исследования, а также об апробации полученных результатов.

**В первой главе «Понятие и формирование законодательства о подготовке и дополнительном профессиональном образовании»** анализируется становление и развитие законодательства о подготовке и дополнительном профессиональном образовании работников и дается его общая характеристика.

**В первом параграфе первой главы** анализируется история развития российского законодательства о подготовке и дополнительном профессиональном образовании работников.

На ранних этапах развития Древнерусского государства отношения между мастером и учеником (его законными представителями)

регулюровались договором гражданско-правового характера, которым определялись срок ученичества, обязанности ученика, обязательства мастера и т.п. К XVв. отношения по поводу ученичества достигли такой степени развития, что отдельные нормы, направленные на их регулирование, начинают закрепляться в законе (см., например,, ст. 102 Псковской судной грамоты). Дальнейшее развитие законодательства о профессиональном образовании привело к тому, что в начале XX в. в Российской империи сложилась система подготовки работников для нужд промышленности, в которую входили государственные образовательные учреждения, готовившие специалистов инженерно-технического профиля и управленческие кадры; а также совокупность школ и училищ при заводах и фабриках, осуществлявшие общеобразовательную подготовку работников рабочих специальностей, выпускники которых пополняли кадры рабочих, трудовые функции которых не требовали высокой квалификации. Правовое регулирование подготовки работников для нужд промышленности регулировалось отдельными нормами, закрепленными в различных нормативных правовых актах, регулирующих, во-первых, трудовые отношения (например, Устав о промышленном труде, Правила о надзоре за заведениями фабричной промышленности и др.) и, во-вторых, деятельность образовательных учреждений (например, Временное Положение о Техническом Училище почтово-телеграфного ведомства). Параллельно функционировала система подготовки работников для нужд ремесленного производства в виде института ремесленного ученичества, регулируемого Уставом ремесленным, а также нормами гражданского права.

Новый этап в развитии законодательства о профессиональной подготовке работников начался с образованием Советского государства. В начале 30-х годов в СССР сложились две основные и самостоятельные, но обладающие аналогичными чертами системы подготовки работников: 1) система подготовки работников в области промышленного производства 2)



система подготовки работников в области промысловой кооперации. Обе системы функционировали в двух организационных формах: в форме школ фабрично-заводского и т.п. ученичества и в форме бригадного порядка обучения. Правовое регулирование подготовки работников в промышленности и в промысловой кооперации осуществлялось разными нормативными правовыми актами, но включавшими в себя правовые нормы аналогичного содержания. Индивидуальное обучение работников, осуществлявшееся кустарями и ремесленниками, играло вспомогательную роль и постепенно вытеснялось организованными формами обучения. Правовые нормы, регулировавшие индивидуальное обучение работников, включались в нормативные правовые акты об ученичестве в промысловой кооперации. При этом вся совокупность действовавших норм о подготовке работников стала относиться к трудовому праву. Одновременно с законодательным закреплением системы первичной подготовки работников в форме школ фабрично-заводского ученичества и бригадного порядка обучения, принимаются нормы, направленные на регулирование дополнительного образования и повышения квалификации работников.

Упорядочение правового регулирования подготовки и переподготовки работников и требований к учащимся позволило законодателю обратить внимание на правовое регулирование требований к работникам. Возникшая практика регулирования квалификационных требований к работникам посредством тарифно-квалификационных справочников показала свою эффективность. Они позволили унифицировать квалификационные требования к работникам, выполняющим аналогичные работы на разных предприятиях, дифференцировать оплату труда работников по их квалификации, сложности и ответственности выполняемых работ.

В 50-х годах, в условиях ускорения научно-технического прогресса, усиления механизации и автоматизации труда возникла потребность реформирования действовавшей системы подготовки работников.

Принимается Закон СССР «Об укреплении связи школы с жизнью и о дальнейшем развитии системы народного образования в СССР», изменивший систему профессиональной подготовки работников. В 60-е гг. вносятся изменения в правовое регулирование повышения квалификации работников. Основными формами повышения квалификации работников признавались: обучение без отрыва от производства на вечерних и заочных отделениях высших и средних специальных учебных заведений; вечерние и заочные высшие и средние специальные учебные заведения; краткосрочные курсы повышения квалификации. В 70-80-х годах принимаются отдельные организационные меры, направленные на повышение эффективности деятельности профессиональных учебных заведений и улучшение качества профессиональной подготовки и повышения квалификации работников.

После распада Советского Союза реформа системы образования, начатая Законом РФ от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании», коснулась и профессиональной подготовки работников. Были введены государственные образовательные стандарты, определяющие в обязательном порядке обязательный минимум содержания основных образовательных программ, максимальный объем учебной нагрузки обучающихся, требования к уровню подготовки выпускников. В середине 90-х гг. в России была существенно реорганизована система образования в целом и система профессионального образования в частности.

В 2012 г. был принят новый Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», который, в отличие от прежнего законодательства, посвятил отдельную главу регулированию, возникновению, изменению и прекращению образовательных отношений (глава 6). Закон также изменил систему профессионального образования. В том же году в ТК РФ вносятся положения о квалификации работника и профессиональном стандарте, согласно которым характеристика квалификации, необходимой работнику

для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, устанавливается профессиональным стандартом.

С принятием указанных законов начинается современный этап развития законодательства о квалификации, подготовке и дополнительном профессиональном образовании работников.

**Во втором параграфе первой главы** исследуется содержание понятий подготовки и дополнительного профессионального образования работников.

Законодатель не дает определения подготовки работника, но анализ норм, регулирующих ее, позволяет сделать вывод, что данное понятие используется как синонимичное понятиям образования и обучения, т.е. понимается как процесс приобретения необходимых работнику профессиональных знаний, умений и навыков. Подготовка работника представляет собой процесс получения работником необходимых для выполнения требующей определенной квалификации работы профессиональных знаний и приобретения им профессиональных умений и навыков.

Дополнительное профессиональное образование – это процесс приобретения работником, уже обладающим профессиональными знаниями, умениями и навыками в какой-либо специальности, профессиональных знаний, умений и навыков в иной специальности (профессиональная переподготовка) либо профессиональных знаний, умений и навыков в той специальности, но более высокого уровня (повышение квалификации).

Критерием различия двух разновидностей дополнительного профессионального образования - повышения квалификации и профессиональной переподготовки - служит признак связи получаемого работником профессионального образования с уже имеющимся у него. Указанный признак присущ повышению квалификации, но отсутствует у профессиональной переподготовки.

**В третьем параграфе первой главы** рассматриваются особенности

действующего законодательства о подготовке и дополнительном профессиональном образовании работников.

Рассмотрение специфики современного российского законодательства о подготовке и дополнительном профессиональном образовании работников показало, что в правовом регулировании отношений по поводу квалификации, подготовки и профессионального образования работников усилился вклад трудового законодательства. Кроме того, анализ законодательных положений о подготовке и профессиональном образовании работников, позволил автору заключить, что правовая природа ученического договора носит смешанный, трудовправовой и гражданскоправовой характер. При этом, если в правовой природе ученического договора с лицом, ищущим работу, преобладает гражданско-правовая составляющая, то в правовой природе ученического договора с работником преобладает трудовправовая составляющая.

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

**Во второй главе «Проблемы правового регулирования профессиональной подготовки»** рассматриваются особенности содержания и обеспечения права работников на профессиональную подготовку.

**В первом параграфе второй главы** исследуются вопросы нормативного правового регулирования профессиональных требований к работнику и профессиональных стандартов.

Профессиональная подготовка формирует у работника, начинающего трудовую деятельность, начальный уровень квалификации, необходимый для

осуществления им трудовой функции в соответствии с трудовым договором. В случае, если профессиональная подготовка осуществлялась в соответствии с образовательной программой, имеющей государственную аккредитацию, квалификация, полученная работником, признается государством, причем законодатель обязывает и частного работодателя признавать полученную работником в результате такой подготовки квалификацию. Постановлением Правительства РФ от 18.11.2013 № 1039 государственная аккредитация образовательных программ рассматривается как неотъемлемая часть государственной аккредитации образовательной деятельности учебного заведения. Из этого следует, что осуществлять процесс профессионального обучения по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и, соответственно, присваивать выпускникам квалификацию, которую обязаны признавать работодатели, могут только учебные заведения, имеющие государственную аккредитацию.

Профессиональное обучение по образовательным программам, имеющим государственную аккредитацию, гарантирует, что получаемая выпускником учебного заведения квалификация соответствует профессиональным стандартам. Профессиональный стандарт в качестве характеристики квалификации можно определить как модельную (образцовую), формализованную квалификацию абстрактного работника, выраженную в совокупности обязательных требований к уровню знаний, умений, профессиональных навыков и опыту работника и определяющую способность работника выполнить отдельный вид работы или конкретную трудовую функцию. При этом профессиональный стандарт обладает признаками, характеризующими его как нормативный правовой акт: является официальным документом; принят уполномоченным органом государственной власти; направлен на урегулирование общественных отношений; содержит правила поведения, обязательные для неопределенного круга лиц; рассчитан на неоднократное применение.

При переходе к системе профессиональных стандартов учитывался европейский опыт функционирования Европейской рамки квалификаций, созданной Европейским Союзом как инструмент управления кадровым потенциалом. Сравнение содержания российских профессиональных стандартов с содержанием Европейской рамки квалификаций показывает, что восприняв идею Европейской рамки квалификации - разработать структуру сопоставимых и совместимых квалификаций – отечественные профессиональные стандарты включили в себя не только показатели компетенции (характеристику полномочий и ответственности), но также указание на путь достижения уровня квалификации. Такое решение российского законодателя следует признать обоснованным. Оно учитывает опыт разработки профессионального стандарта зарубежных стран, глубже развивает идеи, которыми руководствовались разработчики Европейской рамки квалификаций, и позволяет адекватно отразить потребности рынка.

**Во втором параграфе второй главы** анализируется право работников на профессиональную подготовку и независимую оценку квалификации.

ТК РФ устанавливает, что необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель (ч. 1 ст. 196 ТК РФ в ред. Федерального закона от 03.07.2016 № 239-ФЗ). Такая формулировка ставит возможность работника реализовать предоставленное ему трудовым законодательством право на профессиональную подготовку и прохождение независимой оценки его квалификации в зависимости от волеизъявления работодателя. Не освобождает работника от волеизъявления работодателя и положения ст. 197 ТК РФ, которая, закрепляя в ч. 1 право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации, в ч. 2 обуславливает

реализацию этого права заключением договора между работником и работодателем, т.е. опять же ставит зависимость реализации указанных прав работника от волеизъявления работодателя.

Увязывание реализации трудовых прав работника с волей работодателя создает условия для нарушения прав работника.

В то же время последствия для работника отказа со стороны работодателя заключить с ним договор на профессиональную подготовку и последствия отказа в прохождении независимой оценки квалификации не вполне равнозначны. Если работодатель решит, что необходимость в подготовке работника или в получении им дополнительного профессионального образования отсутствует, фактическая квалификация работника, его знания и умения останутся прежними и оснований для изменения условий договора (например, для перевода работника на другое место работы, повышения ему заработной платы) не возникнет. При этом никакие обязанности работодателя, установленные трудовым законодательством, не нарушаются. Однако в случае, когда работник повысил свою квалификацию и, соответственно, выполняет работу более качественно, а работодатель отказывается дать оценку квалификации такого работника, то фактически он лишает работника права на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с его квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы (абз. 4 ч. 1 ст. 21 ТК РФ) и нарушает тем самым свои обязанности по обеспечению работникам равной оплаты за труд равной ценности и по выплате в полном размере причитающейся работникам заработной платы в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами (абз. 5 и 6 ч. 2 ст. 22 ТК РФ). В таких случаях работник не может защитить свои трудовые права в суде, поскольку с формальной стороны работодатель не допустил никаких нарушений норм трудового законодательства.

Поэтому следует, на наш взгляд, законодательно закрепить обязанность работодателя обеспечить прохождение работником независимой оценки его квалификации по его требованию в случаях, когда этот работник имеет документ, подтверждающий более высокий уровень квалификации и(или) фактически выполняет работу, соответствующую более высокому уровню квалификации.

**В третьем параграфе второй главы** рассматриваются вопросы гарантий реализации права работников на профессиональную подготовку.

Рассмотрение проблем обеспечения реализации права работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование показало, что нормы трудового законодательства, устанавливающие гарантии и льготы ученикам, получающим профессиональное образование, не свободны от пробелов и недостатков.

Российский законодатель, распространяя на учеников, заключивших ученический договор с работодателем, все положения ТК РФ, не дифференцирует это требование в зависимости от статуса ученика: является ли данный ученик работником, заключившим трудовой договор с работодателем, или он проходит профессиональную подготовку на основании отдельного ученического договора без вступления в трудовые отношения с работодателем. Из этого следует, ученик, не заключивший трудовой договор с работодателем и не состоящий с ним в трудовых отношениях, тем не менее вправе участвовать в управлении предприятием, что представляется необоснованным, поскольку такой ученик не может считаться полноправным членом трудового коллектива, и он имеет интересы, существенно отличные от интересов работника.

Исходя из буквального толкования ст. 206 ТК РФ, могут признаваться действительными и применяться такие условия ученического договора, которые хотя и не противоречат положениям ТК РФ, коллективным договорам и соглашениям, но не соответствуют нормам, закрепленным в иных законах и



в подзаконных нормативных правовых актах. Это может привести к необоснованному ущемлению его прав и законных интересов, снижению уровня прав и гарантий, установленных законодательством и ухудшению правового положения ученика по сравнению с правилами, установленными в законах и подзаконных нормативных правовых актах.

Закрепляя право лица, успешно завершившего ученичество, на освобождение от прохождения испытательного срока, российский законодатель не определил критериев успешности обучения, что оставляет решение этого вопроса на усмотрение работодателя. Это создает возможность для необоснованного ограничения работодателем закрепленных в ТК РФ прав учеников, прошедших профессиональное обучение и получивших соответствующий документ.

Диссертантом внесены предложения по внесению изменений и дополнений в действующее трудовое законодательство, направленные на преодоление указанных недостатков.

**В третьей главе «Дополнительное профессиональное образование в России и за рубежом»** анализируются особенности реализации работником права на дополнительное профессиональное образование.

**В первом параграфе третьей главы** анализируется специфика права работников на дополнительное профессиональное образование в России и за рубежом.

Дополнительное профессиональное образование позволяет работнику получить квалификацию, необходимую для выполнения нового вида профессиональной деятельности, и, тем самым, обеспечивает реализацию им права на труд в условиях модернизации производства. Однако российское трудовое законодательство не нацеливает работодателя на создание для работника, получающего дополнительное профессиональное образование, необходимых условий для совмещения работы с получением образования.

Таковую обязанность ТК РФ закрепляет только в отношении работника, проходящего подготовку: (ч. 5 ст. 196 ТК РФ).

То обстоятельство, что законодатель не предусмотрел обязанность работодателя создавать работнику, получающему дополнительное профессиональное образование, условия для совмещения работы с получением образования, затрудняет работникам реализацию ими указанное право, усиливает их зависимость от воли работодателя в сфере повышения квалификации. Таким образом, нужно признать, что действующее трудовое законодательство ограничивает возможности работника в повышении своей квалификации, что необоснованно ограничивает его права на получение надлежащего профессионального образования.

Совершенствуя правовое регулирование дополнительного профессионального образования, представляется полезным использовать опыт международно-правового регулирования профессионального образования и опыт зарубежных стран, в частности, стран Западной Европы. В работе анализируется законодательство стран Западной Европы и правовые акты, принятые в рамках СНГ. Вносятся предложения по совершенствованию правового регулирования дополнительного профессионального образования.

**Во втором параграфе третьей главы** анализируются проблемы гарантий реализации права работников на дополнительное профессиональное образование.

На работников, получающих дополнительное профессиональное образование в соответствии с заключенным ученическим договором, либо направленных на обучение на основании приказа руководителя организации, должны распространяться такие же гарантии, какие предусмотрены в отношении работников, проходящих профессиональную подготовку, рассмотренные в параграфе 2.3 настоящего исследования. Однако, необходимо иметь в виду, что эти гарантии распространяются только на тех

работников, которые уже получают дополнительное профессиональное образование. Кроме того, следует отметить, что согласно ч. 3 ст. 196 ТК РФ, формы дополнительного профессионального образования работников определяются работодателем (хотя и с учетом мнения представительного органа работников). Это объективно затрудняет работнику реализовать имеющееся у него право на дополнительное профессиональное образование.

В то же время действующее трудовое законодательство несколько усиливает гарантии реализации права работника на дополнительное профессиональное образование в случае ликвидации его рабочего места, проведенной по причине нарушений требований охраны труда. Положения абз. 8 ч. 1 ст. 219 ТК РФ, наделяющие работника правом на дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда, способствуют повышению конкурентоспособности работника на рынке труда.

Российское трудовое законодательство также предусматривает повышенные гарантии по реализации права на дополнительное профессиональное образование для педагогических работников и государственных гражданских служащих. Такую практику целесообразно расширить. В частности, полагаем необходимым отдельными нормативными правовыми актами установить соответствующие гарантии для медицинских работников, работников юридических служб предприятий и организаций, а также для женщин, имеющих на иждивении несовершеннолетних детей.

Для усиления гарантий реализации права работников на дополнительное профессиональное образование следует шире использовать возможности ведомственного нормативного правового регулирования трудовых отношений. Ведомственными нормативными правовыми актами может быть конкретизирована обязанность работодателя по созданию условий и оплате прохождения работником дополнительного

профессионального образования, более активное участие работника в планировании дополнительного профессионального образования, установлении периодичности прохождения работником дополнительного профессионального образования и др.

**В заключении** формулируются основные выводы диссертационного исследования.

По теме исследования автором опубликованы три научные статьи в соответствии с требованиями Положения о присуждении учёных степеней в Национальном исследовательском университете «Высшая школа экономики»:

1. Демченко М.В. Право работников на профессиональную подготовку и независимую оценку квалификации// Вестник ВГУ.Серия : Право. 2018. №4. С. 259-269.
2. Демченко М.В. Анализ понятий квалификации, профессионального стандарта, подготовки и дополнительного профессионального образования работников // Законодательство. 2019. №3. С. 27-33.
3. Демченко М.В. Дополнительное профессиональное образование в России и за рубежом// Законодательство. 2019. №9. С. 62-68.