

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»
Институт открытого и дистанционного образования
Кафедра «Управление и право»
Направление подготовки «Юриспруденция»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Заведующий кафедрой,
к.ю.н., доцент
_____ Н.Г.Деменкова
« ____ » _____ 2018 г.

Проблемы правового регулирования ученического договора

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
ЮУрГУ – 40.03.01. 2018. 565. ВКР

Руководитель,
доцент
_____ А.Б. Левакин
« ____ » _____ 2018 г.

Автор работы
студент группы ДО-548
_____ М.С. Созинов
« ____ » _____ 2018 г.

Нормоконтролер
д.ю.н., доцент
_____ Д.Б. Абушенко
« ____ » _____ 2018 г.

Челябинск 2018

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»
Институт открытого и дистанционного образования
Кафедра «Управление и право»
Направление подготовки «Юриспруденция»

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой,
к.ю.н., доцент
_____ Н.Г.Деменкова
« ____ » _____ 2018 г.

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу студента
Созинова Михаила Сергеевича
Группа ДО-548

1. Тема работы: «Проблемы правового регулирования ученического договора» утверждена приказом по университету от _____.
2. Срок сдачи студентом законченной работы 10.05.2018 г.
3. Исходные данные к работе: научная, учебная и методическая литература по трудовому, гражданскому праву, материалы правоприменительной практики, трудовое и гражданское законодательство Российской Федерации.
4. Перечень вопросов, подлежащих разработке:
 - 1) проанализировать историю становления и развития института ученического договора;
 - 2) рассмотреть современное состояние института ученического договора в России;
 - 3) исследовать соотношение ученического договора с иными договорами;
 - 4) выявить правовые проблемы применения ученического договора на практике.
5. Дата выдачи задания 02.02.2018 г.

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

Наименование разделов выпускной квалификационной работы	Срок выполнения разделов работы	Отметка руководителя о выполнении (дата, подпись)
ГЛАВА 1. ИСТОРИКО-ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ИНСТИТУТА УЧЕНИЧЕСКОГО ДОГОВОРА § 1.1 История становления и развития института ученического договора § 1.2 Современное состояние института ученического договора в России	20.02.2018 02.03.2018	20.02.2018 02.03.2018
ГЛАВА 2. ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИНСТИТУТА УЧЕНИЧЕСКОГО ДОГОВОРА § 2.1 Соотношение ученического договора с иными договорами § 2.2 Правовые проблемы применения ученического договора на практике	26.03.2018 16.04.2018	26.03.2018 16.04.2018
Введение. Заключение	27.04.2018	27.04.2018

Руководитель работы _____ / А.Б. Левакин/

Студент _____ / М.С. Созинов/

АННОТАЦИЯ

Созинов М.С. Проблемы правового регулирования ученического договора. – Челябинск: ЮУрГУ, ДО-548, 2018. – 72 с., библиогр. список – 74 наим.

Выпускная квалификационная работа содержит исследование актуальных правовых проблем, связанных с институтом ученического договора. В представленной работе исследованы: история становления и развития института ученического договора; современное состояние института ученического договора; соотношение ученического договора с иными договорами; правовые проблемы применения ученического договора на практике.

В работе показана актуальность выбранной темы, которая заключается в том, что, по мнению многих теоретиков и практиков, вносимые в трудовое законодательство изменения, касающиеся ученического договора не решили множество накопившихся проблем, связанных с этим институтом. Это подтверждается перечнем использованных научных источников и судебной практики.

В выпускной квалификационной работе поставлены цели, для достижения которых определены соответствующие задачи. Основной целью работы является выявление актуальных правовых проблем, связанных с институтом ученического договора и определение путей их разрешения.

Выполненная работа отличается новизной, поскольку является комплексным исследованием, включающим в себя рассмотрение актуальных правовых проблем, связанных с институтом ученического договора. Результатом представленного исследования является формулирование предложений в действующее законодательство с целью его совершенствования.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	6
ГЛАВА 1 ИСТОРИКО-ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ИНСТИТУТА УЧЕНИЧЕСКОГО ДОГОВОРА	
§ 1.1 История становления и развития института ученического договора.....	10
§ 1.2 Современное состояние института ученического договора в России.....	23
ГЛАВА 2 ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИНСТИТУТА УЧЕНИЧЕСКОГО ДОГОВОРА	
§ 2.1 Соотношение ученического договора с иными договорами	34
§ 2.2 Правовые проблемы применения ученического договора на практике.....	45
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	56
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	63

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы выпускной квалификационной работы определена особой значимостью современного состояния проблемы правового регулирования ученического договора. В современных экономических условиях заинтересованность в эффективном развитии отношений связанных с ученическим договором проявляют как в целом общество, в лице российских работодателей и работников, так и государство в лице своих органов, что является отражением существующей тенденции в мире по повышению значимости просвещения как важного фактора социально-экономического развития. В нашей стране данная тенденция получила нормативное закрепление в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, которая была утверждена Распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 года № 1662-р¹. В данном нормативном акте сформулирована задача развития в нашей стране непрерывного, в том числе внутрипроизводственного, обучения работников. Постановка в указанной Концепции задачи такого масштаба, наряду с другими задачами, вызвана необходимостью достижения не только цели модернизации образования, но и цели построения гибкого и эффективного рынка труда, а также соответствующего ему законодательной базы. Необходимо указать, что мировой финансовый экономический кризис замедлил выполнение поставленных Правительством РФ задач².

При этом, следует отметить, что на сегодняшний день процесс построения новой и обновления существующей нормативно-правовой базы, связанный с изменившимися после мирового экономического кризиса условиями еще не завершился, более того многие существующие нормативно-правовые акты, как и практика их применения требуют пересмотра, в основе

¹ Распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 года № 1662-р «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (вместе с «Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года»)» // СЗ РФ. 2008. № 47. Ст. 5489.

² Митяев О. Кризис концепции-2020 // МИА «Россия сегодня». 2008. URL: <https://ria.ru/analytics/20081002/151815419.html> (дата обращения: 05.02.2018).

которого, должен лежать научный анализ существующих правовых проблем правового регулирования института ученического договора и выработки конкретных обоснованных предложений.

Например, сегодня существует, активно обсуждаемая в научных кругах, проблема возможности заключения ученического договора между работником (претендентом на работу) и индивидуальными предпринимателями, для решения которой предлагается внести в трудовое законодательство изменения, касающиеся расширения перечня лиц, которые вправе заключать такой договор.

Объектом исследования являются совокупность общественных отношений, возникающих на основании ученического договора, складывающиеся в связи с профессиональной подготовкой и переподготовкой работников.

Предметом исследования являются нормы трудового законодательства, регулирующие общественные отношения в сфере ученического договора.

Цель исследования заключается в комплексном изучении действующего законодательства и судебной практики, изучении особенностей правового регулирования отношений в сфере ученического договора, выявлении наиболее важных проблем и выработка на этой основе предложений по возможному совершенствованию законодательства.

Для достижения заявленной цели исследования в работе поставлены следующие **задачи**:

- 1) проанализировать историю становления и развития института ученического договора;
- 2) рассмотреть современное состояние института ученического договора в России;
- 3) исследовать соотношение ученического договора с иными договорами;
- 4) выявить правовые проблемы применения ученического договора на практике.

Методологическая основа данного исследования состоит в применении как общенаучных приемов и методов, так и специальных научных методов, выработанных в правоведении. В частности, при решении поставленных задач были использованы следующие **методы**: всеобщий диалектический метод изучения и анализа научной литературы, действующего законодательства, изучения и обобщения судебной практики, историко-правовой метод, формально-юридический, сравнительно-правовой методы и др.

Говоря о **степени разработанности темы**, можно отметить, что выбранная тема разработана учеными-юристами **недостаточно**. Законодательная (нормативно-правовая) база, регулирующая вопросы, связанные с институтом ученического договора недостаточно развита, существующие правовые конструкции и механизмы института ученического договора, как показывает практика и теория, часто не срабатывают в действующих экономических реалиях. Несмотря на то, что в последнее время и судебная практика и ученые дают разъяснения, уточнения многих проблемных вопросов связанных с институтом ученического договора, имеется целый ряд острых нерешенных актуальных проблем.

Научная новизна заключается в том, что данная выпускная квалификационная работа является исследованием, включающим в себя рассмотрение актуальных теоретико-практических проблем института ученического договора. В результате проведенного исследования предложены изменения действующего законодательства Российской Федерации, направленные на устранение существующих проблем.

Практическая значимость выпускной квалификационной работы связана с тем, что выводы и предложения, касаемые изменений и дополнений законодательства, могут быть использованы для совершенствования правовых норм. Теоретические вопросы, исследованные в работе, могут использоваться для совершенствования учебного процесса в учебных заведениях юридического профиля.

Структурно выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, включающих четыре параграфа, заключения и библиографического списка. Первая глава посвящается историко-теоретическим аспектам становления и развития института ученического договора. Вторая глава касается правовых проблем ученического договора. В заключении подводятся итоги по проведенному исследованию, вносятся предложения по совершенствованию действующего законодательства. В библиографическом списке приводится перечень использованных нормативных актов, правоприменительной практики, научной и учебной литературы.

ГЛАВА 1 ИСТОРИКО-ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ИНСТИТУТА УЧЕНИЧЕСКОГО ДОГОВОРА

§ 1.1 История становления и развития института ученического договора

Ученичество как способ передачи профессиональных знаний и навыков в процессе трудовой деятельности было широко распространено еще в Древнем мире. «Первоначально правовая регламентация этого важнейшего для того периода хозяйственного феномена отсутствовала. Отношения между мастером (учителем) и учеником носили семейно-патриархальный характер. Даже в Древнем Риме ситуация изменилась несущественно, хотя отдельные элементы правового регулирования начали формироваться». Существенное влияние на рассматриваемую проблему оказало формирование цеховой организации ведения хозяйства в Европе в конце XI – начале XII века, Л.С. Таль справедливо отмечал, что «до XIV века в источниках нет упоминаний о ремесленниках и работниках, а говорится только о мастерах и их учениках»³. Таким образом, «ученичество стало не только основой передачи трудовых знаний и навыков, но и оказало большое влияние на всю формирующуюся систему промышленного производства. Ее первые предприятия имели свои корни в семейном, а точнее, в расширенном семейно-патриархальном союзе, в который входили и ученики»⁴.

В Средние века вектор эволюции отношений ученичества направляется в сторону от преимущественно патриархальных начал к усилению договорного регулирования. При этом государство чаще всего «принимало сторону мастеров и всячески способствовало сохранению цеховой организации. В этой связи показательным можно считать английский Елизаветинский статут 1562 года, обязывающий желающих заниматься каким-либо промыслом пройти

³ Таль Л.С. Очерки промышленного права / Л.С. Таль. М.: Моск. науч. изд-во, 1916. С. 3–4.

⁴ Там же. С. 5.

обязательное семилетнее ученичество. Примечательно, что этот акт был отменен только в 1814 году»⁵. Позднее в период правления Екатерины I отношения между мастером и учеником, подмастерьем регламентировались «Грамотой на права и выгоды городам Российской империи от 21 апреля 1785 года. Названным источником предусматривалось заключение договора между мастером и учеником в присутствии двух свидетелей. В договоре устанавливались сроки обучения, условия о содержании ученика и др. По окончании обучения ученику выдавалось письменное свидетельство о полученных ремесленных навыках, которое давало право самостоятельно заниматься ремеслом»⁶.

Н.Г. Александров, рассматривая историю развития типов правового регулирования общественно-трудовых отношений, отмечал, что «складывающиеся на почве цеховых привилегий правоотношения между мастером и подмастерьем (или учеником) было исторически первой правовой формой общественно-трудовых отношений, не сливавшейся с вещно-правовыми отношениями, поскольку подмастерье (и ученик) уже не был объектом полной или неполной собственности мастера. Трудовое отношение между мастером и подмастерьем было уже трудовым правоотношением в смысле отношения между субъектами права по поводу применения рабочей силы одного из них»⁷.

Вместе с тем усложнение экономических отношений, коллективные действия союзов ремесленников, эрозия корпоративной замкнутости цехов привели к тому, что договоры об ученичестве становились все более частым явлением, особенно начиная с XVII века. Если использовать современную терминологию, то они включали в себя две части: собственно об ученичестве и о найме труда учеников. При этом плата за наемный труд последних часто была эквивалентна плате мастеру за обучение профессии. Эту изначально двуединую сущность договора ученичества отметил известный русский юрист

⁵ Гамбаров Ю.С. Свобода и ее гарантии / Ю.С. Гамбаров. СПб.: Тип. М.М. Стасюлевича, 1910. С. 48–49.

⁶ Российское законодательство X–XX веков: в 9 т. Т. 5 / под общ. ред. О.И. Чистякова. М., 1987. С. 68–129.

⁷ Александров Н.Г. Трудовое правоотношение (по изд. 1948 года) / Н.Г. Александров. М.: Проспект, 2008. С. 25–26.

А.Ф. Федоров. В своей докторской диссертации, опубликованной затем в виде книги, он проанализировал «правовую природу договора о промысловом ученичестве, т.е. договора об обучении между патроном и учеником»⁸. Отметим, что это одно из наиболее глубоких исследований ученического договора не только в российской, но и мировой науке. В части анализа истории промыслового ученичества данная работа не утратила своего значения и в настоящее время. Еще одной важной работой по данной теме является монография А.А. Симолина, который подчеркивал смешанный характер договора промыслового ученичества, совмещающего в себе условия об обучении и найме труда⁹.

А.Ф. Федоров определил, «что по договору промыслового ученичества патрон обязуется учить профессии ученика, который, в свою очередь, обязуется работать на патрона на условиях и в течение времени, определенном договорившимися сторонами в установленных законом пределах. По его мнению, законодатель причислял ученический договор к договору личного найма»¹⁰. А.Ф. Федоров предлагал ввести «специальную нормировку ученического договора, установить для него обязательную письменную форму и узаконить ученическую (рабочую) книжку. До внесения в нее записи о заключении договора его предлагалось считать незаключенным»¹¹. Он считал, что профессиональное образование должно осуществляться «не на производстве, а в специальных школах»¹². В то же время осознавалась невозможность такого перенесения в силу экономических и социальных причин. Отсюда настоятельное требование – «поставить регламентацию промыслового ученичества на началах более целесообразных»¹³.

⁸ Федоров А.Ф. О промысловом ученичестве вообще и договорах промыслового обучения особенно / А.Ф. Федоров. Одесса: тип. Е. Хрисогелос, 1892. С. 408–495. URL: <http://lawlibrary.ru/izdanie55878.html> (дата обращения: 10.02.2018).

⁹ Симолин А.А. Договор промыслового ученичества / А.А. Симолин. Казань: Тип. Имп. ун-та, 1910. URL: <http://lawlibrary.ru/izdanie55876.html> (дата обращения: 10.02.2018).

¹⁰ Федоров А.Ф. Указ.соч. С. 410.

¹¹ Там же. С. 412.

¹² Там же. С. 414.

¹³ Там же. С. 426–427.

В досоветский период эти предложения так и не были реализованы. В Уставе о промышленном труде 1913 года (далее по тексту – УПТ) «фабричным инспекторам поручалось попечение об особых школах для малолетних рабочих, доставлявших первоначальное образование, а также наблюдение за деятельностью и постановкой учебного дела в сельских ремесленных учебных мастерских, технических и ремесленных мастерских и курсах. Но в соответствующих разделах УПТ о найме рабочих, о работе подростков и найме малолетних специфика ученического договора не определялась. В целом до 1917 года отношения ученичества регламентировались в рамках договора личного найма с некоторыми особенностями, связанными с процессом обучения и возрастом учеников. Большинство ученых отмечали их сложную правовую природу, совмещении условий об обучении и личном найме, относили их к смешанным договорам. Это отвечало и общемировым тенденциям. Так, принятый в 1851 году французский Закон о договорах об ученичестве фактически приравнивал такие договоры к рабочим (трудовым), но с определенной спецификой. Это же можно сказать и о германском Законе об ученичестве, принятом в 1897 году»¹⁴.

Формирование советского типа ученичества было связано скорее не с потребностями производства, а с военной необходимостью и экономическими трудностями гражданской войны с изрядной идеологической составляющей. Так, Декретом СНК РСФСР в 1920 году была введена «учебная профессионально-техническая повинность»¹⁵. С учетом острой нужды в рабочих кадрах все лица в возрасте от 18 до 40 лет были обязаны пройти заводские вечерние краткосрочные курсы. Эти мероприятия не имели никакого отношения к договору ученичества, но означали невиданный ранее тип принудительного обучения рабочим специальностям за пределами основного рабочего времени.

¹⁴ Луи П. Рабочее законодательство цивилизованных стран / П. Луи. М.: Народная мысль, 1906. С. 16–17.

¹⁵ Декрет СНК РСФСР от 29 января 1920 года «О порядке всеобщей трудовой повинности» // СУ РСФСР. 1920. № 70. Ст. 342.

Впоследствии для «борьбы с молодежной безработицей и в целях подготовки новых производственных кадров на предприятиях устанавливалась бронь для подростков в процентном отношении к занятым работникам»¹⁶. В русле этой тенденции было принято постановление ЦИК и СНК СССР от 01 августа 1928 года «О минимальных нормах брони подростков в промышленности и других отраслях народного хозяйства». Оно предписывало охватить фабрично-заводским, бригадным и индивидуальным ученичеством всех лиц, включенных в бронь предприятия. В этот период утвердился взгляд на ученичество как на источник плановой подготовки и распределения рабочих кадров, когда интересы самих подростков отходят на второй план. Отражая официальную точку зрения, П.Д. Каминская писала о подростках как о «резерве рабочей силы», из которого «правительство должно покрывать свои потребности в квалифицированных рабочих кадрах. Отсюда призыв к планомерному распределению подростков по отдельным отраслям в соответствии с потребностями в квалифицированной рабочей силе»¹⁷. П.Д. Каминская выделяла три вида ученичества: «1) фабрично-заводское в школах фабрично-заводского обучения и бригадах; 2) индивидуальное – под руководством отдельных рабочих; 3) кустарное и ремесленное – у ремесленников и кустарей»¹⁸.

К 1925 году было принято 14 нормативных правовых актов, регламентирующих труд несовершеннолетних и ученичество. Такой утилитарный подход к ученичеству отмечается в большинстве исследований того периода, а о правах учеников речь велась преимущественно в контексте их отношений с частными предпринимателями и кустарями¹⁹.

Западный опыт по рассматриваемой проблеме игнорировался практически изначально. Так, достаточно объективная монография

¹⁶ Постановление ВЦИК РСФСР от 02 мая 1922 года «Об установлении предельного минимального количества подростков на предприятиях» // СУ РСФСР. 1922. № 39. Ст. 447.

¹⁷ Каминская П.Д. Труд несовершеннолетних и ученичество / П.Д. Каминская. М.: Вопросы Труда, 1925. С. 4–6.

¹⁸ Там же. С. 35.

¹⁹ Догадов В.М. Трудовые права учеников у кустарей / В.М. Догадов. М.: Прибой, 1930. С. 34. URL: <http://lawlibrary.ru/izdanie10076.html> (дата обращения: 13.02.2018).

П.И. Люблинского²⁰, посвященная западному опыту, была подвергнута жесткой критике. Ее автор был обвинен в том, что «чужд марксизму», «является приверженцем» так называемой «социальной политики» и оторвался от «классовой борьбы». С конца 20-х годов XX века это стало опасным сначала для научной карьеры, а затем и для жизни. И в дальнейшем «обращение к зарубежному опыту сопровождалось общими идеологическими штампами, противопоставлением производственного ученичества при социализме и при капитализме. Так, например, отмечалось, что «производственное ученичество в условиях буржуазного общества... носит чисто утилитарный характер, будучи приспособленным исключительно к интересам предпринимателей...»²¹. Между тем правовая природа ученического договора в советской литературе 20–40-х годов так четко и не была определена. Этому способствовала и непоследовательность законодателя». Нормативные акты того времени фактически игнорировали эту проблему, как и само понятие договора в трудовом праве. В Кодексе Законов о Труде РСФСР 1922 года²² (далее по тексту – КЗоТ 1922 года) была введена специальная глава XII «Об ученичестве», но понятие ученического договора в ней отсутствовало. Ученики определялись как лица, состоящие в школах ученичества, учебных бригадах и мастерских, а также проходящие индивидуальное обучение в процессе производства, под руководством квалифицированных рабочих. Наличие отдельной главы дало основание некоторым ученым впоследствии говорить о необходимости конструирования ученического договора в качестве самостоятельного вида договора, о чем будет сказано ниже. Позицию законодателя можно было трактовать таким образом, что основанием возникновения правоотношений по производственному обучению может быть только трудовой договор, заключенный с учеником при соблюдении

²⁰ Люблинский П.И. Законодательная охрана труда детей и подростков / П.И. Люблинский. Пг.: Academia, 1923. С. 74. URL: <http://law.edu.ru/book/book.asp?bookID=6036> (дата обращения: 13.02.2018).

²¹ Лушников А.М. Развитие учения и законодательства о профессиональном обучении: историко-правовой экскурс // Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. Серия гуманитарные науки. 2008. № 5. С. 73. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=12864754> (дата обращения: 15.02.2018).

²² Постановление ВЦИК от 09 ноября 1922 года «О введении в действие Кодекса Законов о Труде РСФСР. издания 1922 года» (вместе с «Кодексом Законов о Труде РСФСР») // СУ РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

специальных условий»²³, определенных главой XII КЗоТ 1922 года. Неслучайно К.М. Варшавский рассматривал ученичество как составную часть трудового договора, отмечая, что при ученичестве «основные обязанности сторон по трудовому договору – предоставление рабочей силы и выплата вознаграждения – осложнены еще обязанностью нанимателя обучать трудящегося определенной профессии»²⁴.

Согласно КЗоТ 1922 года срок ученичества устанавливался Народным комиссариатом труда (далее по тексту – НКТ) по соглашению с Всесоюзным центральным советом профессиональных союзов (далее по тексту – ВЦСПС) и Народным комиссариатом просвещения по отдельным профессиям. НКТ предоставлялось право издавать обязательные постановления о нормах и правилах ученичества. Количество учеников должно было быть не ниже норм, установленных НКТ и ВЦСПС и центральными хозяйственными органами для данной отрасли промышленности.

С начала 30-х годов центром подготовки рабочих кадров стали школы фабрично-заводского ученичества (ФЗУ), заложившие основы советской системы профессионально-технического образования. Первые из них были созданы еще в 1920 году при крупных предприятиях. Создавались школы фабрично-заводского обучения (ФЗО) как низший тип профессионально-технической школы. Они просуществовали до 1963 года. Эти школы, как и созданные позднее «профессионально-технические училища (ПТУ), относились к системе профессионально-технического образования. В середине 80-х годов существовавшие ранее различные типы профессионально-технических учебных заведений были реорганизованы в единый тип учебного заведения – среднее профессионально-техническое училище, деятельность которого регулировалась Положением о среднем профессионально-техническом училище от 22 февраля 1985 года. Поступление на обучение не порождало трудовых отношений, а учебный процесс в этих

²³ Лушников А.М. Развитие учения и законодательства... С. 74.

²⁴ Варшавский К.М. Практический словарь по трудовому праву / К.М. Варшавский. М.: Вопросы Труда, 1927. С. 141.

школах не регулировался трудовым правом»²⁵. При прохождении производственной практики на учеников в полном объеме распространялось трудовое законодательство с учетом их возраста и правового статуса. Однако, как отмечалось в юридической литературе, в период производственного обучения и практики на рабочих местах у учащихся возникают учебно-трудовые отношения с предприятием. При этом труд учащихся не имел самостоятельного значения, а выступал лишь как составная часть учебного правоотношения.

Положение о подготовке и повышении квалификации рабочих непосредственно на производстве от 10 мая 1963 года разрешило ряд вопросов, связанных с «производственным обучением, но так и не прояснило правовую природу ученического договора. Во второй половине 50-х начале 70-х годов советскими учеными ученический договор изучался с наибольшей интенсивностью. Отправной точкой служило такое обобщающее понятие, как обучение рабочих непосредственно на производстве. Оно проводилось в двух организационно-правовых формах: повышение квалификации работников по прежней профессии или специальности, по которым они продолжали работать и в дальнейшем, и освоение работником новой профессии или специальности (производственное обучение), которое влекло за собой переход на работу по вновь приобретенной профессии (специальности)»²⁶. Первая форма не была связана с заключением специального договора о труде и осуществлялась, как правило, по инициативе работодателя в централизованном порядке в рабочее время. Вторая форма осуществлялась на основании договора производственного ученичества, а лица, обучавшиеся и приобретавшие новую профессию (специальность) непосредственно на производстве, являлись учениками. К этой категории относили всех рабочих, чей труд носил учебный характер и был направлен на приобретение новой профессии (специальности)

²⁵ Лушников А.М. Развитие учения и законодательства... С. 74.

²⁶ Там же. С. 75.

независимо от того, поступает ли рабочий на предприятие впервые, переходит с другого предприятия или уже работает на этом предприятии.

Неопределенность законодательства способствовала тому, что в науке сложились две точки зрения на правовую природу ученического договора. Приверженцы первой из них считали ученический договор разновидностью трудового договора, по которому трудящийся наряду с трудовыми обязанностями берет на себя дополнительную в течение определенного срока освоить в процессе работы изучаемую специальность. Органическая связь ученических отношений с трудовыми обуславливалась следующими факторами: «1) обучение проводилось в процессе осуществления учениками определенной учебно-трудовой функции; 2) учебно-трудовая функция осуществлялась в рамках внутреннего трудового распорядка; 3) в соответствии с договором обучения ученик обязан трудиться по соответствующей изучаемой профессии или специальности; 4) невыполнение условий ученического договора могло повлечь те же последствия, что и невыполнение условий трудового договора (материальная и дисциплинарная ответственность); 5) при обучении за выполненную в его процессе работу ученик получал соответствующее вознаграждение в виде заработной платы; б) по окончании обучения администрация была обязана использовать учащихся на данном предприятии, а окончание срока обучения не могло являться основанием для прекращения трудового договора. Очевидно, что здесь прослеживаются все три элемента трудового правоотношения, а именно: личностный, организационный и имущественный. В этой связи вышеназванные авторы делали вывод о том, что ученический договор – это разновидность трудового договора, в который включается условие об освоении специальности. Он заключается с лицом либо поступающим на работу, либо меняющим свою специальность»²⁷.

²⁷ Лушников А.М. Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения: учебное пособие / А.М. Лушников, М.В. Лушникова, Н.Н. Тарусина. М.: Проспект, 2014. С. 225–226. URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=251808 (дата обращения: 16.02.2018).

В то время была сформулирована и иная точка зрения. Она основывалась на том, что договор ученичества является самостоятельным видом договора, а отношения по ученичеству представляют собой особую группу общественных отношений, регулируемых трудовым правом. О.В. Смирнов, наиболее последовательный сторонник этой позиции, приводил в ее защиту, прежде всего, следующие аргументы. Во-первых, «основные признаки трудового договора не характерны для ученического договора. В частности, обязанности учеников существенно отличаются от обязанностей рабочих и служащих. Во-вторых, ученический договор является формой реализации права советских граждан на образование и поэтому не может вызвать к жизни трудовые отношения. В-третьих, КЗоТ 1922 года содержал специальную главу XII, посвященную вопросам ученичества, а уже названное Положение от 10 мая 1963 года прямо предусматривало заключение с учениками особого договора, который должен был утверждаться ФЗМК»²⁸. Таким образом, О.В. Смирнов отрицает связь трудового и ученического договоров, считая первый реализацией права на труд, а второй – реализацией права на образование. Кодекс законов о труде РСФСР от 09 декабря 1971 года (далее – КЗоТ 1971 года)²⁹ не содержал статей, посвященных ученическому договору, но включал специальную главу «Льготы для рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением». В названной главе выделялись две формы профессионального обучения. Согласно первой администрация предприятий, организаций, учреждений осуществляет производственное обучение за счет средств предприятия, организации, учреждения в пределах рабочего времени, установленного законодательством о труде для работников соответствующих возрастов, профессий и производств. Вторая форма связана с обучением без отрыва от производства в общеобразовательных и профессиональных учебных заведениях. Здесь на администрацию предприятия, организации, учреждения возлагалась обязанность предоставить рабочим и служащим установленные

²⁸ Избиенова Т. Псевдоученичество // Кадровик. 2013. № 8. С. 23. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=20519659> (дата обращения: 16.02.2018).

²⁹ Кодекс законов о труде РСФСР от 09 декабря 1971 года // Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

законом льготы (сокращение рабочего времени, учебные отпуска и другие). В 70–80-е годы XX века научный анализ правового регулирования подготовки кадров на производстве шел в русле рассмотрения трудовых прав молодежи, а также подготовки и распределения трудовых ресурсов³⁰.

Надо отметить, что профессиональная подготовка рабочих кадров осуществлялась в то время преимущественно в ПТУ, а специалистов со средним специальным и высшим образованием готовили техникумы и вузы. Во второй половине 70-х годов в этих учебных заведениях профессиональное образование получали приблизительно 83% выпускников общеобразовательных школ. Но профподготовке непосредственно на производстве по-прежнему уделялось большое внимание. Согласно Типовому положению о профессиональном обучении рабочих и служащих на производстве, утвержденному ГКТ СССР, Госкомитетом по профобразованию СССР и ВЦСПС 04 марта 1980 года, для учеников и лиц, повышающих квалификацию на производстве, предусматривались гарантии в оплате труда, присвоении разрядов и классов, а также некоторые другие гарантии. Это означало завершение формирования правового института гарантий и компенсаций лицам, совмещающим работу и обучение.

До принятия Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ³¹ (далее – ТК РФ) этот вопрос о правовой природе ученического договора так и оставался дискуссионным, хотя ряд авторов настаивали на том, что «ученический договор является особым видом договоров в трудовом праве»³². Более распространенным было отнесение ученического договора к разновидностям трудового, хотя позиции о преобразовании ученического договора в трудовой в обеих трактовках почти совпадают. Повышение квалификации кадров на производстве означает пополнение теоретических знаний и навыков практической работы по имеющейся у работника специальности, профессии или должности без

³⁰ Избиенова Т. Указ. соч. С. 22–25.

³¹ Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // Российская газета. 2001. № 256.

³² Лушников А.М. Указ. соч. С. 229.

предполагаемого изменения рода деятельности. В советский период была сформирована довольно стройная система повышения квалификации работников. Повышение квалификации осуществлялось в двух основных формах: обучение проводится без отрыва от производства и не прекращает выполнение работником своих трудовых обязанностей и обучение с отрывом от производства путем направления на курсы повышения квалификации, на факультеты повышения квалификации при высших и средних учебных заведениях и т.п. В теории советского трудового права также давались неоднозначные ответы на вопрос о повышении квалификации – только ли это правомочие работника или его следует квалифицировать и как юридическую обязанность. При этом одни ученые утверждали, что «право на труд в условиях технического прогресса дополняется юридической обязанностью работника систематически повышать свою квалификацию, совершенствовать производственные навыки и опыт», с одной стороны, и «юридической обязанностью администрации предприятий (учреждений) создавать условия для повышения квалификации и переобучать, и перераспределять рабочих и служащих, высвобождающихся в связи с техническим прогрессом», с другой.

Некоторые авторы подчеркивали моральный характер обязанности работников повышать квалификацию, а требование к работнику повышать квалификацию, считали они, должно обеспечиваться не путем трансформации его в юридическую обязанность, а косвенным регулированием, включая установление моральных и материальных стимулов повышения работниками квалификации. Другие авторы придерживались более мягкой позиции, настаивая на договорных началах повышения квалификации работников. Так, по мнению Е.В. Магницкой и А.С. Пашкова, «договор о повышении квалификации по своему содержанию близко примыкал к договору производственного ученичества, регулировал однородные правоотношения по обучению. В то же время договор повышения квалификации предусматривал продолжение работы по прежней специальности и после завершения обучения

и не сопровождался изменением или прекращением уже существующего трудового правоотношения»³³.

Отказ от заключения договора о повышении квалификации со стороны работника не рассматривался как нарушение трудовой дисциплины, но мог повлечь неблагоприятные последствия вплоть до увольнения по пункту 2 статьи 33 КЗоТ 1971 года (по несоответствию занимаемой должности или вследствие недостаточной квалификации). Таким образом, заключение такого договора носило «мягкий» принудительный характер и было по существу обязательным. По сути, названная выше конструкция договора о повышении квалификации носила теоретический характер. Как правило, направление на повышение квалификации осуществлялось в одностороннем порядке приказом работодателя и никаким письменным соглашением сторон не опосредовалось. В то же время для лиц, повышающих квалификацию, уже упомянутым Типовым положением от 04 марта 1980 года предусматривался широкий спектр льгот и гарантий по оплате труда, присвоению разрядов и классов и др.

Таким образом, можно сделать несколько выводов:

1. В досоветский период правовая регламентация ученичества, как и трудового договора прошла длительный путь формирования от гражданско-правовых к трудовым началам.

2. В советский период правовое регулирование профессионального обучения работников осуществлялось в основном на уровне подзаконных нормативных актов. Советская система подготовки и повышения квалификации кадров была относительно эффективной и включала в себя следующие направления: 1) подготовку, переподготовку и повышение квалификации непосредственно на производстве; 2) подготовку, переподготовку и повышение квалификации за пределами производства. Профессиональная подготовка кадров носила централизованный плановый характер. В советской науке трудового права, не отрицая значения планового обеспечения народного хозяйства квалифицированными кадрами, получили обоснование также и

³³ Лушников А.М. Указ. соч. С. 231.

договорные начала профессионального обучения работников, подчеркивалась трудовая природа ученических договоров, договоров о повышении квалификации работников. Эти исследования во многом стали основой для новаций ТК РФ в части легализации института профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

§ 1.2 Современное состояние института ученического договора в России

Приступая к рассмотрению современного состояния института ученического договора, вначале необходимо указать, что недостаток квалифицированных кадров (особенно рабочих) вынуждает организации-работодателей все чаще обращаться к подготовке необходимых им кадров с помощью ученических договоров³⁴.

Как справедливо указывает профессор И.О. Снигирева, «ученический договор – особый вид договора в сфере труда и подготовки к труду. Он оформляет непосредственно связанные с трудовыми отношения по получению образования (профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации) работников у данного работодателя» (статья 1 ТК РФ)³⁵. «Ученический договор – договор на получение образования – профессиональное обучение в организации с будущим работником или на профессиональное переобучение с работником данной организации, заключаемый этой организацией»³⁶.

Соответственно ТК РФ предусматривает две разновидности ученического договора:

- 1) с лицом, ищущим работу;
- 2) с работником данной организации (часть 1 статьи 198 ТК РФ).

³⁴ Трудовое право России: Учебник / под ред. А.Н. Куренного. 3-е изд., перераб. и доп. М., 2016. С. 458–459.

³⁵ Трудовое право: Учебник / Н.А. Бриллиантова, О.Н. Волкова, Н.Г. Гладков и др. под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой, Н.Г. Гладкова. 5-е изд., перераб. и доп. М.: РГ-Пресс, 2016. С. 342. URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=444901&sr=1 (дата обращения: 21.02.2018).

³⁶ Там же. С. 342.

Вторая разновидность ученического договора является дополнительным договором к трудовому договору. «Сторонами первой разновидности ученического договора являются ученик и обучающая организация – будущий работодатель. Сторонами второй разновидности – ученик и обучающая организация-работодатель. Стороны второй разновидности ученического договора совпадают со сторонами трудового договора, но содержание этих двух договоров различно»³⁷.

Юридическим содержанием ученического договора являются права и обязанности сторон по получению образования (подготовке, переподготовке и повышению квалификации), а трудового договора – права и обязанности сторон по поводу применения труда и его условий. Предусмотренные ТК РФ нормы об ученическом договоре распространяются на обе эти разновидности.

Рекомендация № 88 Международной организации труда «О профессиональном обучении взрослых, включая инвалидов»³⁸ дают определение термина «профессиональное обучение» (далее по тексту – Рекомендации МОТ № 88). Он означает «любой вид обучения занятию, дающий возможность приобрести или развить знания и мастерство технического или профессионального характера либо необходимые для выполнения функций младшего руководящего персонала независимо от того, преподаются ли они на предприятиях или вне его, и включает профессиональное переобучение»³⁹ (подпункт «а» пункта 1 Рекомендаций МОТ № 88). В Рекомендациях содержатся также положения «о принципах профессионального обучения, сфере его применения, методах, организации и управлении, международном сотрудничестве в области профессионального обучения взрослых. В организации при необходимости для работодателя могут проходить переобучение не только рабочие, младшие руководители, но и

³⁷ Трудовое право: Учебник / Н.А. Бриллиантова, О.Н. Волкова, Н.Г. Гладков и др. под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой, Н.Г. Гладкова. 5-е изд., перераб. и доп. М.: РГ-Пресс, 2016. С. 343.

³⁸ Рекомендация № 88 Международной организации труда «О профессиональном обучении взрослых, включая инвалидов» (Принята в городе Женева 30 июня 1950 года на 33-ей сессии Генеральной конференции МОТ). URL: www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=4665#037582478550722986 (дата обращения: 22.02.2018).

³⁹ Трудовое право: Учебник / Н.А. Бриллиантова, О.Н. Волкова, Н.Г. Гладков и др. под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой, Н.Г. Гладкова. 5-е изд., перераб. и доп. М.: РГ-Пресс, 2016. С. 344.

другие работники, занимающие руководящие должности в организации»⁴⁰.

Часть 2 ст. 198 ТК РФ в редакции от 09 мая 2005 года характеризовала ученический договор с лицом, ищущим работу, как гражданско-правовой, регулируемый гражданским законодательством. «Однако гражданским законодательством такой договор не предусмотрен. Под признаки имеющихся гражданско-правовых договоров он не подпадает»⁴¹. Кроме того, эта характеристика данной разновидности ученического договора находилась в прямом противоречии с последующими нормами главы 32 «Об ученическом договоре» ТК РФ. Статьи главы 32 свидетельствуют о трудо-правовой природе ученического договора. Статья 205 ТК РФ прямо указывает, что на учеников распространяется трудовое законодательство. Статья 206 ТК РФ объявляет недействительными и не подлежащими применению условия ученического договора, противоречащие ТК РФ, коллективному договору, соглашению. По этим причинам из части 2 статьи 198 ТК РФ упоминание о гражданско-правовом регулировании исключено. Тем самым, как отмечает профессор И.О. Снигирева, «законодателем безоговорочно признана именно трудо-правовая природа ученического договора, заключенного любым лицом – работником или ищущим работу»⁴².

Формально-юридическое содержание ученического договора определено статьей 199 ТК РФ. Ученический договор должен содержать: «1) наименование сторон; 2) указание на конкретную квалификацию, приобретаемую учеником; 3) обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором; 4) обязанность работника (точнее, ученика) пройти обучение; 5) обязанность работника (точнее, ученика) в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного ученическим договором;

⁴⁰ Трудовое право России: Учебник / под ред. А.Н. Куренного. 3-е изд., перераб. и доп. М., 2016. С. 460.

⁴¹ Гражданский кодекс РФ (часть первая) от 30 ноября 1994 года № 51-ФЗ // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

⁴² Трудовое право: Учебник / Н.А. Бриллиантова, О.Н. Волкова, Н.Г. Гладков и др. под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой, Н.Г. Гладкова. 5-е изд., перераб. и доп. М.: РГ-Пресс, 2016. С. 344.

б) срок ученичества; 7) размер оплаты в период ученичества»⁴³.

Ученический договор может содержать иные условия, определенные соглашением сторон. Ученический договор с работником на приобретение квалификации не только может, но и «должен решать вопрос, с отрывом или без отрыва от работы будет проходить обучение работник либо с частичным (конкретно на какое время) освобождением от работы (статьи 198, 203 ТК РФ). Содержание ученического договора в течение срока его действия может быть изменено только по соглашению сторон (часть 3 статьи 201 ТК РФ). В таком порядке может быть, например, изменен (уточнен) профиль профессионального обучения и срок действия договора»⁴⁴.

Также необходимо упомянуть о сроке действия ученического договора и его форме. Срок действия ученического договора, т. е. его продолжительность, определяется периодом, необходимым для освоения навыков по приобретаемой квалификации, обусловленной этим договором (часть 1 статьи 200 ТК РФ).

В соответствии с пунктом 11 Рекомендации МОТ № 88 продолжительность обучения должна определяться с учетом: а) либо уровня квалификации, которая должна быть приобретена по окончании обучения; б) либо необходимости подготовить взрослых как можно быстрее для использования их на производственной работе; в) либо обоих названных факторов.

Ученический договор, как и трудовой договор, должен заключаться в письменной форме в двух экземплярах (часть 2 статьи 200 ТК РФ). Один из них остается в обучающей организации, а другой передается ученику. «Письменно оформленный ученический договор должен быть подписан учеником и руководителем обучающей организации либо по его поручению другим полномочным должностным лицом организации. Подпись заверяется (удостоверяется) печатью организации. На основании ученического договора

⁴³ Трудовое право: Учебник для бакалавров / К.Н. Гусов, Э.Н. Бондаренко, К.Д. Крылов и др. под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2015. С. 299. URL: biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=252281&sr=1 (дата обращения: 23.02.2018).

⁴⁴ Буянова, М.О. Трудовое право: Учебник для бакалавров / М.О. Буянова, О.В. Смирнов. М.: РГ-Пресс, 2015. С. 402–403. URL: biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=252273&sr=1 (дата обращения: 23.02.2018).

издается соответствующий приказ (распоряжение)»⁴⁵.

Действие ученического договора начинается со дня, указанного в этом договоре, и продолжается в течение предусмотренного в нем срока (часть 1 статьи 201 ТК РФ). Если дата начала действия ученического договора в нем не указана, то следует считать, что его действие начинается с даты, следующей за днем его подписания сторонами (за исключением выходных и праздничных дней). «Невозможность для ученика проходить обучение по уважительным причинам – в случаях болезни (удостоверенной медицинским документом), призыва на военные сборы и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, – служит основанием для продления срока действия ученического договора на время отсутствия ученика по этим причинам (часть 2 статьи 201 ТК РФ). Статья 202 ТК РФ предусматривает возможные организационные формы ученичества: индивидуальную, бригадную, курсовую и т. п. Форму ученичества определяет обучающая организация»⁴⁶.

Отдельно следует остановиться на правовых условиях ученичества. «Правовые условия ученичества (его время, оплата в период ученичества и др.) определяются ТК РФ, другими законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, ученическим договором. Статья 203 ТК РФ рассматривает ученичество наравне с работой по трудовому договору, определяя продолжительность времени ученичества в течение недели. Оно не должно превышать нормы рабочего времени, установленного для работников соответствующих возрастов, профессий, специальностей при выполнении соответствующих работ»⁴⁷. По соглашению между работником-учеником и работодателем в ученическом договоре должно быть предусмотрено время, в течение которого ученик проходит обучение, а также должен быть решен вопрос о соотношении времени обучения и рабочего времени.

⁴⁵ Трудовое право: Учебник / Н.А. Бриллиантова, О.Н. Волкова, Н.Г. Гладков и др. под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой, Н.Г. Гладкова. 5-е изд., перераб. и доп. М.: РГ-Пресс, 2016. С. 344.

⁴⁶ Буянова, М.О. Указ. соч. С. 403.

⁴⁷ Трудовое право: Учебник / Н.А. Бриллиантова, О.Н. Волкова, Н.Г. Гладков и др. под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой, Н.Г. Гладкова. 5-е изд., перераб. и доп. М.: РГ-Пресс, 2016. С. 345.

Ученический договор может содержать условие о том, что работник на срок действия ученического договора: а) полностью освобождается от работы в организации по трудовому договору (т.е. на это время действие трудового договора приостанавливается); б) освобождается от работы частично с установлением ему неполного рабочего времени (часть 2 статьи 203 ТК РФ); в) проходит обучение без отрыва от работы (часть 1 статьи 198 ТК РФ).

Работодатель имеет право (статья 203 ТК РФ) по соглашению с работником полностью или частично освободить его от работы по трудовому договору. При этом он исходит из интересов производства (улучшается качество обучения, сокращается его срок) и не нарушает интересов работника. ТК РФ устанавливает общий предел времени ученичества, не разделяя его на время теоретических занятий и приобретения практических навыков. Естественно, что «весь процесс обучения (его теоретическая и практическая части) не должен выходить за пределы времени, отведенного на ученичество. Соотношение времени, отводимого на теоретические занятия и практику приобретения соответствующих трудовых навыков, меняется в течение действия ученического договора: вначале больше времени отводится на изучение теории (технологии, техники, норм охраны труда и т.д.), затем преобладает время, используемое для освоения практики выполнения будущей трудовой функции»⁴⁸.

В период действия ученического договора работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством (часть 3 статьи 203 ТК РФ). Тем самым ТК РФ «устанавливает для обучающихся работников дополнительные трудовые гарантии. Оплата ученичества основана на том, что ученический договор является возмездным, но особым в этом отношении договором. За приобретение знаний и навыков, впоследствии используемых работодателем и учеником, не ученик платит организации, а организация

⁴⁸ Трудовое право: Учебник / Н.А. Бриллиантова, О.Н. Волкова, Н.Г. Гладков и др. под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой, Н.Г. Гладкова. 5-е изд., перераб. и доп. М.: РГ-Пресс, 2016. С. 344.

выплачивает ученику стипендию. Размер стипендии определяется ученическим договором и в значительной степени зависит от уровня оплаты труда по получаемой (будущей) квалификации. Однако он не может быть ниже установленного федеральным законом МРОТ (часть 1 статьи 204 ТК РФ)⁴⁹. Помимо стипендии выполненная на практических занятиях работа оплачивается ученикам по установленным расценкам (часть 2 статьи 204 ТК РФ). При этом в ученическом договоре может быть предусмотрено поэтапное уменьшение размера стипендии в связи с ростом заработка за работу, выполненную на практических занятиях.

На учеников распространяется трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда (статья 205 ТК РФ), что является весомым подтверждением того, что ученические отношения – часть предмета трудового права. Примером распространения на учеников трудового законодательства может служить «право на отдых, обеспечиваемое в соответствии с частью 5 статьи 37 Конституции РФ, установлением федеральным законом продолжительности рабочего времени, выходных и праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска. В связи с этим правомерно считать, что период ученичества (действия ученического договора) следует включать в трудовой стаж, дающий право на оплачиваемый отпуск. До принятия ТК РФ такое правило действовало. Распространение на учеников законодательства об охране труда означает необходимость соблюдения прав и обязанностей в этой области как работодателем, так и учеником. Условия ученического договора, противоречащие ТК РФ, коллективному договору, соглашениям, являются недействительными и не применяются (статья 206 ТК РФ)⁵⁰.

Также необходимо остановиться на вопросах, связанных с правами и обязанностями учеников по окончании ученичества и на вопросах оснований расторжения ученического договора. Вначале укажем, что основное право ученика по окончании обучения предусматривается в ученическом договоре.

⁴⁹ Трудовое право: Учебник / Н.А. Бриллиантова, О.Н. Волкова, Н.Г. Гладков и др. под ред. О.В. Смирнова, И.О. Смигиревой, Н.Г. Гладкова. 5-е изд., перераб. и доп. М.: РГ-Пресс, 2016. С. 344–345.

⁵⁰ Трудовое право: Учебник для бакалавров / К.Н. Гусов, Э.Н. Бондаренко, К.Д. Крылов и др. под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2015. С. 300.

Оно состоит в праве «получить работу у обучившего его работодателя по квалификации, полученной в результате обучения. Кроме того, лицам, успешно завершившим ученичество при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается (часть 1 статьи 207 ТК РФ). Право поступления на работу без испытательного срока принадлежит лицам, ищущим работу, заключившим ученический договор для приобретения квалификации, и реализуется после успешного окончания обучения путем заключения трудового договора с тем же работодателем, у которого они проходили обучение»⁵¹.

В содержание ученического договора включаются обязательства ученика проработать по трудовому договору с работодателем в течение обусловленного этим договором срока по квалификации, полученной при обучении (часть 1 статьи 199 ТК РФ). Таким образом, данное обязательство переходит из ученического договора в трудовой. «Без уважительной причины прошедший обучение работник не вправе отказаться от выполнения этой обязанности. Отсутствие у ученика уважительной причины, препятствующей заключению с ним трудового договора по полученной квалификации, влечет для него негативные последствия. Ученик будет нести перед работодателем материальную ответственность с целью возместить ему расходы, произведенные в связи с ученичеством: стипендию, оплату обучающего персонала и др. (часть 2 статьи 207 ТК РФ). Возмещение расходов на обучение может быть добровольным. В иных случаях возникает спор между работодателем и бывшим учеником. Этот спор не имеет признаков индивидуального трудового спора (статья 381 ТК РФ), а потому может рассматриваться только в судебном порядке. К сожалению, ТК РФ не предусматривает последствия нарушения обязательств по ученическому договору обучающей стороной. Необходимость решения вопросов, связанных с этим, очевидна. Встречаются случаи невыплаты (недоплаты) стипендии

⁵¹ Трудовое право: Учебник / Н.А. Бриллиантова, О.Н. Волкова, Н.Г. Гладков и др. под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой, Н.Г. Гладкова. 5-е изд., перераб. и доп. М.: РГ-Пресс, 2016. С. 347–348.

ученикам, неоплата (недоплата) работы, выполняемая учеником на практических занятиях, превышения пределов ежедневных и еженедельных занятий, непредоставления обусловленной ученическим договором работы и другие нарушения»⁵². Поскольку ТК РФ не дает ответа на эти вопросы, их необходимо решать в ученическом договоре. Но очевидно, как замечает профессор И.О. Снигирева, мнение которой мы разделяем, что в ТК РФ «следует включить статьи, которые бы на уровне закона решали эти вопросы»⁵³. Полагаем, что необходимо в ТК РФ внести изменения в статью 236 ТК РФ, регулиующую вопросы материальной ответственности работодателя перед работником в части установления ответственности за невыплаты (недоплаты) стипендии работнику в период ученичества, т.к. в теории на это обращают внимание ученые, а на практике встречаются случаи, когда работодатель злоупотребляет правовой незащищенностью ученика и лишает его законно заработанных (положенных) денежных средств.

Ученический договор расторгается по окончании срока обучения или по основаниям, предусмотренным этим договором (статья 208 ТК РФ). В прежней редакции статьи 208 ТК РФ предусматривалось, что ученический договор расторгается по основаниям, предусмотренным для расторжения трудового договора. Сейчас эта статья предусматривает прекращение ученического договора по основаниям, предусмотренным в нем.

Однако существенное изменение статьи 208 ТК РФ объясняется тем, что отношение ученичества не является трудовым отношением (статья 15 ТК РФ), хотя и непосредственно связано с ним: либо предшествует трудовому отношению (когда ученический договор заключен с лицом, ищущим работу), либо существует параллельно (наряду) с трудовым договором (когда ученический договор заключен с работником того работодателя, который проводит обучение). Поэтому основания прекращения трудового договора не

⁵² Апелляционное определение Московского городского суда от 14 марта 2016 года № 33-4134/2016. Документ опубликован не был. Доступ из справочно-правовой системы КонсультантПлюс; Апелляционное определение Челябинского областного суда от 19 января 2016 года № 11-62/2016. Документ опубликован не был. Доступ из справочно-правовой системы КонсультантПлюс.

⁵³ Трудовое право: Учебник / Н.А. Бриллиантова, О.Н. Волкова, Н.Г. Гладков и др. под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой, Н.Г. Гладкова. 5-е изд., перераб. и доп. М.: РГ-Пресс, 2016. С. 347–348.

могут напрямую распространяться на ученический договор, быть основаниями его прекращения. При определении оснований прекращения ученического договора следует учитывать, что не все основания прекращения трудового договора, предусмотренные в статьи 77–84 ТК РФ, применимы к ученическому договору (например, пункты 2, 5, 7, 8, 9 статьи 77 ТК РФ). Но значительная часть оснований расторжения трудового договора может служить образцом включения аналогичных формулировок в ученический договор в качестве оснований для его прекращения (неоднократное нарушение учеником обязанностей по ученическому договору или неисполнение обучающей стороной своих обязательств по такому договору). Непременным условием включения в ученический договор оснований его прекращения является соблюдение трудового законодательства. Судьба ученического договора с работником зачастую зависит от судьбы его трудового договора. Так, прекращение трудового договора может привести к прекращению ученического договора. В подобных случаях «основанием прекращения ученического договора становится прекращение действия (расторжение) трудового договора, поскольку ученический договор является дополнительным к трудовому договору»⁵⁴.

Таким образом, рассмотрев современное состояние института занятости и трудоустройства, можно сделать следующие выводы: 1. Ученический договор – особый вид договора в сфере труда и подготовки к труду. Он оформляет непосредственно связанные с трудовыми отношения по получению образования (профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации) работников у данного работодателя. 2. Ученический договор – договор на получение образования – профессиональное обучение в организации с будущим работником или на профессиональное переобучение с работником данной организации, заключаемый этой организацией. 3. Институт ученического договора на сегодняшний день, представляет собой сложное

⁵⁴ Дзгоева-Сулейманова Ф.О. Трудовое право. Краткий курс: Учебное пособие / Ф.О. Дзгоева-Сулейманова. 2-е изд. М., 2016. С. 98. URL: biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=444837&sr=1 (дата обращения: 26.02.2018).

правовое явление, которое регулируется массивом нормативно-правовых актов, рекомендаций и других, в который входят и международные нормативно-правовые акты (конвенции, рекомендации), и нормативно-правовые акты, входящие в нашу национальную правовую систему (федеральные законы и другие).

В заключении главы укажем, что институт ученического договора имеет свою непростую историю становления и развития. Ученичество зародившись в Древнем мире, впоследствии перекочевав в Россию. С установлением советской власти данный институт в своем развитии отличался последовательностью и преемственностью. При этом здесь следует отметить, что предпосылки появления данного института мы видим уже в дореволюционной России, а также в истории некоторых европейских государств в полной мере стал правовым институтом с момента образования современной России и принятия ТК РФ. На сегодняшний день данный институт представляет собой сложное и многомерное правовое явление, не лишенное недостатков. В этой связи, полагаем, что необходимо внести изменения в статью 236 ТК РФ, регулиующую вопросы материальной ответственности работодателя перед работником в части установления ответственности за невыплаты (недоплаты) стипендии работнику в период ученичества, т.к. в теории на это обращают внимание ученые, а на практике встречаются случаи, когда работодатель злоупотребляет правовой незащищенностью ученика и лишает его законно заработанных (положенных) денежных средств.

ГЛАВА 2 ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИНСТИТУТА УЧЕНИЧЕСКОГО ДОГОВОРА

§ 2.1 Соотношение ученического договора с иными договорами

Подходя к исследованию современного состояния института ученического договора, вначале необходимо указать, что в связи с тем, что находясь в трудовых отношениях, работник может получать профессиональное образование, повышать свой образовательный уровень и совершенствовать профессиональную квалификацию с отрывом или без отрыва от работы в различных формах (очная, заочная, очно-заочная и др.), но реализовать эти возможности он может только путем заключения договора с работодателем, в науке появилось предложение использовать одно родовое (общее) понятие – «соглашение об обучении». Видами соглашения об обучении виделись «ученический договор, договор о повышении квалификации, договор о стажировке»⁵⁵. При этом «ученический договор как вид соглашения об обучении предлагалось делить на два подвида в зависимости от целей обучения: договор с целью приобретения новой профессии, специальности, квалификации и с целью профессиональной переподготовки с отрывом или без отрыва от работы. В случае отсутствия у работодателя своей учебной базы предлагалось также предусмотреть трехсторонний ученический договор (работник – работодатель – обучающая организация). Тем более что на практике есть случаи заключения таких договоров. Вместе с тем ТК РФ такой конструкции ученического договора не предусматривает. Возникает также вопрос об отраслевой принадлежности трехстороннего договора и применении к таким отношениям трудового законодательства»⁵⁶. После внесения изменений

⁵⁵ Худякова С. Право на труд и право на образование в современной России. Взаимодействие юридических гарантий: Монография / С. Худякова, Е. Брюхина, Н. Новикова. Germany: LAP-Lambert Akademik Publishing, 2011. С. 129.

⁵⁶ Там же. С. 130.

в статью 198 ТК РФ в 2006 и 2013 году, Е.Р. Брюхина отметила, что «название статьи 198 перестало отражать свое содержание»⁵⁷. Думается, что это действительно так, потому что изначально статья 198 ТК РФ была сформулирована следующим образом: «Работодатель имеет право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данной организации – ученический договор на переобучение без отрыва от работы. Ученический договор с лицом, ищущим работу, является гражданско-правовым и регулируется гражданским законодательством и иными актами, содержащими нормы гражданского права. Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору и регулируется трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового договора». Научное сообщество отрицало наличие гражданско-правового элемента при регулировании трудовых и тесно связанных с ними отношений по обучению потенциальных работников, считало необходимым исправить в ТК РФ это недоразумение⁵⁸. Не совсем понятным для практики реализации ученических отношений являлось исключение индивидуальных предпринимателей из числа лиц, которые вправе заключать с работниками ученический договор. Об этом мы более подробно будем говорить ниже. Открытым оставался также вопрос о том, каким договором должны регулироваться отношения по повышению квалификации работников, если в статье 198 ТК РФ упоминалось лишь о профессиональном обучении и переобучении. С 2001 года статья 198 ТК РФ трижды претерпела изменения в результате критических замечаний ученых к видам обучения, охватываемых ученическим договором; отнесение его к гражданско-правовой сфере, если ученический договор заключался с будущим (потенциальным) работником; соотношения ученического договора с трудовым договором. Действующая

⁵⁷ Брюхина Е.Р. К вопросу о проблемах правового регулирования ученического договора / Е.Р. Брюхина // Парадигма трудового и социального права в эпоху построения постиндустриального общества: Сб. науч. тр. по итогам III Междунар. науч. практ. конф., 23–24 октября 2015 года. гл. ред. К. Л. Томашевский и др. Минск: Междунар. ун-т «МИТСО», 2015. С. 21–22. URL: <http://elib.grsu.by/katalog/516946pdf.pdf> (дата обращения: 05.03.2018).

⁵⁸ Бугров Л.Ю. Трудовой договор в России и за рубежом: Монография / Л.Ю. Бугров. Пермь: Изд-во Перм. гос. нац. исслед. ун-та, 2013. С. 165.

редакция статьи 198 ТК РФ изложена следующим образом: «Работодатель – юридическое лицо (организация) имеет право заключать с лицом, ищущим работу, или с работником данной организации ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы. Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору». Очевидно, что и в этом варианте, когда термины «профессиональное обучение» и «переподготовка» заменены на «образование», до конца не сняты смысловые значения термина ученического договора при анализе содержания всего раздела IX ТК РФ о подготовке и дополнительном профессиональном образовании работников.

Н.В. Новикова, которую мы поддерживаем, справедливо отмечает, что «в связи с тем, что законодатель изменил содержание статьи 198 ТК РФ, но не изменил иных положений об ученичестве во взаимосвязи со всем институтом подготовки и дополнительного образования, возникло множество дополнительных вопросов»⁵⁹.

1. Является ли ученический договор после отмеченных изменений в ТК РФ, вопреки критике Л.Ю. Бугрова, родовым понятием (типом договора), а другие договоры о каком-либо виде образования работника будут его разновидностью (например, договор о профессиональном обучении, о повышении квалификации, о переподготовке)? Здесь на практике возникают вопросы, т.к. в одном случае суд разделяет эти договоры, в другом случае суд, например, договор о профессиональном обучении именуется ученическим договором.

Так, Красноярский районный суд Астраханской области удовлетворяя исковые требования ОАО «Российские железные дороги» о взыскании с А. затрат на обучение в своем решении указывает, что истец ***** года заключил с ответчиком договор о профессиональном обучении в Саратовском дорожной технической школе для получения профессионального образования по

⁵⁹ Новикова Н.В. О соотношении ученического договора и договора об образовании // Вестник Пермского университета. Юридические науки, 2017. № 2. С. 216. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=СЛ&n=106757#07294401298211055> (дата обращения: 06.03.2018).

профессии (квалификации) «помощник машиниста тепловоза, машинист тепловоза сроком» с **** года по **** года. А. **** года был принят на работу помощником машиниста тепловоза 5 разряда в Эксплуатационное локомотивное депо Астрахань-2 структурного подразделения Дирекции тяги-структурного подразделения Приволжской железной дороги – филиала ОАО «РЖД». С **** года А. переведен на должность помощника машиниста тепловоза 5 разряда. С **** года трудовые отношения с А. прекращены по инициативе работника. После получения образования из двух лет, А. проработал в должности помощника машиниста 5 разряда один месяц. Общая сумма затрат на обучение ответчика составила ***** рублей ** копеек, из них **** рублей **** копеек затраты на образование, *** рублей 29 копеек сумма основной заработной платы. Общая сумма затрат за обучение пропорционально фактически неотработанному после получения образования времени составила...

Установленные судом обстоятельства подтверждаются совокупностью доказательств. Договором о профессиональном обучении от **** года Дополнительным соглашением к трудовому договору от **** года. Приказом о приеме А. на работу от **** года. Приказом о переводе А на работу от **** года. Себестоимость обучения ответчика в Саратовской дорожной технической школе в размере ... подтверждается справкой данного образовательного учреждения о себестоимости обучения А в группе ***-149, ***-266. Стоимость затрат на обучение подтверждается данными калькуляции. Расчет истца о размере ущерба пропорционально не отработанному времени составлен правильно⁶⁰.

При этом суд в дальнейшем в мотивировочной части говоря о договоре профессионального обучения ссылается на нормы регулирующие правоотношения, возникающие в сфере ученического договора – «В соответствии со статьей 198 ТК РФ работодатель имеет право заключать с

⁶⁰ Решение Красноярского районного суда Астраханской области от 04 июня 2014 года. URL: <https://rospravosudie.com/act-104756562/> (дата обращения: 08.03.2018).

работником ученический договор...», тем самым можно сделать вывод, что суд рассматривает договор о профессиональном обучении как разновидность ученического договора. На подобные примеры указывает и профессор М.В. Лушникова, при этом отмечая, что в связи с последними неоднократными изменениями законодательства в этой части, правоприменителю порой бывает сложно при рассмотрении таких дел⁶¹.

В другой ситуации, суд понятия договора о профессиональном обучении и ученическим договором не смешивает. Так, например, Серовский районный суд Свердловской области исследовав и оценив доказательства в гражданском деле, пришел к выводу об отсутствии оснований для удовлетворения исковых требований ОАО «РЖД» в части взыскания с ответчика затрат на обучение по профессии составителя поездов в рамках ученического договора № *** от *** года, в связи с тем, что судом не установлено правовых оснований для возложения на ответчика соответствующей обязанности.

Так, трудовой договор № *** от *** года, которым ответчик был принят на работу составителем поездов был изменен в части трудовой функции ответчика по согласованию между истцом и ответчиком, что подтверждается дополнительным соглашением к нему от *** года, согласно которого с *** года ответчик, вместо трудовой функции – составитель поездов, стал выполнять трудовую функцию – регулировщик скорости движения вагонов.

Настоящее изменение трудового договора № **** от *** года было согласовано в связи с обоюдным выполнением его сторонами взаимных обязанностей, предусмотренных условиями ученического договора № **** от *** года, согласно которого истец обязался предоставить после обучения ответчику рабочее место по полученной им в образовательной организации профессии, а ответчик в свою очередь обязался проработать по ней не менее 2-х лет.

Достигнутое между сторонами трудового, а равно ученического договора соглашение, об изменении трудовой функции ответчика не может быть

⁶¹ Новикова Н.В. Указ. соч. С. 216.

отнесено судом к неуважительным причинам, относительно которых указано в статье 249 ТК РФ, при наличии которых работник обязан возместить работодателю затраты на его обучение, тем более, что на момент согласованного сторонами изменения трудовой функции ответчика, последний не увольнялся, а продолжал работать по новой профессии полученной по результатам своего обучения в учебном центре по ученическому договору № **** от *** года.

При этом, увольнение ответчика **** года по собственной инициативе на основании личного заявления, также не влечет возникновения у него обязанности по возмещению истцу затрат на обучение по ученическому № **** от *** года по профессии составитель поездов, так как на момент расторжения **** года трудового договора трудовая функция ответчика с уже была изменена соглашением его сторон на регулировщика скорости движения вагонов.

Прекращая трудовые правоотношения по собственной инициативе **** года, ответчик на день увольнения объективно не мог выполнять две обязанности одновременно относительно двух ранее полученных по ученическим договорам профессий, то есть отработать два года и составителем поездов, и два года регулировщиком скорости движения вагонов, так как по первой из полученных профессий, а именно составитель поездов, ответчик не стал работать по согласованию с истцом, при этом именно истец направил ответчика на обучение по новой профессии – регулировщик скорости движения вагонов, не дожидаясь истечения срока отработки ответчиком по ранее полученной им в учебном центре профессии – составитель поездов.

Добровольно изменив трудовой договор № **** от *** года относительно трудовой функции ответчика, истец тем самым изменил и свою обязанность относительно предоставления ответчику рабочего места по профессии, полученной им по ранее заключенному ученическому договору № **** от *** года – составитель поездов, одновременно исполнив свою обязанность по новому ученическому договору № **** от *** года, а именно предоставив

ответчику новое рабочее место – регулировщик скорости движения вагонов, в связи с чем истец не может требовать от ответчика выполнения последним обязанности по ученическому договору № **** от *** года относительно отработки по профессии составитель поездов не менее 2-х летнего срока, являющейся встречной по отношению к обязанности истца о предоставлении указанной профессии, которая соглашением сторон трудового договора изменена.

Таким образом, в связи с тем, что на момент расторжения трудового договора № **** от *** года ответчик работал по профессии регулировщик скорости движения вагонов, на него не может быть возложена обязанность возмещения затрат на обучение по иной профессии – составитель поездов⁶²...

В дальнейшем суд в своем решении отмечает, что что, по истечении действия ученического договора с ответчиком, истец заключив *** года с ответчиком о получении профессионального образования, добровольно принял на себя обязанность оплатить из своих средств обучение ответчика, представить ответчику рабочее место по новой профессии – регулировщик скорости движения вагонов, а ответчик обязался проработать по указанной профессии не менее 2-х лет, в связи с чем исполнение ранее заключенного ученического договора № **** *** года прекратилось по обоюдному соглашению сторон, в том числе и обязанность ответчика отработать по профессии составитель поездов не менее 2-х лет, а следовательно и обязанность оплаты истцу затрат на обучение по указанной профессии в сумме заявленной истцом к взысканию с ответчика в размере *** рубля ** копейки, с расчетом которой суд также согласиться не может⁶³. В дальнейшем, применительно к новым правоотношениям, возникшим между истцом и ответчиком суд использует термин договор о получении профессионального образования⁶⁴.

2. Может быть, ученический договор является самостоятельным концептом (типом) без деления на виды?

⁶² Решение Серовского районного суда Свердловской области от 12 февраля 2015 года № 2-564/2015-М-2977/2014. URL: <https://rospravosudie.com/act-474948542/> (дата обращения: 08.03.2018).

⁶³ Там же.

⁶⁴ Там же.

3. Или же ученический договор – это вид какого-то другого договора, возможно, даже трудового?

4. Как соотносится ученический договор с договором, упоминаемым в части 2 статьи 197 ТК РФ, которая установила, что право работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем? В этой связи для устранения спорных вопросов, а также для устранения противоречий существующей редакции закона принципам законодательной техники (принцип лаконичности формулировок закона: положения закона излагаются столь лаконично, насколько это возможно без ущерба для их полноты и ясности (понятности); принцип ясности (понятности) и полноты формулировок закона) предлагается часть 2 статьи 196 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, ученическим договором, трудовым договором».

Вопросы продолжают множиться и в связи с тем, что в России был принят Федеральный закон РФ от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»⁶⁵ (далее по тексту – Федеральный закон об образовании), который ввел понятие, уровни и виды образования, виды образовательных программ, а также включил термин «договор об образовании» и установил требования к его содержанию. В частности, образование, в соответствии с пунктом 2 статьи 10, подразделяется на общее образование, профессиональное образование, дополнительное образование и профессиональное обучение, обеспечивающие возможность реализации образования в течение всей жизни (непрерывное образование). Договором об образовании опосредуются все виды образования, за исключением образования,

⁶⁵ Федеральный закон РФ от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2012. № 53. Ст. 7598.

получаемого за счет бюджетных средств. При этом профессиональное образование (среднее профессиональное, высшее профессиональное и подготовка кадров высшей школы) граждане могут получить только в государственных или частных образовательных организациях, а профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации и профессиональная переподготовка) – в профессиональных образовательных организациях, организациях дополнительного профессионального образования и у работодателей. Работодатели (юридические лица любой организационно-правовой формы и индивидуальные предприниматели), а также индивидуальные предприниматели, в соответствии с Федеральным законом об образовании, наделены правом вести образовательную деятельность по некоторым видам образовательных программ при наличии лицензии и специализированного структурного подразделения, а также учреждать частные образовательные организации. Однако ТК РФ не воспроизводит такого термина, как «договор об образовании», а Федеральный закон об образовании не упоминает об ученическом договоре. Полагаем, что отсутствие определения ученического договора в ТК РФ является недостатком, который, следуя классификации С.Ю. Головиной, относится к «расширительному нормативному определению понятий»⁶⁶. Расширительное нормативное определение понятия «ученический договор» порождает вышеуказанные дискуссии и вопросы, на которые пока нет однозначных ответов. В этой связи полагаем, что для устранения существующих вопросов и противоречий в теории и на практике, а также для устранения противоречия принципам законодательной техники (принцип конкретности, определенности формулировок закона (законопроекта); принцип ясности (понятности) и полноты формулировок закона) необходимо нормативно закрепить понятие ученического договора, за основу взяв

⁶⁶ Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Екатеринбург, 1998. С. 20. URL: <https://rospravosudie.com/act-474948542/> (дата обращения: 10.03.2018).

определение профессора И.О. Снигиревой⁶⁷. Для этого предлагаем статью 198 ТК РФ «Ученический договор» дополнить частью 1.1 следующего содержания: «Ученический договор – договор на получение образования – профессиональное обучение в организации с будущим работником или на профессиональное переобучение с работником данной организации, заключаемый этой организацией».

Исходя из вышесказанного, отмеченные теоретические проблемы определения ученического договора и его соотношения с иными договорами обусловлены следующими причинами.

1. Внесение существенных изменений в образовательное законодательство в связи с принятием Федерального закона об образовании, которые имеют значение для трудового права в части определения понятийного аппарата. В частности, как отмечает, Н.В. Новикова, которую мы в этом отношении поддерживаем, сформулированы и разграничены между собой такие понятия, как «образование» и «обучение»; приведена классификация уровней образования и видов образовательных программ; введен термин «договор об образовании» и установлены обязательные требования к его содержанию; определены субъекты образовательной деятельности. Трудовое право должно опираться на принципы законодательной техники и на данный понятийный аппарат и использовать его именно в том смысловом значении, которое дано Федеральным законом об образовании, а не наоборот⁶⁸. В соответствии с этим предлагается, для устранения возникших в теории и практике споров, а также для устранения противоречий принципам законодательной техники (принцип логической последовательности изложения норм закона; принцип согласованности норм закона как между собой, так и с другими законодательными актами) статью 198 ТК РФ дополнить частью 3 следующего содержания: «Положения федерального законодательства Российской Федерации об образовании, применяются к отношениям,

⁶⁷ Трудовое право: Учебник / Н.А. Бриллиантова, О.Н. Волкова, Н.Г. Гладков и др. под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой, Н.Г. Гладкова. 5-е изд., перераб. и доп. М.: РГ-Пресс, 2016. С. 342.

⁶⁸ Новикова Н.В. Указ. соч. С. 216.

возникающим из ученического договора с особенностями, установленными настоящей главой».

2. Отсутствие синхронности в изменении норм различной отраслевой принадлежности (в частности, трудового и образовательного законодательства).

3. Разные характеристики в имеющейся научной литературе родовидовых связей между институтами трудового права, касающихся обеспечения права работника на подготовку и на дополнительное профессиональное образование. Как уже было показано выше, ученический договор рассматривался, то как вид трудового договора, то как родовое понятие по отношению к договорам на подготовку, повышение квалификации и переподготовку, то как один из видов соглашения об обучении. Ни разу при этом не определялась его характеристика с точки зрения соответствия образовательному законодательству. В связи с этим видится четвертая причина недостатков в понимании ученического договора.

4. Недостаточное внимание ученых к межотраслевому подходу в исследовании вопросов об ученичестве.

5. Не совсем обоснованная сдержанность в обновлении понятийного аппарата института подготовки и дополнительного профессионального образования и его неполного соответствия образовательному законодательству.

Таким образом, в заключении параграфа отметим, что на сегодняшний день имеются некоторые теоретические и проблемы, связанные с соотношением ученического договора с иными договорами. Так, например, после принятия Федерального закона об образовании и введения термина – «договор об образовании», «образование» и других, стало ученому сообществу и практикам сложно соотносить эти договоры между собой, т.к. существуют схожие признаки у обоих договоров. Другой проблемой является отсутствие синхронности норм различной отраслевой принадлежности в регулировании одних и тех же правоотношений. Все это позволяет сделать вывод, что механизм правового регулирования ученических отношений необходимо модернизировать.

§ 2.2 Правовые проблемы применения ученического договора на практике

Перед тем как начать говорить непосредственно о правовых проблемах применения ученического договора на практике укажем, что сегодня в связи со сложившимися экономическими условиями (последствия экономического кризиса), постоянно развивающимися общественными отношениями, законодателю порой очень сложно успевать урегулировать эти отношения. Приведенный выше тезис не пустая фраза, в обоснование ее можно привести хотя бы философское положение постоянного совершенствования орудий человеческого труда. Работники, вооруженные такими орудиями труда (средствами производства) образуют производительные силы общества, с развитием которых развивается и само общество⁶⁹.

В этой связи, становится понятно, почему ученые и практики отмечают недостатки современного законодательства, в том числе, в части ученического договора. Ведь в некотором роде ученые и практики, вооруженные своими орудиями труда, оказывают решающее воздействие при развитии общественных отношений и их регулирования.

Так, к примеру, практиками указывается на противоречие, которое, по их мнению, существует между статьями 187 и 204 ТК РФ. Отмечается, что «опытные кадровики, бухгалтеры и специалисты по труду и заработной плате порой сталкиваются с неразрешимым вопросом: что платить работнику, с которым заключен ученический договор, – стипендию или зарплату? А может быть, и то и другое?»⁷⁰. Нет единой позиции по данному вопросу и в практике применения этих норм, в том числе судебной.

Рассмотрим подробнее, как соотносятся нормы статей 187 и 204 ТК РФ в части обязанности выплаты работникам, направленным на

⁶⁹ Попов М.В. Социальная диалектика: Монография / М.В. Попов. СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2014. С. 237. URL: <http://www.rpw.ru/lib/sd.pdf> (дата обращения: 06.04.2018).

⁷⁰ Хачатурян Ю. Противоречие между статьями 187 и 204? // Трудовое право. 2014. № 11. С. 69. URL: <http://lexandbusiness.ru/view-article.php?id=5157> (дата обращения: 06.04.2018).

профессиональное обучение в соответствии с ученическим договором, стипендии, а также среднего заработка по основному месту работы. Можно ли рассматривать эти нормы как общую и специальную, или каждая из них регулирует самостоятельные отношения⁷¹?

Чтобы правильно ответить на данный вопрос, необходимо исходить из общих положений ТК РФ, регламентирующих права и обязанности работника и работодателя, связанные с подготовкой и дополнительным профессиональным образованием работников. В соответствии со статьей 196 ТК РФ необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель. Подготовка работников и их дополнительное профессиональное образование осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. При этом в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Согласно статье 197 ТК РФ работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование. Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем. Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования,

⁷¹ Занданов И.В. Ученический договор как форма профессиональной подготовки и переподготовки работников: Дис. ... канд. юрид. наук. М. 2013. С. 163. URL: <http://www.dslib.net/trud-pravo/uchenicheskij-dogovor-kak-forma-professionalnoj-podgotovki-i-perepodgotovki.html> (дата обращения: 06.04.2018).

предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (часть 5 статьи 196 ТК РФ).

Как видно из содержания приведенных норм, законодатель четко разграничивает право работодателя и его обязанность осуществлять профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников. Если профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников является условием выполнения ими определенных видов деятельности и это предусмотрено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, его осуществление является обязанностью работодателя. Работодатель в указанных случаях обязан направить работника на соответствующую подготовку.

В свою очередь, и для работников прохождение профессионального обучения или дополнительного профессионального образования по направлению работодателя при данных условиях является обязательным. В соответствии со статьей 187 ТК РФ при направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. Кроме того, работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Из содержания приведенной статьи вытекает, что указанные в ней

гарантии и компенсации предоставляются тем работникам, которые направлены работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование. Другими словами, на указанные в статье 187 ТК РФ гарантии имеют право те работники, в отношении которых работодатели обязаны проводить повышение квалификации за счет собственных средств, поскольку это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности (к примеру, медицинские работники, работники занятия на подземных работах и другие). При этом, если следовать комментарию к трудовому кодексу⁷², то необходимо соблюдение двух условий: работник должен быть направлен на профессиональное образование или дополнительное профессиональное образование именно работодателем; его обучение должно осуществляться с отрывом от работы.

Если же подготовка работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) или дополнительное профессиональное образование необходимы работодателю для собственных нужд, он вправе сделать это. Однако данное право работодателя должно соотноситься с правом работника на соответствующую подготовку или дополнительное профессиональное образование, которое согласно части 2 статьи 197 ТК РФ реализуется путем заключения договора между работником и работодателем. Одним из таких договоров является ученический договор. Как предусмотрено статьи 198 ТК РФ, работодатель имеет право заключать с работником данной организации ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы. Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору.

Рассмотрим пример из судебной практики. Увельский районный суд Челябинской области рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску ГБУЗ «Районная больница поселок Увельский» к Л.И. Бобылевой о взыскании расходов на обучение, суд решил, что исковые требования ГБУЗ

⁷² Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафронова, Е.Б. Хохлова. 3-е изд., пересмотр. М., 2015. С. 427. URL: <https://istina.msu.ru/publications/book/8419080/> (дата обращения: 06.04.2018).

«Районная больница п. Увельский» не подлежат удовлетворению по следующим основаниям.

Как следует из материалов дела, 27 января 2009 года между Муниципальным учреждением здравоохранения «Увельская центральная районная больница» и Л.И. Бобылевой заключен трудовой договор № 78. Согласно пункту 1.1. трудового договора Л.И. Бобылева принята на должность палатной медицинской сестры. 16 ноября 2016 года МБУЗ «Увельская центральная районная больница» переименовано в ГБУЗ «Районная больница поселка Увельский». Между ГБУ ДПО «Челябинский областной центр дополнительного профессионального образования специалистов здравоохранения», МБУЗ «Увельская центральная районная больница», в лице главного врача *** и Л.И. Бобылевой 15 марта 2016 года заключен договор об оказании платных образовательных услуг № 209/16-16, согласно которому ответчик направлена на обучение в ГБУ ДПО «Челябинский областной центр дополнительного профессионального образования специалистов здравоохранения». Стоимость обучения в соответствии с пунктом 3.1 договора составила 6940 рублей. В соответствии с пунктом 4.2. Соглашения о взаимных обязательствах ответчик обязана после окончания обучения отработать в организации не менее 5 лет. Срок отработки, исчисляется 23 апреля 2016 года по 23 апреля 2021 года. Приказом работодателя № 427 от 25 марта 2016 года Л.И. Бобылева была направлена в служебную командировку для прохождения цикла усовершенствования «Сестринская помощь детям». По окончании обучения, 22 апреля 2016 года Бобылевой Л.И. выдан сертификат специалиста, согласно которому ответчик допущена к осуществлению медицинской или фармацевтической деятельности по специальности «сестринское дело в педиатрии». Приказом № 274 от 22 февраля 2017 года трудовой договор с ответчиком расторгнут на основании пункта 3 части 1 статьи 77 ТК РФ – по инициативе работника.

В силу пункта 2 части 1 статьи 72 Федерального закона РФ от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в

Российской Федерации» медицинские работники и фармацевтические работники имеют право на основные гарантии, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации за счет средств работодателя в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. В соответствии с пунктом 3 части 2 статьи 73 Федерального закона РФ от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» медицинские работники обязаны совершенствовать профессиональные знания и навыки путем обучения по дополнительным профессиональным программам в образовательных и научных организациях в порядке и в сроки, установленные уполномоченным федеральным органом исполнительной власти.

Медицинская организация обязана обеспечивать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации медицинских работников в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации (пункт 2 части 1 статьи 79 Федерального закона РФ от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»). Пунктом 4 Порядка и сроков совершенствования медицинскими работниками и фармацевтическими работниками профессиональных знаний и навыков путем обучения по дополнительным профессиональным образовательным программам в образовательных и научных организациях, утвержденных приказом Минздрава России от 03 августа 2012 года № 66н, установлено, что повышение квалификации работников проводится не реже одного раза в 5 лет в течение всей их трудовой деятельности⁷³. Таких примеров в судебной практике достаточно много⁷⁴.

Таким образом, исходя из содержания указанных норм права, повышение квалификации специалистов, работающих в медицинских учреждениях, а также

⁷³ Решение Увельского районного суда Челябинской области от 01 августа 2017 года № 2-349/2017. URL: <https://rospravosudie.com/act-558090810/> (дата обращения: 10.04.2018).

⁷⁴ Решение Златоустовского городского суда Челябинской области от 05 сентября 2016 года № 2-3366/2016. URL: <https://rospravosudie.com/act-533761869/> (дата обращения: 10.04.2018); Решение Правобережного районного суда города Магнитогорска Челябинской области от 26 марта 2015 года № 2-748/2015. URL: <https://rospravosudie.com/act-488151039/> (дата обращения: 10.04.2018).

получение ими дополнительной специализации для выполнения нового вида медицинской деятельности по заданию работодателя в этом учреждении, является обязанностью работодателя – медицинской организации и производится за его счет, поскольку является необходимым условием для осуществления им медицинской деятельности. Из материалов дела следует, что после прохождения курсов повышения квалификации, ответчик не получила новой профессии, получила сертификат, дающий право на осуществление в течение 5 лет медицинской деятельности по специальности «сестринское дело в педиатрии», при этом после прохождения курсов Л.И. Бобылева не переводилась на иную должность, на должность «палатная медицинская сестра» была принята на работу, с этой же должности и была уволена. Кроме того, заявленные к взысканию командировочные расходы являются гарантиями и компенсациями работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации, и не могут быть отнесены к затратам, понесенным работодателем на обучение ответчика в соответствии со статьей 249 ТК РФ.

Также необходимо отметить еще одну проблемную ситуацию, которую необходимо разрешить. Связана она с исключением индивидуальных предпринимателей из числа субъектов правомочных заключать ученических договор с работником или лицом, ищущим работу. Учитывая, что в государственной политике в области экономики особое внимание уделяется малому бизнесу, в том числе главной его составляющей – индивидуальным предпринимателям становится непонятно почему же индивидуальные предприниматели не могут заключать такой договор. Самое интересное в том, что не только ученые высказываются о том, что нельзя⁷⁵ исключать индивидуальных предпринимателей из числа субъектов имеющих право заключить такой договор, но и сами предприниматели пребывают в недоумении⁷⁶, т.к. они также остро, как и юридические лица, испытывают потребность в квалифицированных кадрах и, соответственно, в

⁷⁵ Авдеев В.В. Индивидуальные предприниматели: компенсации работникам индивидуального предпринимателя // Налоги. 2013. № 4. С. 9.

⁷⁶ Горшнев С. К вопросу об ученическом договоре // Кадровое дело. 2016. № 6. URL: <https://www.kdelo.ru/qa/142326-qqkss8-mojet-li-ip-zaklyuchit-s-sotrudnikami-uchenicheskij-dogovor> (дата обращения: 12.04.2018).

профессиональном обучении и переобучении своих работников?.

А если попробовать разобраться, что же все-таки мешает индивидуальным предпринимателям с точки зрения положений ТК РФ. Эксперт Федеральной службы по труду и занятости в ответ на официальное обращение указал, что «в настоящее время работодатель – индивидуальный предприниматель в соответствии с трудовым законодательством не наделен правом заключать с лицом, ищущим работу, или со своим работником ученический договор о получении образования без отрыва или с отрывом от работы. Если такой договор заключен, то он противоречит Трудовому кодексу РФ и не подлежит применению, а взаимоотношения между индивидуальным предпринимателем и работником признаются трудовыми».⁷⁷ В заключении своего ответа эксперт также указывает, что если такой договор заключен, то он противоречит ТК РФ и не подлежит применению, а взаимоотношения между индивидуальным предпринимателем и работником признаются трудовыми.

Действительно, если мы обратимся к судебной практике, то мы увидим подтверждение слов эксперта Федеральной службы по труду и занятости. Так, судебная коллегия по гражданским делам Свердловского областного суда рассмотрев гражданское дело по иску Ч.А.А. к индивидуальному предпринимателю К.Р.А. о признании ученического договора недействительным, установлении факта трудовых отношений... по апелляционной жалобе ответчика Индивидуального предпринимателя К.Р.А. на решение Верх-Исетского районного суда города Екатеринбурга Свердловской области от 30 июля 2014 года пришла к следующему.

Как следует из правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в Определении от 19 мая 2009 года № 597-О-О, «суды общей юрисдикции, разрешая подобного рода споры и признавая сложившиеся отношения между работодателем и работником либо трудовыми, либо гражданско-правовыми, должны не только исходить из наличия (или

⁷⁷ Иванов, В.А. Вопрос: ...Вправе ли ИП заключить с работником ученический договор, учитывая, что индивидуальные предприниматели испытывают потребность в квалифицированных кадрах и в профессиональном обучении и переобучении работников? Правомерно ли договор признать недействительным? (Консультация эксперта, Роструд, 2016) // СПС КонсультантПлюс.

отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т.п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в статьях 15 и 56 ТК РФ»⁷⁸.

Судом установлено и подтверждено материалами дела, 28 января 2014 года между Ч.А.А. и ИП К.Р.А. оформлен ученический договор на профессиональное обучение с лицом, ищущим работу. По условиям договора, ответчик приглашает для профессионального обучения истца по специальности продавец-консультант-кассир, с целью ее дальнейшего трудоустройства в результате успешного завершения обучения. Время обучения с 28 января 2014 года по 28 февраля 2014 года. В случае успешного обучения истцу, выплачивается стипендия в размере 20000 руб.

Суд первой инстанции, руководствуясь ... а также положениями статей 198, 206 ТК РФ, пунктом 3 статьи 60 Федерального закона РФ от 10 июля 1992 года № 3266-1 «Об образовании», исследовав представленные в материалы письменные доказательства, в том числе: приложение № расписание занятий, график смен, заслушав объяснения сторон, показания свидетелей Л.А.П., С.Л.И., (наставника истца) пришел к обоснованному выводу о том, что ученический договор оформленный между истцом и ответчиком противоречит положениям ТК РФ, а сложившиеся между истцом и ответчиком отношения необходимо квалифицировать как трудовые, поскольку они возникли на основании фактического допущения истца к работе у ответчика по должности продавец-консультант-кассир магазина.

Поскольку материалами дела доказан факт наличия трудовых отношений между истцом и ответчиком, отвечающих требованиям статей 15, 56 ТК РФ и основанных на личном выполнении Ч.А.А. конкретной трудовой функции продавца-консультанта-кассира магазина <...>, то суд на законных основаниях руководствуясь статьями 66, 84.1 ТК РФ ... возложил обязанность на ответчика

⁷⁸ Определение Конституционного Суда РФ от 19 мая 2009 года № 597-О-О. Документ опубликован не был. Доступ из справочно-правовой системы КонсультантПлюс.

по внесению записи в трудовую книжку истца о приеме на работу к ИП К.Р.А. в должности продавец-консультант-кассир с 28 января 2014 года.

Вместе с тем, решение суда в части признания Ученического договора б/н на профессиональное обучение с лицом, ищущим работу от 28 января 2014 года недействительным, противоречит положениям Раздела IX Трудового кодекса Российской Федерации, в котором отсутствует норма, позволяющая признать ученический договор недействительным. Поскольку суд на законных основаниях пришел к выводу о противоречии ученического договора положениям ст. 198 Трудового кодекса Российской Федерации, то решение суда в указанной части подлежит изменению, с указанием на признание Ученического договора от 28 января 2014 года не подлежащим применению. По итогу суд решение суда первой инстанции изменил, изложив резолютивную часть решения суда первой инстанции в иной «формулировке»⁷⁹. В практике судов общей юрисдикции существуют и другие подобные решения⁸⁰.

В этой связи полагаем, что для устранения дискриминации и уравнивания в правах индивидуальных предпринимателей и юридических лиц необходимо часть 1 статьи 198 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Работодатель – индивидуальный предприниматель или юридическое лицо (организация) имеет право заключать с лицом, ищущим работу, или с работником данной организации ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы». Это позволит не только устранить вышеуказанные недостатки, но и достичь справедливости.

На основании вышеизложенного можно сделать выводы о том, что в практике сегодня сложились несколько проблем в области правового регулирования отношений, возникающих из ученического договора:

1. Проблема, связанная с противоречием между статьями 187 и 204 ТК РФ. Опытные кадровики, бухгалтеры и специалисты по труду и заработной плате порой сталкиваются с неразрешимым вопросом: что платить работнику, с

⁷⁹ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 06 ноября 2014 года № 33-14401/2014. Документ опубликован не был. Доступ из справочно-правовой системы КонсультантПлюс.

⁸⁰ Кассационное определение Верховного Суда РФ от 17 ноября 2016 года № 83-УД16-13. Документ опубликован не был. Доступ из справочно-правовой системы КонсультантПлюс.

которым заключен ученический договор, – стипендию или зарплату? В теории и практике этот вопрос решается по-разному, единого подхода нет.

2. Проблема, связанная с исключением индивидуальных предпринимателей из числа субъектов ученических правоотношений. Теоретики и практики по этому поводу «бьют тревогу». В этой связи, полагаем, что для устранения дискриминации и уравнивания в правах индивидуальных предпринимателей и юридических лиц необходимо часть 1 статьи 198 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Работодатель – индивидуальный предприниматель или юридическое лицо (организация) имеет право заключать с лицом, ищущим работу, или с работником данной организации ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы». Это позволит не только устранить вышеуказанные недостатки, но и достичь справедливости.

На основании изложенного в данной главе, можно сделать вывод, что в России сложилась правовая база по вопросам регулирования отношений, возникающих из ученического договора, которая требует внесения некоторых изменений и дополнений. Правовое регулирование рынка труда становится одной из наиболее сложных и важных задач внутренней политики Российской Федерации. Труд – это не только хозяйственный ресурс, но и важнейший социальный институт, а требования субъектов, реализующих трудовую функцию или продающих свой труд, многообразны. Однако механизмы рыночного хозяйства очень чутко реагируют на пренебрежение принципом эффективности, создавая новые проблемы там, где используемые способы регулирования, будучи, казалось бы, достаточно дееспособными и приемлемыми для всех, не вполне соответствуют требованиям рынка. Исправить же ситуацию в сфере труда непросто, поскольку экономической необходимости противостоят политические соображения и группы интересов. Представляется необходимым внести изменения в ТК РФ, дав возможность предпринимателям стать субъектами ученических правоотношений наравне с юридическими лицами.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключении отметим наиболее важные историко-теоретические и практические выводы:

1. В целом, ученический договор, как институт права имеет глубокую историю. Первые упоминания относятся еще к существованию Древнего Рима. Впоследствии, сначала перекочевав в европейскую культуру, этот институт в зачаточном состоянии начал появляться и в России. В досоветский период правовая регламентация ученичества, как и трудового договора прошла длительный путь формирования от гражданско-правовых к трудовым началам. В советский период правовое регулирование профессионального обучения работников осуществлялось в основном на уровне подзаконных нормативных актов. Советская система подготовки и повышения квалификации кадров была относительно эффективной и включала в себя следующие направления: 1) подготовку, переподготовку и повышение квалификации непосредственно на производстве; 2) подготовку, переподготовку и повышение квалификации за пределами производства. Профессиональная подготовка кадров носила централизованный плановый характер. В советской науке трудового права, не отрицая значения планового обеспечения народного хозяйства квалифицированными кадрами, получили обоснование также и договорные начала профессионального обучения работников, подчеркивалась трудовая природа ученических договоров, договоров о повышении квалификации работников. Эти исследования во многом стали основой для новаций ТК РФ в части легализации института профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

2. С теоретической и нормативной точки зрения, как было показано в работе ученический договор представляет особый вид договора в сфере труда и подготовки к труду. Он оформляет непосредственно связанные с трудовыми отношениями по получению образования (профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации) работников у данного

работодателя. Ученический договор – договор на получение образования – профессиональное обучение в организации с будущим работником или на профессиональное переобучение с работником данной организации, заключаемый этой организацией. Институт ученического договора на сегодняшний день, представляет собой сложное правовое явление, которое регулируется массивом нормативно-правовых актов, рекомендаций и другие, в который входят и международные нормативно-правовые акты (конвенции, рекомендации), и нормативно-правовые акты, входящие в нашу национальную правовую систему (федеральные законы и другие).

3. На сегодняшний день имеются некоторые теоретические и практические проблемы, связанные с соотношением ученического договора с иными договорами. К примеру, после принятия Федерального закона об образовании и введения термина – «договор об образовании», «образование» и других, стало ученому сообществу и практикам сложно соотносить эти договоры между собой, т.к. существуют схожие признаки у обоих договоров. Другой проблемой является отсутствие синхронности норм различной отраслевой принадлежности в регулировании одних и тех же правоотношений. Еще одной проблемой может служить отсутствие материальной ответственности для работодателя за невыплату стипендии работнику в период ученичества. Отдельно выделили в работе проблему, связанную с противоречием между статьями 187 и 204 ТК РФ. Опытные кадровики, бухгалтеры и специалисты по труду и заработной плате порой сталкиваются с неразрешимым вопросом: что платить работнику, с которым заключен ученический договор, – стипендию или зарплату? А может быть, и то и другое? Также мы указали на проблему, связанную с исключением индивидуальных предпринимателей из числа субъектов ученических правоотношений. Теоретики и практики по этому поводу «бьют тревогу». Все это позволяет сделать вывод, что механизм правового регулирования ученические отношения необходимо модернизировать путем решения обозначенных в работе проблем.

Предложения по совершенствованию действующего законодательства.

1. Предложение об установлении материальной ответственности для работодателя за невыплату стипендии работнику в период ученичества

Законодательно не установлено

В настоящее время законом не установлена материальная ответственность для работодателя за невыплату стипендии работнику

Недостатки

В законодательстве отсутствует на сегодняшний день материальная ответственность работодателя перед работником за невыплату стипендии в период ученичества. Это порождает различные споры как в теории, так и на практике, вносит неясность в правовое регулирование отношений возникающих из ученического договора.

Предложение

Статью 236 Трудового кодекса РФ изложить в следующей редакции: «При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, стипендии и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом, ученическим договором или трудовым договором. Обязанность по выплате

указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя».

Обоснование

Закрепление на законодательном уровне материальной ответственности работодателя перед работником за невыплату стипендии в период ученичества устранил существующие споры как в теории, так и на практике, внесет ясность в правовое регулирование отношений возникающих из ученического договора.

2 Предложение о нормативном закреплении понятия ученического договора

Законодательно не установлено

На сегодняшний день законом не предусмотрено понятие ученического договора.

Недостатки

Отсутствие нормативно закреплённого понятия ученического договора создает ряд вопросов и противоречий в теории и на практике, противоречит принципам законодательной техники (принцип конкретности, определенности формулировок закона (законопроекта); принцип ясности (понятности) и полноты формулировок закона).

Предложение

Статью 198 Трудового кодекса РФ «Ученический договор» дополнить частью 1.1 следующего содержания: «Ученический договор – договор на получение образования – профессиональное обучение в организации с будущим работником или на профессиональное переобучение с работником данной организации, заключаемый этой организацией».

Обоснование

Вносимое изменение позволит устранить существующие вопросы и противоречия в теории и на практике, а также противоречие принципам законодательной техники (принцип конкретности, определенности

формулировок закона (законопроекта); принцип ясности (понятности) и полноты формулировок закона).

3 Предложение об установлении правила применения положений федерального законодательства Российской Федерации об образовании к отношениям, возникающим из ученического договора

Законодательно не установлено

Законодательно не установлена связь между положениями федерального законодательства Российской Федерации об образовании к отношениям, возникающим из ученического договора

Недостатки

На сегодняшний день отсутствие связи между федеральным законодательством об образовании и Трудовым кодексом РФ, в рамках отношения возникающих из ученического договора, приводит к возникновению в теории споров, а также создает противоречие принципам законодательной техники (принцип логической последовательности изложения норм закона; принцип согласованности норм закона как между собой, так и с другими законодательными актами).

Предложение

Статью 198 Трудового кодекса РФ дополнить частью 3 следующего содержания: «Положения федерального законодательства Российской Федерации об образовании, применяются к отношениям, возникающим из ученического договора с особенностями, установленными настоящей главой».

Обоснование

Данное изменение позволит установить связь между федеральным законодательством об образовании и Трудовым кодексом РФ, в рамках отношений, возникающих из ученического договора, привести к исчезновению в теории и практике споров, и противоречий принципам законодательной техники (принцип логической последовательности изложения норм закона; принцип согласованности норм закона как между собой, так и с другими

законодательными актами).

4 Предложение об установлении соотношения ученического договора с правом работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование

Законодательно не установлено

Часть 2 статьи 196 Трудового кодекса РФ: «Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором».

Части 1–2 Статьи 197 Трудового кодекса РФ: «Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации.

Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем».

Недостатки

На сегодняшний день существующая редакция указанных выше норм создает спорные вопросы в теории, а также противоречие принципам законодательной техники (принцип лаконичности формулировок закона: положения закона излагаются столь лаконично, насколько это возможно без ущерба для их полноты и ясности (понятности); принцип ясности (понятности) и полноты формулировок закона)

Предложение

Часть 2 статьи 196 Трудового кодекса РФ изложить в следующей редакции: «Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным

договором, соглашениями, ученическим договором, трудовым договором».

Обоснование

Данное нововведение позволит устранить спорные вопросы, а также противоречие принципам законодательной техники (принцип лаконичности формулировок закона: положения закона излагаются столь лаконично, насколько это возможно без ущерба для их полноты и ясности (понятности); принцип ясности (понятности) и полноты формулировок закона)

5 Предложение о включении индивидуальных предпринимателей в число субъектов, имеющих право заключать ученический договор

Законодательно не установлено

На сегодняшний день индивидуальные предприниматели не являются субъектами ученических правоотношений.

Недостатки

На сегодняшний день существующая редакция части 1 статьи 198 ТК РФ приводит к дискриминации индивидуальных предпринимателей, т.к. они не равны в правах с юридическими лицами в части права на заключение ученического договора и это несправедливо.

Предложение

Часть 1 статьи 198 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Работодатель – индивидуальный предприниматель или юридическое лицо (организация) имеет право заключать с лицом, ищущим работу, или с работником данной организации ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы».

Обоснование

Данное предложение позволит нивелировать дискриминации индивидуальных предпринимателей, т.к. они будут равны в правах с юридическими лицами в части права на заключение ученического договора, что позволит достичь справедливости.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Законы и иные нормативные акты

1. Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года // Российская газета. – 1993. – № 237.

2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Принят 16 декабря 1966 года Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций) // Ведомости Верховного Совета Союза Советских Социалистических Республик. – 1976. – № 17. – Ст. 291.

3. Декларация Международной организации труда «О целях и задачах Международной организации труда» (Принята в городе Филадельфии 10 мая 1944 года на 26-ой сессии Генеральной конференции Международной организации труда) [Электронный ресурс] // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных Союза Советских Социалистических Республик с иностранными государствами. – Вып. XVI. – 1957. – С. 351–372. – URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=7904#0> (дата обращения: 05.11.2017).

4. Рекомендация № 88 Международной организации труда «О профессиональном обучении взрослых, включая инвалидов» (Принята в городе Женева 30 июня 1950 года на 33-ей сессии Генеральной конференции Международной организации труда). – URL: www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=4665#037582478550722986 (дата обращения: 22.02.2018).

5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // Российская газета. – 2001. – № 256.

6. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26 января 1996 года № 14-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1996. – № 5. – Ст. 410.

7. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая от 30 ноября 1994 года № 51-ФЗ // Российская газета. – 1994. – № 238–239.

8. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2012. – № 53. – Ст. 7598.

9. Федеральный закон Российской Федерации от 31 декабря 2005 года № 199-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием разграничения полномочий» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2005. – № 14. – Ст. 1651.

10. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 года № 1662-р «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (вместе с «Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года»)» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2008. – № 47. – Ст. 5489.

11. Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на 2017 год и на плановый период 2018 и 2019 годов (разработан Минэкономразвития России). Документ опубликован не был. Доступ из справочно-правовой системы КонсультантПлюс.

12. Гражданский кодекс Российской Советской Федеративной Социалистической Республики от 11 июня 1964 года (утратил силу) // Ведомости Верховного Совета Российской Советской Федеративной Социалистической Республики. – 1964. – № 24. – Ст. 407.

13. Кодекс законов о труде Российской Советской Федеративной Социалистической Республики от 1971 года (утратил силу) // Ведомости Верховного Совета Российской Советской Федеративной Социалистической Республики. – 1971. – № 50. – Ст. 1007.

14. Конституция Союза Советских Социалистических Республик, утверждена Чрезвычайным VIII съездом Советов Союза СССР

05 декабря 1936 года (утратила силу) [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.hist.msu.ru/ER/etext/cnst1936.htm> (дата обращения: 24.10.2017).

15. Гражданский кодекс Российской Советской Федеративной Социалистической Республики от 11 ноября 1922 года (утратил силу) // Собрание узаконений Российской Советской Федеративной Социалистической Республики. – 1922. – № 71. – Ст. 904.

16. Постановление Всероссийского Центрального Исполнительного Комитета Российской Советской Федеративной Социалистической Республики от 02 мая 1922 года «Об установлении предельного минимального количества подростков на предприятиях» // Собрание узаконений Российской Советской Федеративной Социалистической Республики. – 1922. – № 39. – Ст. 447.

17. Декрет Совета народных комиссаров Российской Советской Федеративной Социалистической Республики от 29 января 1920 года «О порядке всеобщей трудовой повинности» (утратил силу) // Собрание узаконений Российской Советской Федеративной Социалистической Республики. – 1920. – № 70. – Ст. 342.

18. Постановление Всероссийского Центрального Исполнительного Комитета Российской Советской Федеративной Социалистической Республики от 09 ноября 1922 года «О введении в действие Кодекса Законов о Труде Российской Советской Федеративной Социалистической Республики изд. 1922 года» (вместе с «Кодексом Законов о Труде Российской Советской Федеративной Социалистической Республики») // Собрание узаконений Российской Советской Федеративной Социалистической Республики. – 1922. – № 70. – Ст. 903.

19. Декларация прав трудящегося и эксплуатируемого народа от 25 января 1918 года (утратила силу) [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.hist.msu.ru/ER/etext/DEKRET/declarat.htm> (дата обращения: 20.10.2017).

20. Законы гражданские по новому официальному изданию «1900 года». С объяснениями по решениям Гражданского Кассационного Департамента и общих собраний его с Уголовным, I и II Департаментами Правительствующего

Сената [Электронный ресурс] / Сост.: А. Боровиковский. 10-е изд., перераб. – СПб.: Тип. А.С. Суворина, 1901. – 1028 с. – URL: lawlibrary.ru/izdanie34489.html (дата обращения: 02.10.2017).

Судебная и другая правоприменительная практика

21. Определение Конституционного Суда РФ от 19 мая 2009 года № 597-О-О. Документ опубликован не был. Доступ из справочно-правовой системы КонсультантПлюс.

22. Кассационное определение Верховного Суда Российской Федерации от 17 ноября 2016 года № 83-УД16-13. Документ опубликован не был. Доступ из справочно-правовой системы КонсультантПлюс.

23. Апелляционное определение Московского областного суда от 08 июня 2016 года по делу № 33-15593/2016. Документ опубликован не был. Доступ из справочно-правовой системы КонсультантПлюс.

24. Апелляционное определение Московского городского суда от 14 марта 2016 года № 33-4134/2016. Документ опубликован не был. Доступ из справочно-правовой системы КонсультантПлюс.

25. Апелляционное определение Челябинского областного суда от 19 января 2016 года № 11-62/2016. Документ опубликован не был. Доступ из справочно-правовой системы КонсультантПлюс.

26. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 18 сентября 2015 года № 33-13235/2015. Документ опубликован не был. Доступ из справочно-правовой системы КонсультантПлюс.

27. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 06 ноября 2014 года № 33-14401/2014. Документ опубликован не был. Доступ из справочно-правовой системы КонсультантПлюс.

28. Решение Увельского районного суда Челябинской области от 01 августа 2017 года № 2-349/2017 [Электронный ресурс]. – URL: <https://rospravosudie.com/act-558090810/> (дата обращения: 10.04.2018).

29. Решение Златоустовского городского суда Челябинской области от 05 сентября 2016 года № 2-3366/2016 [Электронный ресурс]. – URL: <https://rospravosudie.com/act-533761869/> (дата обращения: 10.04.2018).

30. Решение Правобережного районного суда города Магнитогорска Челябинской области от 26 марта 2015 года № 2-748/2015 [Электронный ресурс]. – URL: <https://rospravosudie.com/act-488151039/> (дата обращения: 10.04.2018).

31. Решение Серовского районного суда Свердловской области от 12 февраля 2015 года № 2-564/2015-М-2977/2014 [Электронный ресурс]. – URL: <https://rospravosudie.com/act-474948542/> (дата обращения: 08.03.2018).

32. Решение Красноярского районного суда Астраханской области от 04 июня 2014 года [Электронный ресурс]. – URL: <https://rospravosudie.com/act-104756562/> (дата обращения: 08.03.2018).

Учебники и учебные пособия

33. Александров, Н.Г. Трудовое правоотношение (по изд. 1948 года) / Н.Г. Александров. – М.: Проспект, 2008. – 337 с.

34. Барихин, А.Б. Большой юридический энциклопедический словарь [Электронный ресурс] / А.Б. Барихин. – М.: Книжный мир, 2004. – 720 с. – URL: <http://lawlibrary.ru/izdanie51574.html> (дата обращения: 09.10.2017).

35. Большой толковый словарь русского языка / под ред. С.А. Кузнецова. – СПб.: Норинт, 1998. – 1536 с.

36. Буянова, М.О. Трудовое право: Учебник для бакалавров [Электронный ресурс] / М.О. Буянова, О.В. Смирнов. – М.: РГ Пресс, 2015. – 490 с. – URL: biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=252273&sr=1 (дата обращения: 07.11.2017).

37. Варшавский, К.М. Практический словарь по трудовому праву / К.М. Варшавский. – М.: Вопросы Труда, 1927. – 149 с.

38. Гусов, К.Н. Международно-правовое регулирование труда (в конвенциях и рекомендациях МОТ) / К.Н. Гусов. – М.: Проспект, 2005. – 392 с.

39. Дзгоева-Сулейманова, Ф.О. Трудовое право. Краткий курс: Учебное пособие [Электронный ресурс] / Ф.О. Дзгоева-Сулейманова. 2-е изд. – М.: Проспект, 2016. – 176 с. URL: biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=444837&sr=1 (дата обращения: 07.11.2017).

40. Догадов, В.М. Трудовые права учеников у кустарей [Электронный ресурс] / В.М. Догадов. М.: Прибой, 1930. – 163 с. – URL: <http://lawlibrary.ru/izdanie10076.html> (дата обращения: 13.02.2018).

41. Каминская, П.Д. Труд несовершеннолетних и ученичество / П.Д. Каминская. – М.: Вопросы Труда, 1925. – 472 с.

42. Кожевников, В.В. Теория государства и права: Учебник [Электронный ресурс] / В.В. Кожевников, В.Б. Коженевский, В.А. Рыбаков; отв. ред. В.В. Кожевников. – М.: Проспект, 2016. – 464 с. URL: biblioclub.ru/index.php?page=book&id=444571 (дата обращения: 23.02.2017).

43. Луи, П. Рабочее законодательство цивилизованных стран / П. Луи. – М.: Народная мысль, 1906. – 119 с.

44. Лушников, А.М. Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения: Учебное пособие [Электронный ресурс] / А.М. Лушников, М.В. Лушникова, Н.Н. Тарусина. – М.: Проспект, 2014. – 433 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=251808 (дата обращения: 16.02.2018).

45. Люблинский, П.И. Законодательная охрана труда детей и подростков [Электронный ресурс] / П.И. Люблинский. – Пг.: Academia, 1923. – 103 с. – URL: <http://law.edu.ru/book/book.asp?bookID=6036> (дата обращения: 13.02.2018).

46. Маркс, К. Капитал [Электронный ресурс] / К. Маркс. – М.: Директ-Медия, 2014. – 1201 с. – URL: biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=271968&sr=1 (дата обращения: 20.02.2018).

47. Мейер, Д.И. Русское гражданское право: в 2-х частях [Электронный ресурс] / Д.И. Мейер. – М.: Статут, 1997. Ч. 2. – 455 с. URL: <http://lawlibrary.ru/izdanie6424.html> (дата обращения: 20.02.2018).

48. Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка [Электронный ресурс] / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. – М.: ООО «А ТЕМП», 2008. – URL: slovarozhegova.ru/word.php?wordid=32413 (дата обращения: 10.02.2018).

49. Оксамытный, В.В. Общая теория государства и права: Учебник [Электронный ресурс] / В.В. Оксамытный. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 511 с. – URL: biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=117035&sr=1 (дата обращения: 06.02.2018).

50. Словарь по этике / под ред. И.С. Кона. – М.: Изд-во полит. литературы, 1975. – 392 с.

51. Трудовое право: Учебник [Электронный ресурс] / Н.А. Бриллиантова, О.Н. Волкова, Н.Г. Гладков и др. под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой, Н.Г. Гладкова. 5-е изд., перераб. и доп. – М.: РГ-Пресс, 2016. – 537 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=444901&sr=1 (дата обращения: 21.02.2018).

52. Трудовое право: Учебник для бакалавров [Электронный ресурс] / К.Н. Гусов, Э.Н. Бондаренко, К.Д. Крылов и др.; под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2015. – 628 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=252281&sr=1 (дата обращения: 21.02.2018).

53. Трудовое право России: Учебник для вузов / под ред. С.П. Маврина, М.В. Филиппова. СПб.: Изд. Дом СПб. гос. ун-та, 2005. 448 с.

54. Трудовое право России: Учебник / под ред. А.Н. Куренного. 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2016. 808 с.

55. Трудовое право: Учебник / под ред. О.Б. Желтова, Т.А. Сошниковой. – М.: Юрайт, 2012. – 384 с.

56. Трудовое право: Учебное пособие / под ред. Н.А. Бриллиантова, О.В. Смирновой. – М.: Проспект, 2011. – 425 с.

Монографии, лекции, статьи, диссертации и авторефераты диссертаций

57. Авдеев, В.В. Индивидуальные предприниматели: компенсации работникам индивидуального предпринимателя [Электронный ресурс] / В.В. Авдеев // Налоги. – 2013. – № 4. – С. 6–16.

58. Брюхина, Е.Р. К вопросу о проблемах правового регулирования ученического договора [Электронный ресурс] / Е.Р. Брюхина // Парадигма трудового и социального права в эпоху построения постиндустриального общества: Сб. науч. тр. по итогам III Междунар. науч. практ. конф., 23–24 октября 2015 года. гл. ред. К. Л. Томашевский и др. – Минск: Междунар. ун-т «МИТСО», 2015. – С. 21–24. – URL: <http://elib.grsu.by/katalog/516946pdf.pdf> (дата обращения: 05.03.2018).

59. Бугров, Л.Ю. Трудовой договор в России и за рубежом: Монография / Л.Ю. Бугров. – Пермь: Изд-во Перм. гос. нац. исслед. университет, 2013. – 642 с.

60. Иванов, В.А. Вопрос: ...Вправе ли ИП заключить с работником ученический договор, учитывая, что индивидуальные предприниматели испытывают потребность в квалифицированных кадрах и в профессиональном обучении и переобучении работников? Правомерно ли договор признать недействительным? (Консультация эксперта, Роструд, 2016) / В.А. Иванов // СПС КонсультантПлюс.

61. Гамбаров, Ю.С. Свобода и ее гарантии / Ю.С. Гамбаров. – СПб.: Тип. М.М. Стасюлевича, 1910. – 288 с.

62. Головина, С.Ю. Понятийный аппарат трудового права [Электронный ресурс]: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / С.Ю. Головина. – Екатеринбург, 1998. – 53 с. – URL: <https://rospravosudie.com/act-474948542/> (дата обращения: 10.03.2018).

63. Горшнева, С. К вопросу об ученическом договоре [Электронный ресурс] / С. Горшнева // Кадровое дело. – 2016. – № 6. – URL: <https://www.kdelo.>

ru/qa/142326-qqkss8-mojet-li-ip-zaklyuchit-s-sotrudnikami-uchenicheskiy-dogovor (дата обращения: 12.04.2018)

64. Занданов, И.В. Ученический договор как форма профессиональной подготовки и переподготовки работников [Электронный ресурс] [Электронный ресурс]: Дис. ... канд. юрид. наук / И.В. Зандалов. – М. 2013. – 221 с. – URL: <http://www.dslib.net/trud-pravo/uchenicheskij-dogovor-kak-forma-professionalnoj-podgotovki-i-perepodgotovki.html> (дата обращения: 06.04.2018).

65. Избиенова, Т. Псевдоученичество [Электронный ресурс] / Т. Избиенова // Кадровик. – 2013. – № 8. – С. 22–25. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=20519659> (дата обращения: 16.02.2018).

66. Лушников, А.М. Развитие учения и законодательства о профессиональном обучении: историко-правовой экскурс [Электронный ресурс] / А.М. Лушников // Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. Серия гуманитарные науки. – 2008. – № 5. – С. 72–78. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=12864754> (дата обращения: 15.02.2018).

67. Митяев, О. Кризис концепции-2020 [Электронный ресурс] / О. Митяев // МИА «Россия сегодня». – 2008. – URL: <https://ria.ru/analytics/20081002/151815419.html> (дата обращения: 05.02.2018).

68. Новикова, Н.В. О соотношении ученического договора и договора об образовании [Электронный ресурс] / Н.В. Новикова // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2017. – № 2. – С. 210–221 – URL: www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=CJI&n=106757#07294401298211055 (дата обращения: 06.03.2018).

69. Попов, М.В. Социальная диалектика [Электронный ресурс] / М.В. Попов. – СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2014. – 468 с. – URL: <http://www.rpw.ru/lib/sd.pdf> (дата обращения: 06.04.2018).

70. Симолин, А.А. Договор промыслового ученичества [Электронный ресурс] / А.А. Симолин. – Казань: Тип. Имп. ун-та, 1910. – 560 с. – URL: <http://lawlibrary.ru/izdanie55876.html> (дата обращения: 10.02.2018).

71. Таль Л.С. Очерки промышленного права / Л.С. Таль. – М.: Моск. науч. изд-во, 1916. – 225 с.

72. Федоров, А.Ф. О промысловом ученичестве вообще и договорах промыслового обучения особенно [Электронный ресурс] / А.Ф. Федоров. – Одесса: тип. Е. Хрисогелос, 1892. – 503 с. – URL: <http://lawlibrary.ru/izdanie55878.html> (дата обращения: 10.02.2018).

73. Хачатурян, Ю. Противоречие между статьями 187 и 204? [Электронный ресурс] / Ю. Хачатурян // Трудовое право. – 2014. – № 11. – С. 69–75. – URL: <http://lexandbusiness.ru/view-article.php?id=5157> (дата обращения: 06.04.2018).

74. Худякова, С. Право на труд и право на образование в современной России. Взаимодействие юридических гарантий: Монография / С. Худякова, Е. Брюхина, Н. Новикова. – Saarbrücken: LAP-Lambert Akademik Publishing, 2011. – 260 с.