

УДК 349.2

В.А. Дударева

DOI: 10.36718/2500-1825-2020-2-123-134

ПРАВО РАБОТНИКОВ НА ПОДГОТОВКУ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

V.A. Dudareva

THE RIGHT OF EMPLOYEES TO TRAINING AND ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION

В статье идет речь о праве на профессиональное образование работников как одном из важнейших прав, значимость которого в век стремительно развивающихся технологий будет постоянно возрастать. Необходимость пожизненного обучения является сегодня неоспоримой. Это залог безопасности не только работника, но и работодателя. Регулирование отношений, связанных с обучением и профессиональным образованием, может опираться на механизм социального партнерства. Законодательство о профессиональном образовании должно способствовать усилению образовательных элементов в содержании актов социального партнерства и в трудовых договорах. В настоящее время уже запущен правовой механизм социального партнерства в сфере профессионального образования. Социальные партнеры берут на себя взаимные обязательства по вопросам занятости, подготовки и дополнительного профессионального образования, гарантий и льгот для тех, кто совмещают работу с обучением. Эти обязательства закрепляются в актах социального партнерства на различных уровнях (ст. 41, 46 ТК РФ). Право на образование закреплено в Конституции РФ, ТК РФ и иных нормативных правовых актах. Данное право нашло свое отражение в конвенциях и рекомендациях МОТ. Правоотношение по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя, являясь производным от трудового правоотношения, входит в предмет трудового права. Подготовка и дополнительное профессиональное образование осуществляются в различных формах. Одной из форм подготовки и дополнительного профессионального образования непосредственно у работодателя является ученический договор, правовая природа которого до сих пор так и не определена. Существуют два вида ученического договора. Можно заключать ученический договор как с лицом, ищущим работу, так и с работником организации. Работникам, обучающимся без отрыва от работы, законодатель предусмотрел гарантии и компенсации, которые закреплены в ТК РФ. Сегодня изменились требования к профессиональному образованию, оно должно стать качественно иным. Система профессионального образования должна стать такой, чтобы она

отвечала требованиям лиц трудоспособного возраста на протяжении всей их трудовой деятельности.

Ключевые слова: ученический договор, ученик, подготовка, дополнительное профессиональное образование, повышение квалификации, работодатель, работник, обучающиеся.

The article deals with the right to vocational education of employees, as one of the most important rights, the importance of which will constantly increase in the age of rapidly developing technologies. The need for lifelong learning is undeniable today. This is a guarantee of safety not only for the employee, but also for the employer. The state should take care of the fate of its citizens, about the future of the country, which needs qualified personnel, professionals in their field. The regulation of relations related to training and professional education can be based on the mechanism of social partnership. Legislation on vocational education should contribute to the strengthening of educational elements in the content of acts of social partnership and in labor contracts. At present legal mechanism of social partnership in the field of vocational education has already been launched. Social partners take on mutual obligations regarding employment, training and further professional education, guarantees and benefits for those who combine work with training. These obligations are fixed in the acts of social partnership at various levels (Article 41.46 of the Labor Code of the Russian Federation). The right to education is enshrined in the Constitution of the Russian Federation, the Labor Code of the Russian Federation and other regulatory legal acts. This right is reflected in the Conventions and Recommendations. ILO. Legal relationship for the training and further professional education of employees directly with the given employer, being a derivative of the labor relationship, is included in the subject of labor law. Training and additional professional education is carried out in various forms. One of the forms of training and further professional education directly with the employer is a student agreement, the legal nature of which has still not been determined. There are two types of student agreement. One can conclude a student agreement with a job seeker as well as with an employee of the organization. For employees studying on the job, the legislator provided for guarantees and compensations, which are enshrined in the Labor Code of the Russian Federation. Today, the requirements for vocational education have changed; it should become a completely different one. The system of vocational education should change to meet the requirements of the people of working age throughout their entire working life.

Keywords: student's agreement, student, training, additional professional education, advanced training, employer, employee, students.



Предмет трудового права имеет сложную структуру, в состав которой входят трудовые отношения и иные непосредственно связанные с

ними отношения (ст. 1 ТК РФ). Среди производных отношений можно выделить отношение по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя. Право на подготовку и дополнительное профессиональное образование относится к основным правам работников (ст. 21 ТК РФ). Работник также имеет право на дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя, если его рабочее место было ликвидировано из-за нарушений требований охраны труда (ст. 219 ТК РФ) [1].

Технический прогресс, постоянно меняющиеся условия рынка труда вызывают необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования. Одной из форм подготовки и дополнительного профессионального образования непосредственно у работодателя является ученический договор, с его помощью работник может реализовать свое право на обучение. Ученические отношения, возникающие на основании ученического договора, предоставляют возможность работодателю подготовить квалифицированных работников.

Изучением правовой природы ученического договора занимался выдающийся российский правовед, юрист А.Ф. Федоров, который утверждал, что профессиональное образование должно осуществляться в специальных школах, а не на производстве. Устав о промышленном труде (изд. 1913 года) не определял особенности ученического договора.

До 1917 г. отношения ученичества были предусмотрены договором личного найма. Недостаток рабочих кадров в первые годы советской власти вызвал необходимость в принудительном порядке обязать трудящуюся молодежь обучиться рабочим специальностям в вечернее время на заводских курсах. Никаких ученических отношений в данном случае не возникало.

Не удалось четко определить правовую природу ученического договора и в 20–40 гг. XX века. КЗоТ РСФСР 1918 г. ученические отношения не регулировал. КЗоТ РСФСР 1922 г. содержал гл. 12 «Об ученичестве», в ней закреплялись основные положения, связанные с регламентацией ученических отношений. Так, в ст. 121 КЗоТ РСФСР 1922 г. был указан перечень лиц, признаваемых учениками [2]. Помимо КЗоТ РСФСР ученические отношения регулировались и актами Наркомата труда СССР. Подзаконные акты конкретизировали положения действующего КЗоТ. Например, в п. 1 Постановления Наркомата труда от 31.05.1923 № 242/765 [3] уточнялось, кто может быть учеником и какие лица вправе проводить обучение. К ученичеству допускали лишь тех, кто достиг 16 лет, в исключительных случаях 14 лет, и не имеющих противопоказаний по состоянию здоровья к обучению определенной профессии. Тридцатые годы прошлого века явились тем периодом, когда были заложены основы советской системы профессионально-технического образования, это были школы фабрично-заводского ученичества – низший тип профессионального обучения. Такие школы функционировали

до 1963 г. Как полагал в то время законодатель, основанием возникновения правоотношений по производственному обучению был трудовой договор, который заключался с учеником с учетом требований, указанных в главе 12 КЗоТ РСФСР. Положение о подготовке и повышении квалификации рабочих непосредственно на производстве от 10.05.1963 не прояснило правовую природу ученического договора [4]. На производстве работник мог повысить квалификацию по имеющейся у него профессии или специальности или пройти производственное обучение и получить иную профессию или специальность. Труд учеников составлял основу их обучения. Ученые по-разному оценивали природу ученического договора, одни из них причисляли ученический договор к разновидности трудового договора, а для других ученых это был самостоятельный договор. Второй точки зрения придерживался О.В. Смирнов, утверждая, что в трудовом договоре нет признаков, свойственных ученическому договору, а обязанности учеников не совпадают с обязанностями рабочих и служащих [5]. Большинство ученых, соглашаясь с правом на образование по ученическому договору, были убеждены, что ученический договор опосредует право на труд. Положение от 10.05.1963 устанавливало, что с учеником должен заключаться особый договор, который утверждает ФЗМК, что, на наш взгляд, свидетельствует о правильности позиции О.В. Смирнова.

КЗоТ РСФСР 1971 г. закрепил в гл. 13 несколько статей, связанных с ученичеством и предусматривающих льготы для обучающихся работников. Профессиональное обучение имело две формы. Согласно первой форме, обучение проводилось в рабочее время на предприятии. Время обучения работника не могло выходить за пределы, закрепленные в нормативном порядке (ст. 184, 185 КЗоТ РСФСР). Вторая форма предусматривала обучение в общеобразовательных и профессиональных учебных заведениях без отрыва от работы, с предоставлением работникам льгот по рабочему времени и учебным отпускам. Повышение квалификации на производстве предусматривало гарантии в соответствии с Типовым положением о профессиональном обучении рабочих и служащих на производстве от 04.03.1980 [6]. Профессиональная подготовка и повышение квалификации могли быть индивидуальными, бригадными, курсовыми. Допускались и иные формы профессионального обучения. У каждого предприятия был свой план подготовки рабочих кадров. Предприятия имели все необходимое для профессионального обучения работников, как учебно-производственные базы, так и различные учебные методические научные организации. В соответствии с КЗоТ РСФСР 1971 г. сторонами ученических отношений были обучающиеся или переобучающиеся работники и предприятие, которое организовывало обучение. Физические лица могли руководить обучением или сами обучать, не являясь при этом стороной по договору.

Система подготовки и повышения квалификации работников советского периода имела централизованные плановые начала. Это была четко выстроенная система, сочетающая в себе как договорные элементы, так и императивные правовые предписания. Однако для законодательства советской эпохи были свойственны и свои недостатки, особенно это касалось ученических отношений. Повышение квалификации кадров на производстве имело своей целью расширение профессиональных навыков работника без овладения новой профессией или специальностью. Существенных различий между договором повышения квалификации и ученическим договором не было. Заключение договора на повышение квалификации носило добровольный характер, но отказ от его заключения мог повлечь для работника негативные последствия, связанные с расторжением трудового договора. Многие ученые отмечали, что повышение квалификации имеет договорную природу. В одних случаях договор о повышении квалификации рассматривался как разновидность трудового договора, в других – как самостоятельный договор. Ученые выделяли в этом договоре необходимые и дополнительные условия. К необходимым условиям относили обучение в определенной форме, его срок, срок отработки после обучения, если это было установлено нормативными правовыми актами [2]. К законодательным актам, предписывающим обязательную отработку, относилось, например, Постановление Совета Министров СССР от 19.12.1969 «О мерах по дальнейшему развитию материально-технической базы и улучшению бытового обслуживания населения» [7]. Продвижение работника по служебной лестнице после обучения являлось дополнительным условием договора. Обучение работника вне производства относилось к системе профессионального образования, но работники имели право на гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством. Система льгот была в те годы достаточно эффективной. В настоящее время ситуация изменилась, государство перестало быть основным работодателем. Правда, ТК РФ некоторые прежние льготы все-таки сохранил (ст. 173-177 ТК РФ).

В дальнейшем, на основании Постановления Правительства РФ от 19.09.1995 № 942 «О целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием», между вузами и предприятиями стали устанавливаться договорные отношения на подготовку кадров. Учебное заведение заключало со студентами договоры о целевой контрактной подготовке. Эти ученические отношения носили гражданско-правовой характер. Не позднее чем за три месяца до окончания учебного заведения заключался контракт между студентом и работодателем. Контракт носил трудово-правовой характер и заключался на три года. После завершения срока обучения работодатель обязан был заключить с выпускником трудовой договор с предоставлением ему работы, соответствующей уровню и профилю полученного образования.

Специальное и профессионально-техническое образование в СССР было бесплатным, что являлось важным достижением того времени. Система профессиональной подготовки строилась на принципах добровольности, бесплатности, планового характера подготовки и др. Профессиональное обучение регулировалось как в централизованном ведомственном порядке, так и в локальном, посредством коллективных договоров, промышленно-технических и финансовых планов предприятий. С переходом к рыночной экономике принципиально меняются требования к работникам, организации и содержанию их профессиональной подготовки и повышению квалификации. Новые технологии изменили профиль деятельности многих организаций и структуру потребности в кадрах в зависимости от их профессиональной подготовленности выполнять определенную работу. Прежняя система подготовки и переподготовки кадров на производстве, оказавшись вне государственного регулирования, перестала существовать. Хорошо отлаженная система повышения квалификации руководителей и специалистов оказалась разрушенной. Основными задачами, которые требовали безотлагательного решения, стали подготовка и повышение квалификации, обучение рабочих смежным и вторым профессиям [8].

ТК РФ 2001 г. впервые легально закрепил институт профессионального образования, посвятив ему раздел IX Кодекса, включающий две главы: «Общие положения» и «Ученический договор». Закрепляя в ТК РФ право на профессиональное образование в форме профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации (ст. 196 ТК РФ в ред. от 30.06.2006 № 90-ФЗ), законодатель не дал определений данных понятий. Содержащиеся в других актах определения этих понятий не являются однозначными, поэтому их следовало закрепить в ТК РФ. Профессиональная подготовка связана с получением профессиональных знаний и практического опыта, необходимых для выполнения работы, группы работ по определенной профессии, специальности, квалификации, должности с учетом профессиональных образовательных программ. Профессиональная переподготовка – самостоятельный вид профессионального образования, результатом которого являются полученные дополнительные знания, умения, навыки в соответствии с образовательными программами по изучению отдельных дисциплин, разделов науки, техники, технологии для занятий новыми видами профессиональной деятельности. Профессиональная переподготовка осуществляется с учетом уже имеющегося у работника образования. В ее основе лежат два типа дополнительных профессиональных образовательных программ. С помощью одних программ совершенствуются знания специалистов для выполнения новой профессиональной деятельности, с помощью других специалисты получают дополнительную квалификацию. Завершается весь процесс итоговой аттестацией с вручением дипломов и правом на ведение профессиональной деятельности

в избранной сфере. Переподготовка непосредственно связана с дополнительным профессиональным образованием. Одним из видов дополнительного профессионального образования является повышение квалификации. Работник обновляет имеющиеся у него знания, в результате чего повышается его профессиональное мастерство. К повышению квалификации и переподготовке работника отнесена стажировка. В ст. 59 ТК РФ предусмотрено заключение срочного трудового договора, если выполнение работ связано с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки, цель которой – закрепление профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки, а также изучение передового опыта.

Право на профессиональное образование работника может быть реализовано с помощью локального и договорного способов регулирования в двух организационно-правовых формах:

- профессиональное обучение непосредственно у работодателя;
- профессиональное обучение в образовательных учреждениях или в других организациях.

Возможны два способа реализации права на профессиональное обучение. Это или ученический договор на профессиональное обучение или переобучение с отрывом или без отрыва от производства, или договор на повышение квалификации, профессиональную подготовку, переподготовку работника. В результате профессионального обучения приобретаются знания, умения, навыки, формируются компетенции, необходимые для выполнения трудовой функции.

Подготовка работников и их дополнительное профессиональное образование осуществляются работодателем на условиях и в порядке, определяемых коллективным договором, соглашениями и трудовым договором (ч. 2 ст. 196 ТК РФ). Взаимные обязательства социальных партнеров закрепляются в актах социального партнерства на различных уровнях (ст. 41, 46 ТК РФ), что свидетельствует о присутствии образовательных элементов как в коллективных договорах, так и в соглашениях. Работодатель, определяя формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, а также перечень необходимых профессий и специальностей, должен учесть мнение представительного органа работников (ч. 3 ст. 196 ТК РФ). Учет мнения – это одна из форм социального партнерства. Кодекс предусматривает обязанность работодателя предоставлять работникам, проходящим профессиональную подготовку, гарантии, установленные законодательством, актами социального партнерства, локальными актами организации и трудовым договором. Обучение женщин и подростков имеет определенные законодательные ограничения (ст. 253, 265 ТК РФ).

Глава 32 ТК РФ содержит нормы, регулирующие ученические отношения. Следует уточнить, что ученический договор своим предметом

имеет лишь профессиональную подготовку, а профессиональное обучение включает все его виды: профессиональную подготовку, начальное, среднее, высшее, послевузовское профессиональное образование. Первоначальное обучение осуществляется на основании ученического договора. Это одно из средств, с помощью которого реализуется право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, его заключение дает возможность получить новую профессию или специальность.

Изначально ТК РФ предусматривал ученический договор с работником организации на профессиональное переобучение без отрыва от производства и договор с лицом, занимающимся поиском работы, на профессиональное обучение. Второй договор являлся договором гражданско-правового характера, но он не содержал признаков такого договора, а его характеристика вступала в противоречие с нормами главы 32 ТК РФ, в которой четко прослеживается трудо-правовая природа ученического договора. Так, на основании ст. 205 ученики подпадают под действие трудового законодательства, а ст. 206 ТК РФ указывает на недействительность условий ученического договора, противоречащих Кодексу о труде и актам социального партнерства [8]. Норма ст. 198 ТК РФ в первоначальной редакции не только противоречила сущности ученического договора, но и прямо посягала на единство предмета трудового права. Законодатель признал трудовую природу ученического договора с любым лицом. В соответствии с действующей редакцией ТК РФ работодатель, являющийся юридическим лицом, вправе заключать два вида ученического договора: с лицом, ищущим работу, и с работником данной организации. С работником данной организации ученический договор является дополнительным к трудовому договору. Подобная формулировка остается спорной в юридической литературе. В.Г. Глебов высказывается категорически против признания ученического договора дополнительным к трудовому договору, приводя веские аргументы [3]. Из судебной арбитражной практики следует, что, согласно ст. 16 ТК РФ, трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, поэтому отнесение учеников к числу работников ошибочно и вступает в противоречие с понятием работника, закрепленным в ст. 16 и 20 ТК РФ [9].

Ученический договор включает как сведения о сторонах, так и условия. Новая квалификация, которую получит ученик, срок ученичества, обязанность работодателя обеспечить ученику условия для обучения, обязанность ученика пройти обучение и после прохождения обучения отработать у работодателя установленный срок, размер оплаты в период ученичества – это обязательные условия ученического договора (ст. 199 ТК РФ). В качестве дополнительного условия можно указать условие об уважительности причин увольнения работника. Обязанность работодателя предоставить работнику работу в соответствии с получен-

ной им профессией, специальностью, квалификацией необходимо закреплять как дополнительное условие, в противном случае работодатель не обязан предоставлять работнику другую работу или обеспечить ему преимущественное право на ее получение. Ст. 208 ТК РФ в качестве основания прекращения действия ученического договора предусматривает окончание срока обучения, другие основания прекращения договора законодательно не определены, их можно закрепить в качестве дополнительных условий в самом договоре. Иногда работник не завершает процесс обучения, а работодатель не получает нужного специалиста. Тогда у работодателя есть возможность вернуть деньги за обучение в порядке ст. 207 ТК РФ. Норма, связанная с возмещением затрат на обучение, предусмотрена и ст. 249 ТК РФ. Во избежание рисков работодатель должен контролировать обучение, что дает возможность своевременно прекратить оплачивать учебу и возместить свои расходы. После прохождения обучения работник должен отработать срок, установленный в ученическом договоре. Этот срок законодательно не определен. Установление длительных сроков отработки (более 5 лет) недопустимо, поскольку это влечет нарушение принципа свободы труда и принципа свободы трудового договора. Срок отработки должен устанавливаться по соглашению сторон. Желательно верхний предел этого срока закрепить законодательно. Нет нормативного закрепления и уважительных причин, по которым работник мог бы отказаться от отработки. Считается ли выход на пенсию уважительной причиной для отказа от отработки, как это предусмотрено ст. 80 ТК РФ? Однозначного ответа нет, тем более если работник обучался перед достижением пенсионного возраста [10].

Организационные формы ученичества определены в ст. 202 ТК РФ, это – индивидуальное, бригадное и курсовое обучение. После обучения ученик должен сдать экзамен. Экзамен включает практическую квалификационную работу и проверку теоретических знаний в пределах квалификационных требований [11]. Право на гарантии, предусмотренные ст. 173, 173.1, 174 ТК РФ, возможно только в том случае, если образование соответствующего уровня работник получает впервые.

Согласно Конституции, образование в РФ является общедоступным. Дошкольное, основное общее и среднее профессиональное образование предоставляется бесплатно, а высшее образование можно получить на конкурсной основе. Существуют несколько этапов профессионального образования. Первый этап системы профессионального образования – училища, занимающиеся подготовкой квалифицированных рабочих. Данный этап обучения возможен и в профессиональных лицеях. Следующий этап подготовки кадров – это среднее профессиональное образование. Это наиболее качественное образование, позволяющее повысить профессиональный уровень. Техникумы и колледжи готовят специалистов среднего звена, их обучают специальностям, наиболее востребованным на рынке труда. И завершающий этап – высшее образова-

ние. Самообразование, дополнительное долгосрочное или краткосрочное обучение, а также наставничество относятся к профессиональному обучению. Особое внимание обращает на себя среднее профессиональное образование, поскольку средние учебные заведения предлагают разнообразные образовательные услуги, соответствующие классификатору высшего профессионального образования. Постоянное повышение требований к профессиональному образованию делает необходимым его качественное изменение. Выпускники профессиональных образовательных учреждений должны быть способными к самообразованию, непрерывному обучению, постижению новых знаний с учетом мировых тенденций. В соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами выпускник, который освоил основную профессиональную образовательную программу, обязан владеть как общими, так и профессиональными компетенциями (навыками), которые соответствуют основным видам профессиональной деятельности. Изучаемые дисциплины должны быть профессионально ориентированы. Определяющим аспектом развития системы профессионального образования стало сотрудничество с работодателем, непосредственно участвующим в образовательном процессе. Основная профессиональная образовательная программа, учебные планы, учебные дисциплины из вариативной части согласовываются с работодателем. Работодатели участвуют в различных мероприятиях, таких как конкурсы, мастер-классы, ярмарки вакансий. С работодателями заключаются договоры о социальном сотрудничестве, дуальном обучении, целевой подготовке с последующим трудоустройством. Согласно образовательным стандартам, образовательные учреждения обязаны обеспечить условия для обучения лиц с ОВЗ. Инклюзивное обучение включает два аспекта: сопровождение обучающихся с ОВЗ и внедрение адаптированных образовательных программ в образовательных организациях различного уровня.

Право на профессиональное обучение относится к международно-правовым стандартам трудовых прав работников, что подтверждается рядом конвенций и рекомендаций МОТ. Государства – члены МОТ должны создавать у себя развитые национальные системы профессиональной ориентации и профессионального обучения населения. В законодательстве РФ международные правовые принципы профессионального обучения отражены не в полной мере. В связи с увеличением пенсионного возраста в России наибольший интерес представляют положения Рекомендации МОТ № 150. Как указывал И.Я. Киселев, данная Рекомендация отличается широтой своего содержания, это своего рода катехизис в области профессиональной ориентации и профессиональной подготовки. Рекомендация затрагивает интересы детей, молодых людей и особых групп населения, например пожилых трудящихся. Рекомендация закрепляет ряд мер, с помощью которых пожилые трудящиеся мог-

ли бы справиться с трудностями, возникающими у них в процессе работы.

Сегодня институт подготовки и дополнительного профессионального образования находится в стадии становления. Отсутствует комплексный рамочный акт, регулирующий данные отношения, не принята и Концепция непрерывного образования. В современных экономических условиях образование необходимо сделать конвертируемым. Полученное работником образование должно стать важной гарантией его дальнейшего трудоустройства. Цель профессионального образования – дать человеку необходимые трудовые навыки. Специальность дает возможность обеспечить занятость.

Совершенствование трудового законодательства, касающегося данной сферы отношений, необходимо начинать с индивидуального регулирования условий труда, что обеспечивало бы возможность профессионального исправления работника без отрыва от производства, делало бы его востребованным на рынке труда и обеспечивало бы ему постоянную занятость. Системы общего и профессионально-технического образования, школьной и профессиональной ориентации и профессиональной подготовки должны быть гибкими и дополняющими друг друга. Система профессионального обучения, будучи гармоничной, способна отвечать потребностям молодых и пожилых граждан в получении профессиональной подготовки на протяжении всей их трудовой деятельности.

Литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 24.04.2020) // Консультант плюс: законодательство.
2. *Лушников А.М., Лушникова М.В.* Курс трудового права. М.: Статут. 2009. 1151 с.
3. *Глебов В.Г.* Ученический договор: монография. М.: Юрист, 2006. 43 с.
4. Положение о подготовке и повышении квалификации рабочих непосредственно на производстве от 10.05.1963 // Бюл. ГТК СССР. 1963. № 5. С. 19–26.
5. *Смирнов О.В.* Природа и сущность права на труд. М., 1964.
6. Типовое положение о профессиональном обучении рабочих и служащих на производстве от 04.03.1980 // Бюл. ГТК СССР. 1980. № 5. С. 3.
7. О мерах по дальнейшему развитию материально-технической базы и улучшению бытового обслуживания населения: Постановление Совета Министров СССР от 19.12.1969 // СП СССР. 1970. №1. Ст. 5.
8. *Бриллиантова Н.А.* Трудовое право: учебник. М.: Велби; Проспект, 2007. 600 с.

9. Постановление Федерального суда Северо-Кавказского округа от 08.07.2004 по делу № Ф04-2954/04-1132А // Консультант Плюс: судебная практика.
10. Хмелевская Е. Ученический договор // Трудовые споры. 2016. № 2. С. 34–41.
11. Комментарий к ТК РФ / под ред. проф. В.И. Шкатуллы. М.: Норма, 2003. 1008 с.

Literatura

1. Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii ot 30.12.2001 № 197-FZ (red. ot 24.04.2020) // Konsul'tant pljus: zakonodatel'stvo.
2. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. Kurs trudovogo prava. M.: Statut. 2009. 1151 s.
3. Glebov V.G. Uchenicheskij dogovor: monografija. M.: Jurist, 2006. 43 s.
4. Polozhenie o podgotovke i povyshenii kvalifikacii rabochih neposredstvenno na proizvodstve ot 10.05.1963 // Bjul. GTK SSSR. 1963. № 5. S. 19–26.
5. Smirnov O.V. Priroda i sushhnost' prava na trud. M., 1964.
6. Tipovoe polozhenie o professional'nom obuchenii rabochih i sluzhashhih na proizvodstve ot 04.03.1980 // Bjul. GTK SSSR. 1980. № 5. S. 3.
7. O merah po dal'nejshemu razvitiju material'no-tehnicheskoi bazy i uluchsheniju bytovogo obsluzhivanija naselenija: Postanovlenie Soveta Ministrov SSSR ot 19.12.1969 // SP SSSR. 1970. №1. St. 5.
8. Brilliantova N.A. Trudovoe pravo: uchebnik. M.: Velbi, Prospekt, 2007. 600 s.
9. Postanovlenie Federal'nogo suda Severo-Kavkazskogo okruga ot 08.07.2004 po delu № FO4-2954/04-1132А // Konsul'tant Pljus: sudebnaja praktika.
10. Hmelevskaja E. Uchenicheskij dogovor // Trudovye spory. 2016. № 2. S. 34–41.
11. Kommentarij k TK RF / pod red. prof. V.I. Shkatully. M.: Norma, 2003. 1008 s.

