Л. И. Филющенко*

ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Аннотация. *Целью исследования является анализ законодательства о дополнительной профессиональной подготовке, повышении квалификации работников. Проанализированы научные точки зрения по данной проблеме, законодательство, судебная практика. В результате исследования выявлено, что существующий механизм правового регулирования рассматриваемых отношений не вполне отвечает потребностям современного производства и интересам работников. Сформулированы некоторые предложения по совершенствованию норм законодательства. Автор считает недостаточно гарантированным право работника на дополнительную профессиональную подготовку. Предлагается закрепить обязанность работодателя организовать повышение квалификации работников с периодичностью один раз в три года. При невыполнении обязанности и последующем увольнении работников необходимо обязать работодателя возмещать расходы, понесенные службой занятости по переобучению граждан. Целесообразно определить в законе условия, при которых работник может инициировать направление на дополнительную профессиональную подготовку (продолжительный стаж работы у работодателя, отсутствие нарушений трудовой дисциплины и пр.), что облегчило бы осуществление работниками права на дополнительную профессиональную подготовку. Сделан вывод, что заключение дополнительного договора о профессиональной подготовке производится, если отсутствует обязанность работодателя организовать повышение квалификации. Если такая обязанность у работодателя существует в силу указания закона, других нормативных правовых актов, от работника нельзя требовать отработать некий срок у данного работодателя. Это противоречило бы закону. Соответственно, у работника нет обязанности возмещать расходы по обучению. Подчеркнута необходимость уточнения понятия «компетенция» и согласования его с термином «квалификация».*

Ключевые слова*: непрерывное образование, повышение квалификации, договорные формы регулирования, профессиональные стандарты, компетенции.*

DOI: 10.17803/1729-5920.2017.132.11.083-092

Глобализация экономики требует профессиональной мобильности работников. Развитие новых технологий сопровождается быстрыми изменениями в промышленном производстве, экономике и социальной сфере, влечет модернизацию существующих и появление новых профессий. Интернационализация и открытость рынка труда предполагают сопоставимость профессий, в связи с чем создается национальная система квалификаций, разрабатываются и внедряются профессиональные стандарты. В этих условиях вопросы применения законодательства, регулирующего переподготовку, получение дополнительного профессионального образования, приобретают особое значение. Цель настоящего иссле-

© Филющенко Л. И., 2017

* *Филющенко Людмила Ивановна*, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры правового регулирования экономической деятельности Уральского федерального университета имени первого Президента России Б. Н. Ельцина
filuschenko@mail.ru
620002, Россия, г. Екатеринбург, ул. Мира, д. 19

дования — оценить состояние и перспективы правового регулирования отношений по подготовке и дополнительному профессиональному образованию непосредственно у работодателя. Повышение эффективности правового регулирования отношений по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у работодателя позволило бы решить задачи роста производительности труда и конкурентоспособности в быстро меняющихся экономических условиях. В литературе критически оценивается правовое регулирование отношений по профессиональной подготовке и повышению квалификации. Так, В. Г. Сойфер пишет о создании такой формы регулирования, которая учитывала бы идею непрерывного образования, нашедшую отражение в международных документах[1]. О модернизации системы профессионального образования и мерах, направленных на стимулирование участия бизнеса в процедурах обучения работников, развитие системы внутрифирменного профессионального обучения и переподготовки персонала ставит вопрос С. Ю. Головина[2]. Нормы Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ) и других нормативных правовых актов, регулирующих отношения по профессиональному образованию и обучению, в последние годы подверглись корректировке.

О внимании к дополнительному профессиональному образованию свидетельствует, в частности, появление в Федеральном законе от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации» ст. 76, посвященной реализации «программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, направленных на получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности», повышение профессионального уровня или «получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации»[3].

Согласно ст. 196 ТК РФ работодатели самостоятельно определяют необходимость профессиональной подготовки работников и дополнительного профессионального образования для своих нужд. Определение необходимости в обучении работников, как отмечается в литературе, осуществляется работодателем с учетом производственных потребностей, перспектив развития, совершенствования существующих и создания новых рабочих мест, а также финансовых и технических возможностей[4].

На принятие решения об обучении работников влияет внедрение в практику профессиональных стандартов, требования которых к уровню квалификации работников в ряде случаев являются обязательными для работодателей. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. В соответствии с ч. 3 ст. 196 ТК РФ формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, а также перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов, с учетом мнения представительного органа работников. Таким образом, акцент смещается на договорное и локальное регулирование рассматриваемых отношений. При этом определяющая роль в этом процессе принадлежит работодателю.

Совсем не просто обстоит дело с учетом интересов работника и его права на подготовку и дополнительное профессиональное образование. Право на дополнительное профессиональное образование сформулировано в законодательстве, однако реализовать его работники могут, лишь заключив с работодателем соответствующий договор (ч. 2 ст. 197 ТК РФ). В практике встречаются ситуации, когда работники совсем не против повысить квали-

---

1 *Сойфер В. Г.* Трудовое право и вопросы профессионального обучения работников // Трудовое право России и стран Евросоюза : сб. статей / под ред. Г. С. Скачковой. М. : Риор ; Инфра-М, 2012. С. 238.

2 *Головина С. Ю.* Правовое сопровождение непрерывного профессионального образования и профессиональной мобильности в условиях инновационной экономики // Бизнес, менеджмент и право. 2015. № 1. С. 125.

3 СЗ РФ. 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.

4 Права работодателей в трудовых отношениях / под ред. А. Ф. Нуртдиновой, Л. А. Чикановой. М. : Эксмо, 2010. С. 268.

фикацию, пройти переобучение, но работодатель не спешит предлагать им такие варианты профессионального роста. Договорное решение проблемы повышения квалификации, предлагаемое в законодательстве, слабо реализуемо в наших условиях. В коллективных договорах нечасто встречаются соответствующие нормы и обязательства. Заключаются коллективные договоры не всегда и обычно отсутствуют в малых и средних предприятиях. Профсоюзы слабы и не обладают достаточными средствами воздействия на работодателя. Как правило, программы развития персонала и учебные подразделения, занимающиеся профессиональным обучением работников, существуют в крупных организациях[5].

При анализе судебной практики выявляются неоднозначные ситуации, когда работники выступают с инициативой дополнительной подготовки, повышения квалификации, однако работодатель отказывает им в этом. Не дождавшись предложения от работодателя, работники принимают решения о дополнительной профессиональной подготовке или переподготовке. Если работник проявит инициативу и решит проблему повышения квалификации, переподготовки самостоятельно, возникают спорные ситуации при попытках взыскать с работодателя расходы, понесенные за обучение. Попытки оканчиваются проигрышем дела.

Основываясь на нормах о том, что работодатель самостоятельно решает вопрос о необходимости обучения или переподготовки работников, суды решают дела в пользу работодателя, отказывая гражданам в возмещении расходов на обучение. Так, Я. обратился в суд с иском к войсковой части, федеральному казенному учреждению (далее — ФКУ), о взыскании расходов на обучение. В обоснование исковых требований Я. ссылался на то, что работает в должности второго электромеханика и для занятия данной должности ему необходимо наличие диплома, который требуется периодически подтверждать или заменять. В связи с этим истец обращался с рапортами на имя командира части о выдаче аванса под отчет с целью прохождения обучения для подтверждения рабочего диплома и, соответственно, с просьбой о включении его в график плана обучения. Поскольку истец не был направлен на обучение работодателем, он самостоятельно прошел обучение в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования за счет собственных денежных средств, что подтверждается документами.

После прохождения обучения Я. обратился к работодателю с заявлением о компенсации затрат на обучение, в удовлетворении которого ему было отказано со ссылкой на отсутствие денежных средств на эти цели, а также на то, что необходимость прохождения профессиональной подготовки и переподготовки работника определяется работодателем и осуществляется лишь в учебных заведениях, с которыми ФКУ заключены договоры на оказание образовательных услуг.

Принимая решение об удовлетворении заявленных исковых требований, суд указал, что обязанность работодателя проводить переобучение работников не может зависеть от наличия или отсутствия финансирования на эти цели, повышение квалификации и наличие действующего диплома является необходимым и обязательным условием для продолжения работы на судне в занимаемой должности. Суд апелляционной инстанции согласился с правовым обоснованием и выводами суда первой инстанции. Однако Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ отменила состоявшиеся судебные постановления и направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции, указав, что трудовое законодательство не содержит норм, позволяющих работнику по своему усмотрению определять время и место прохождения переподготовки, в том числе в случаях, когда повышение квалификации работника является обязанностью работодателя. Не предусмотрена трудовым законодательством, другими нормативными правовыми актами, в том числе локальными, и возможность компенсации работнику затрат, связанных с обучением, когда работник самостоятельно, по своей инициативе, прошел такое обучение. Выводы судов первой и апелляционной инстанций о наличии

[5] *Кочетова Л. Р.*, *Антропов В. А.* Ключевые задачи модернизации внутрипроизводственной профессиональной подготовки кадров на металлургических предприятиях // Проблемы обеспечения безопасного развития современного общества : сб. трудов IV Международной научно-практической конференции : в 2 ч. Екатеринбург, 2014. Ч. 2. С. 111—113.

оснований для взыскания с работодателя расходов, понесенных Я. на обучение, признаны неправомерными[6]. Такой же позиции придерживаются и ученые, аргументируя ее тем, что работодатель воспользовался своим правом и по собственному усмотрению решил данный вопрос. Он не обязан удовлетворять каждую просьбу работника о направлении на повышение квалификации[7]. Обучение в подобных случаях организуется в соответствии с планами повышения квалификации, коллективным договором.

Работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников лишь в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Сто́ит отметить, что при нарушении этой обязанности работодателю может грозить привлечение к ответственности. Так, Управление Федеральной службы по надзору в сфере транспорта выдало предписание ОАО «Новгородский порт» об устранении нарушений требований по обеспечению транспортной безопасности, учитывающих уровни безопасности для различных объектов транспортной инфраструктуры. В частности, ОАО не были осуществлены профессиональная подготовка, повышение квалификации, переподготовка сотрудника, ответственного за обеспечение транспортной безопасности, и его заместителя в соответствии с программами и документами, определенными законодательством. Акционерное общество попыталось оспорить и признать недействительным соответствующий пункт предписания органа государственного надзора, сославшись на то обстоятельство, что сотрудники имеют образование, полученное по основным образовательным программам, разрабатываемым образовательными организациями. В признании недействительным соответствующего пункта предписания надзорного органа было отказано. Основной аргумент сводился к тому, что лица, деятельность которых связана со сферой дорог и транспорта, обязаны обладать профессиональными компетенциями в соответствии с Федеральным законом от 09.02.2007 № 16-ФЗ «О транспортной безопасности», приказом Министерства транспорта РФ № 287 от 28.09.2015 (дело № А56-26857/2014)[8].

Если работодатель занимается лицензируемой деятельностью, несоответствие квалификации работников требованиям можно расценить как несоблюдение лицензионных условий с вытекающими отсюда последствиями. Требования к уровню квалификации работников определяются работодателем на основе профессиональных стандартов, если применение профессиональных стандартов является обязательным для работодателя (ч. 1 ст. 195.3 ТК РФ). Такие обязательные требования установлены для некоторых организаций, например, для государственных и муниципальных учреждений, унитарных предприятий, государственных корпораций[9]. В иных случаях работодатель сам решает, в каком объеме, к каким категориям работников применять требования профессиональных стандартов и, соответственно, решает вопрос об их дополнительном обучении.

Аналогичным образом решен вопрос о праве работника на прохождение независимой оценки квалификации — право осуществляется на основании договора, заключенного между работником и работодателем (ч. 2 ст. 197 ТК РФ). Согласно Федеральному закону

---

6 Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 3 (2017), утв. Президиумом Верховного Суда РФ 12.07.2017. Определение № 60-КГ16-11 // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_219925/ (дата обращения: 15.07.2017).

7 Права работодателей в трудовых отношениях. С. 270.

8 Постановление Тринадцатого арбитражного апелляционного суда от 30.10.2014 № 13АП-19913/14 // URL: http://base.garant.ru/60410646/#ixzz4my62t4m8 (дата обращения: 15.07.2017).

9 Постановление Правительства РФ от 27.06.2016 № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности» // СЗ РФ . 2016. № 27 (ч. III). Ст. 4484.

от 03.07.2016 № 238 «О независимой оценке квалификации»[10] инициатива в прохождении оценки может исходить как от работника (соискателя), так и от работодателя. Независимая оценка квалификации проводится в форме профессионального экзамена специально создаваемыми организациями — центрами оценки квалификации, которые должны отвечать определенным требованиям. Положительным моментом этой процедуры является формирование единой информационной базы данных о лицах, прошедших независимую оценку квалификации, выданных свидетельствах о квалификации, сроке их действия. Работник (соискатель) хочет подтвердить свою квалификацию, если претендует на осуществление определенного вида трудовой деятельности или для продвижения по работе (должности). Работодатель принимает решение о проверке уровня подготовки претендента на должность, когда есть несоответствие имеющегося образования требованиям по той должности, которую работник занимает или на которую претендует. Если независимую оценку квалификации инициирует работодатель, то необходимо получить согласие работника. При направлении на независимую оценку квалификации работодателем проведение процедуры осуществляется за его счет. При этом работнику предоставляются гарантии в соответствии с требованиями трудового законодательства, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором (ч. 5 ст. 196 ТК РФ): сохранение рабочего места (должности), среднего заработка, оплата командировочных расходов при направлении в другую местность.

Итак, позиция законодателя выражена довольно четко. Однако, на наш взгляд, в данной ситуации нарушается баланс интересов. Получается, что дополнительная профессиональная подготовка — это частное дело гражданина и работодателя. Безусловно, гражданин заинтересован в повышении своей конкурентоспособности на рынке труда и будет вкладывать средства в свое образование. Это дает ему определенную независимость от работодателя, повышает профессиональную мобильность. Работодатель также решает, достаточный ли уровень квалификации его работников для обеспечения производительности труда, поддержания своих позиций на рынке в условиях конкуренции. Но при этом затрагиваются и публичные интересы. Трудовое право, в котором сочетаются частные и публичные начала[11], не может не отражать заинтересованности государства в росте производительности и повышении эффективности производства. Бремя профессионального обучения, переобучения должны нести работники, работодатель и государство. Механизм, заложенный в гл. 31, 32 ТК РФ, как представляется, не вполне обеспечивает баланс интересов этих участников.

Право работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, сформулированное в ст. 21 и 197 ТК РФ, оказывается трудно реализуемым, так как полностью зависит от работодателя. Позиции работника ослаблены. Работодатели должны нести обязанность организовывать периодическое повышение квалификации работников, имеющих длительные трудовые отношения с организацией. В практике известны случаи увольнения работников как неэффективных, хотя работодатель в течение продолжительного времени не организовывал переобучение и повышение квалификации работников. Встречаются ситуации, когда работодатели экономят на обучении, предпочитая принимать работников, уже обладающих необходимой квалификацией (как отмечают в литературе по управлению персоналом, в итоге это ведет к негативным последствиям для организации[12]).

В последнее время говорят об исчезновении ряда профессий в связи с научно-техническим прогрессом[13], о пересмотре некоторых профессиональных стандартов, принятых совсем

---

[10] СЗ РФ. 2016. № 27. Ст. 4171.

[11] *Лушникова М. В.*, *Лушников А. М.* Очерки теории трудового права. СПб. : Юридический центр Пресс, 2006. С. 89—91 ; *Сагандыков М. С.* Сочетание частноправовых и публично-правовых начал в реализации конституционных принципов в сфере труда // Вестник Южно-Уральского университета. Серия «Право». 2016. Т. 16. № 2. С. 109—114.

[12] *Шишанова К. А.* Система обучения персонала как средство достижения стратегических целей организации // Ученые записки Международного банковского института. 2014. № 8-2. С. 241.

[13] *Алиев И. М.* Технологические изменения и рынок труда // Журнал правовых и экономических исследований. 2016. № 3. С. 74—79.

недавно, в связи со стремительным развитием техники и технологий. Приобретение необходимых профессиональных квалификаций на протяжении всей трудовой деятельности, непрерывное образование рекомендовано международными нормами, предусмотрено Стратегией развития системы подготовки рабочих кадров и прикладных квалификаций в Российской Федерации до 2020 года[14]. Реализация этих задач не может быть осуществлена без участия государства, которое должно заниматься созданием стимулов для работодателей при организации обучения работников (через налоговое регулирование, например), недопущением роста безработицы и последующих расходов на поддержку безработных, переподготовку и повышение квалификации граждан.

Для обеспечения баланса интересов представляется необходимым сформулировать обязанность работодателя организовать повышение квалификации работников с определенной периодичностью, например, один раз в три года. Это отвечало бы идее непрерывного образования. Если работодатель не организует обучение, в дальнейшем на него можно возложить компенсацию расходов служб занятости на переобучение уволенных работников. Необходимо также определить условия, при которых работник может инициировать направление на переподготовку, повышение квалификации. В частности, право работника заявить о направлении на подготовку и дополнительное профессиональное образование можно увязать с длительностью (стажем) работы у конкретного работодателя, с отсутствием нарушений трудовой дисциплины и пр. Это повысило бы уровень гарантированности права работника. К профессиональному росту подталкивает и независимая оценка квалификации, которую закон рассматривает как добровольную процедуру. По результатам независимой оценки работодатель может направить работника на обучение для достижения соответствующего уровня квалификации (увольнение в данном случае не предусмотрено).

Нельзя не отметить терминологических расхождений в соответствующих нормах. В статьях 196, 197 ТК РФ не упоминается повышение квалификации, тогда как ст. 76 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» говорит об обучении по программам повышения квалификации, которые направлены на совершенствование и (или) получение новой компетенции или повышение профессионального уровня. Если под дополнительным профессиональным образованием подразумевается повышение квалификации, необходимо сформулировать соответствующие определения в ТК РФ, устранив терминологическую нечеткость. Остается неясным соотношение определения «квалификация», данного в ч. 1 ст. 195.1 ТК РФ, с понятием «компетенция», которое используется в законодательстве об образовании. По-видимому, последнее понятие по своему содержанию является более широким. Исследования этого понятия активно ведутся в рамках различных наук: социологии, психологии, педагогики и др.[15], но характеристики содержания рассматриваемого понятия затруднительно формализовать в праве. Разночтения не способствуют эффективности регулирования и затрудняют установление связи профессиональных стандартов с образовательными стандартами.

В литературе высказывается мнение о том, что в интересах работодателя сто́ит закрепить не только право, но и обязанность работников повышать квалификационный уровень в связи с быстрым обновлением информации, стремительным развитием инновационных технологий, появлением новых форм организации труда[16]. Применительно к отдельным категориям работников такая обязанность уже существует (медицинские работники, государственные служащие и пр.). В. Г. Сойфером ставится вопрос о признании самостоятельным основанием расторжения трудового договора по инициативе работодателя отказ или уклонение работника от повышения квалификации, т.е. нарушение им своих обязательств, предусмотрен-

---

[14] URL: http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=EXP&n=652661#0 (дата обращения: 16.07.2017).

[15] *Непочатых Е. П.* Развитие представлений о понятиях «компетенция» и «компетентность» // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия «Гуманитарные науки». 2013. № 20. Вып. 19. С. 243—251.

[16] *Головина С. Ю.* Указ. соч. С. 126—127 ; *Сойфер В. Г.* Трудовое право и вопросы профессионального обучения работников // Труды Института государства и права РАН. 2008. № 1. С. 136—137.

ных в трудовом договоре или дополнительном соглашении[17]. Более обоснованным представляется мнение М. В. Лушниковой о том, что это уместно в отношении лишь отдельных специальностей, где в соответствии с действующим законодательством необходимо периодически проходить профессиональную переподготовку. Для иных категорий работников договорные формы профессионального обучения предпочтительнее, так как отвечают договорной природе трудовых отношений[18]. Обязанность повышения квалификации может быть установлена в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору, что встречается в практике. Право работника на дополнительную профессиональную подготовку трансформируется в договорную обязанность.

В. Г. Сойфером высказано предложение об установлении в договорном порядке ответственности сторон за нарушение принятых обязательств по договору о повышении квалификации, включая выплату друг другу сумм, составляющих материальный ущерб, который может выражаться в реальных потерях при просрочке работодателем организации обучения или отказе (уклонении) работника от повышения квалификации[19]. Ответственность работодателя, на наш взгляд, вписывается в правила ст. 232 ТК РФ, допускающей конкретизацию материальной ответственности договором. Что касается работника, то он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности за нарушение условий трудового договора (иного соглашения). Вопрос об ущербе на практике возникает, когда работодатель оплатил обучение, а работник по каким-либо причинам не поехал на учебу. Проблема решается в соответствии с нормами гражданского законодательства, регулирующими договор возмездного оказания услуг.

Одной из проблем в судебной практике является определение состава расходов работодателя, понесенных на обучение работника. Так, ОАО «Донавиа» обратилось с иском к Х. о взыскании расходов за обучение, ссылаясь на то, что в рамках трудовых отношений с работником (пилотом-кандидатом) было заключено Соглашение об обучении за счет средств работодателя по программе переподготовки пилотов на воздушное судно «Боинг-737», в соответствии с которым после окончания обучения работник обязан проработать в ОАО не менее 5 лет. В случае увольнения ранее указанного срока, работник обязан возместить работодателю затраты на обучение пропорционально отработанному времени после окончания обучения, ввода в строй и до дня увольнения. После прохождения обучения Х. получил свидетельство и был переведен на должность второго пилота воздушного судна. Через два года трудовой договор с Х. был расторгнут на основании п. 3. ч. 1 ст. 77 ТК РФ — по собственному желанию.

Из суммы затрат на обучение судом была исключена заработная плата, полученная стажером. Однако Х. посчитал неправомерным отнесение к затратам расходов при обучении по курсу аварийно-спасательной подготовки как не предусмотренного Соглашением об обучении, а также обучение по программе подготовки для полетов с применением методов зональной навигации, подготовки по использованию спутниковой системы GPS и пр. Обучение по этим видам подготовки осуществлялось после завершения обучения в соответствии с Соглашением 2008 г. и перевода Х. на должность второго пилота.

Судебная коллегия, направляя дело на новое рассмотрение, указала на необходимость тщательного анализа соглашения об обучении, определения объема взятых обязательств и видов подготовки[20].

Вызывает затруднения толкование и применение норм ст. 196 ТК РФ. Так, в договоры о повышении квалификации с медицинскими работниками работодателем включаются ус-

---

17 *Сойфер В. Г.* Трудовое право и вопросы профессионального обучения работников // Трудовое право России и стран Евросоюза. С. 240—241.

18 *Лушникова М. В.* Актуальные проблемы правового регулирования профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников // Вестник Ярославского государственного университета. Серия «Гуманитарные науки». 2008. № 8. С. 81.

19 *Сойфер В. Г.* Трудовое право и вопросы профессионального обучения работников // Трудовое право России и стран Евросоюза. С. 240.

20 Определение Судебной коллегия по гражданским делам Ростовского областного суда от 08.08.2011 по делу № 33-10886 // URL: http://old.судебныерешения.рф/bsr/case/443954 (дата обращения: 17.07.2017).

ловия об обязанности работать в соответствии с полученной специальностью в течение 5 лет и о возмещении затрат на обучение. В расходы включают оплату обучения, проезда, командировочные расходы, среднюю зарплату по основному месту работы. Между тем для медицинских работников обязательным является наличие диплома о профессиональном образовании (медицинском) и сертификата, срок действия которого составляет 5 лет. По окончании срока действия сертификата работники командируются на учебу (повышение квалификации или профессиональную переподготовку). Повышение квалификации медицинскими работниками является обязательным условием допуска к работе. Сопоставление норм ст. 197, 249 ТК РФ позволяет сделать вывод, что дополнительный договор заключается с работником, когда обучение (повышение квалификации) не является обязательным.

В случаях, когда обязанность обеспечить обучение (повышение квалификации) возложена на работодателя нормативными правовыми актами (повышение квалификации является обязательным), нет необходимости в заключении дополнительных договоров об обучении. Если все-таки такой договор заключается, то включение в него условия об обязанности отработать в течение определенного срока после обучения расходится с законом, так как исполнение работодателем обязанности по повышению квалификации работника не предполагает обязанности работника отработать в организации в течение какого-либо срока. Следовательно, не может предусматриваться и обязанность возместить затраты на обучение в случае досрочного увольнения.

Таким образом, нормы, регулирующие отношения по подготовке и дополнительному профессиональному образованию, не вполне отвечают практическим потребностям, не справляются с задачей формирования необходимых компетенций и нуждаются в дальнейшем совершенствовании. Требуется также уточнение и согласование понятий, используемых в различных нормативных правовых актах.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Алиев И. М.* Технологические изменения и рынок труда // Журнал правовых и экономических исследований. — 2016. — № 3. — С. 74—79.
2. *Головина С. Ю.* Правовое сопровождение непрерывного профессионального образования и профессиональной мобильности в условиях инновационной экономики // Бизнес, менеджмент и право. — 2015. — № 1. — С. 123—127.
3. *Кочетова Л. Р.*, *Антропов В. А.* Ключевые задачи модернизации внутрипроизводственной профессиональной подготовки кадров на металлургических предприятиях // Проблемы обеспечения безопасного развития современного общества : сб. трудов IV Международной научно-практической конференции : в 2 ч. — Екатеринбург, 2014. — Ч. 2. — С. 110—117.
4. *Лушникова М. В.* Актуальные проблемы правового регулирования профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников // Вестник Ярославского государственного университета. — Серия «Гуманитарные науки». — 2008. — № 8. — С. 79—85.
5. *Лушникова М. В.*, *Лушников А. М.* Очерки теории трудового права. — СПб. : Юридический центр-Пресс, 2006. — 940 с.
6. *Непочатых Е. П.* Развитие представлений о понятиях «компетенция» и «компетентность» // Научные ведомости Белгородского государственного университета. — Серия «Гуманитарные науки». — 2013. — № 20. — Вып. 19. — С. 243—251.
7. Права работодателей в трудовых отношениях / под ред. А. Ф. Нуртдиновой, Л. А. Чикановой. — М. : Эксмо, 2010. — 480 с.
8. *Сагандыков М. С.* Сочетание частноправовых и публично-правовых начал в реализации конституционных принципов в сфере труда // Вестник Южно-Уральского государственного университета. — Серия «Право». — 2016. — Т. 16. — № 2. — С. 109—114.
9. *Сойфер В. Г.* Трудовое право и вопросы профессионального обучения работников // Труды Института государства и права РАН. — 2008. — № 1. — С. 130—142.
10. *Сойфер В. Г.* Трудовое право и вопросы профессионального обучения работников // Трудовое право России и стран Евросоюза : сб. статей / под ред. Г. С. Скачковой. — М. : Риор: Инфра-М, 2012. — 330 с.

11. Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и прикладных квалификаций в Российской Федерации до 2020 года // URL: http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=EXP&n=652661#0 (дата обращения: 16.07.2017).
12. *Шишанова К. А.* Система обучения персонала как средство достижения стратегических целей организации // Ученые записки Международного банковского института. — 2014. — № 8-2. — С. 239—248.

Материал поступил в редакцию 4 сентября 2017 г.

PROBLEMS IN THE APPLICATION OF LEGISLATION CONCERNING ADVANCED TRAINING OF EMPLOYEES

FILYUSHCHENKO Lyudmila Ivanovna — PhD in Law, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Legal Regulation of Economic Activities at the Ural Federal University named after Boris Yeltsin, the First President of Russia (UrFU)
filuschenko@mail.ru
620002, Russia, Yekaterinburg, ul. Mira, 19

Abstract. *The purpose of the study is to analyze legislation concerning additional vocational training and employees' professional development. The author analyzes scientific views on the issue, relevant legislation and jurisprudence. As a result of the study, it has been revealed that the existing legal regulation of relationships in question does not fully meet the modern production needs and the interests of employees. Some proposals have been made to improve the law. The author considers that the right of an employee to additional vocational training is not sufficiently guaranteed, and proposes to establish an obligation of the employer to organize employees' professional development at intervals of three years. If the employer fails to perform the duty and an employee is subsequently dismissed, employers must be obliged to reimburse the costs incurred by the employment service in retraining citizens. It is advisable to define in the law the conditions under which an employee may initiate a referral for additional vocational training (long work experience for the employer, absence of violations of labour discipline, etc.), which would facilitate the exercise of the right to additional vocational training by the employee. It is concluded that an additional vocational training contract shall be made if the employer is not obliged to organize qualification development. If the employer has such an obligation by virtue of the law or other legal acts, the employee may not be required to serve for a certain period of time for the employer. That would be contrary to the law. Thus, the employee has no obligation to reimburse the vocational training costs. The need to clarify the concept of "competence" and to harmonize it with the term "qualifications" is highlighted by the author.*

Keywords: *continuing education, qualification development, contractual forms of regulation, professional standards, competences.*

REFERENCES

1. *Aliyev, I. M*. Technological Changes and the Labour Market // Journal of Legal and Economic Studies. 2016. № 3. — P. 74—79.
2. *Golovina, S. Yu.* Legal Support for Continuing Professional Education and Professional Mobility in the Context of Innovative Economy // Business, Management and Law. 2015 № 1. — 3. 123-127.
3. *Kochetova, L. R*., *Antropov, V. A*. Key tasks of Modernizing In-house Professional Training at Metallurgical Enterprises // Problems of Ensuring the Safe Development of Modern Society: Collection of Works of the IV International Scientific and Practical Conference. In two parts. Part II. Yekaterinburg, 2014. — P. 110—117.
4. *Lushnikova, M. V.*, *Lushnikov A. M.* Essays on the Labour Law Theory. — St. Petersburg: "Legal Center Press" R. Aslanov's Publishing House, 2006. — 940 p.
5. *Lushnikova, M.V.* Current Problems in the Legal Regulation of Professional Training, Retraining and Professional Development of Employees // Bulletin of the Yaroslavl State University. A Series of Humanities. 2008. № 8. P. 79—85.
6. *Nepochaty*kh, *E. P.* Development of Concepts of Competence and Competency // Scientific Bulletin of the Belgorod State University. A Series of Humanities. 2013. № 20. Issue 19. — P. 243—251.
7. Rights of Employers in Labour Relations / Ed. by A. F. Nurtdinova, L. A. Chukanova. — M.: Eksmo, 2010. — 480 p.

8. *Sagandykov, M. S*. The Combination of Private and Public Law Foundations in the Implementation of Constitutional Principles in the Labour Field // Bulletin of the South Ural State University. A "Law" Series. 2016. Vol. 16. № 2. — P. 109—114.
9. *Soifer, V. G*. Labour Law and Issues of Professional Training of Employees // Works of the RAS Institute of the State and Law. № 1. — P. 130—142.
10. *Soifer, V. G.* Labour Law and Professional Training of employees / Labour Law of the Russian Federation and the Countries of the European Union: Collection of Articles / Ed. by G. S. Skachkova. — M.: RIOR: INFRA-M, 2012. — 330 p.
11. Strategy for the Development of the System of Training Employees and Applied Skills in the Russian Federation up to the year 2020 / [electronic resource] Access mode: http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=EXP&n=652661#0 (Date of Addressing:) 16 July 2017).
12. *Shishanova, K. A*. The Staff Training System as a Means of Achieving Strategic Objectives of an Organization // Academic Notes of the International Banking Institute. 2014. № 8-2. — P. 239—248.