

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

Аннотация. Предметом исследования является, регулирование правоотношений по подготовке и дополнительному профессиональному образованию несовершеннолетних работников. Современное Российское законодательство, регулирующее правовое положение несовершеннолетних работников, соответствует общепринятым международно-правовым нормам и позволяет обеспечить гарантии прав и свобод этой категории граждан. В ТК РФ впервые в истории трудового законодательства включён раздел девять содержащий основные нормы, регламентирующие подготовку и дополнительное профессиональное образование работников, включая ученический договор. Выпускники общеобразовательных учреждений и другие лица моложе восемнадцати лет, не имеющие профессии (специальности), направляются на подготовку и дополнительное профессиональное образование в приоритетном порядке. Проанализировать действующее законодательство и разработать предложения по совершенствованию правового регулирования труда несовершеннолетних работников в Российской Федерации. Методология исследования: историко-правовая, аналитическая и сравнительно правовая. Научная новизна исследования затрагивает особенностями применения трудового законодательства в отношении несовершеннолетних. Несовершеннолетние впервые вступают в трудовое правоотношение, не имеют опыта работы, нуждаются в особой охране здоровья, создании специальных условий безопасности труда. На фоне фактического роста трудовой занятости несовершеннолетних, особую остроту в последние годы приобретает проблема соблюдения их трудовых прав. Существенными недостатками правовой системы в части защиты несовершеннолетних являются недостаточная разработанность механизмов реализации принятых нормативных актов, наличие множества ведомственных инструкций, положений, правил, нередко усложненных и противоречивых.

Ключевые слова: несовершеннолетние работники, правовой статус, профессиональное образование, условия подготовки, работодатель, работник, ученик, обучающая организация, государство, перечень профессий.

Abstract. The research subject is the regulation of legal relationship in the field of education and bridging training of minor workers. The contemporary Russian legislation, regulating minor workers' legal status, conforms to the generally accepted international legal regulations and allows ensuring the rights and freedoms guarantees of this category of citizens. The Labour Code of the Russian Federation has been the first in the history of labour legislation to include the chapter containing the general provisions regulating education and bridging training of minor workers, including apprenticeship agreement. General educational institutions graduates and other underage persons without a profession (speciality) acquire education or bridging training on a priority basis. The author analyzes the current legislation and develops the proposals about the improvement of legal regulation of labour of minors in the Russian Federation. The research methodology includes historical legal, analytical and comparative-legal methods. The scientific novelty of the study consists in the peculiarities of labour legislation application regarding underage persons. Minors enter legal relationship for the first time, without work experience, they need special health protection and work conditions. In the context of the factual increase of employment of minors, the problem of observance of their labour rights is especially urgent. The legal system contains significant drawbacks related to the protection of minors, including the insufficiency of the mechanisms of implementation of the adopted statutory instruments, the existence of a great number of complicated and contradictory departmental instructions, provisions and rules.

Key words: list of professions, state, educational organization, student, employee, employer, conditions of training, professional training, legal status, minor workers.

Современное Российское законодательство, регулирующее правовое положение несовершеннолетних работников, соответствует общепринятым международно-правовым нормам и позволяет обеспечить гарантии прав и свобод этой категории граждан.

Взаимодействие различных отраслей права при определении правового статуса несовершеннолетних в нормах различной правовой принадлежности создают предпосылки к созданию комплексных нормативных актов, посвящённых правам несовершеннолетних.

Правовой статус несовершеннолетнего гражданина – это совокупность юридических прав и обязанностей граждан, не достигших полной дееспособности, обусловленных их возрастом, реализация которых обеспечивается правовыми, организационными и экономическими гарантиями со стороны государства.

В ТК РФ впервые в истории трудового законодательства включён раздел девять содержащий основные нормы, регламентирующие подготовку и дополнительное профессиональное образование работников, включая ученический договор (ст.195.1 – 208 ТК РФ).

Выпускники общеобразовательных учреждений и другие лица моложе восемнадцати лет, не имеющие профессии (специальности), направляются на подготовку и дополнительное профессиональное образование в приоритетном порядке.

Порядок разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, устанавливается Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Условия подготовки и дополнительного профессионального образования работников устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, индивидуальным трудовым договором и ученическим договором [1].

Перечень профессий и специальностей, по которым проводится профессиональная подготовка на производстве, конкретные формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, а также виды образовательных учреждений где она осуществляется, [2] определяются работодателем с учётом мнения представительного органа работников.

Реализация представленного работнику права повышать свою квалификацию непосредственно на производстве своего работодателя помогает и работодателю в подборе квалифицированных кадров, отвечающих новым технологическим процессам.

В соответствии с нормативными предписаниями ст. 198 ТК РФ, 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.

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 совпадает со сторонами трудового договора, но содержание этих двух договоров различно.

Юридическим содержанием ученического договора являются права и обязанности сторон по подготовке и дополнительному профессиональному образованию, а трудового договора – права и обязанности сторон по поводу труда.

Предусмотренные ТК РФ нормы об ученическом договоре распространяются на обе эти разновидности.

Формально-юридическое содержание ученического договора определено ст. 199 ТК РФ. Ученический договор должен содержать: наименование сторон; указание на конкретную квалификацию, приобретаемую учеником; обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором; обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, [3] установленного в ученическом договоре; срок ученичества; размер оплаты в период ученичества.

Ученический договор заключается на срок, необходимый для получения данной квалификации.

Ученический договор заключается в письменной форме в двух экземплярах.

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 издаётся соответствующий приказ (распоряжение).

Ученический договор действует со дня, указанного в этом договоре, в течение предусмотренного им срока. Если дата начала действия ученического договора в нем не указана, то следует считать, что его действие начинается с даты, следующей за днём его подписания сторонами (за исключением выходных и праздничных дней).

Действие ученического договора продлевается на время болезни ученика, прохождения им военных сборов и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В течение срока действия ученического договора его содержание может быть изменено только по соглашению сторон.

Статья 202 ТК РФ предусматривает возможные организационные формы ученичества: индивидуальную, бригадную, курсовую и иные. Форму ученичества определяет обучающая организация.

При индивидуальном обучении, ученика включают в производственную бригаду, либо прикрепляют к квалифицированному работнику, где с ним занимается бригадир или рабочий высокой квалификации – член данной бригады. Необходимый теоретический курс ученик изучает, консультируясь с соответствующими специалистами организации.

Групповая (бригадная) форма обучения предусматривает объединение учеников в специальные группы, занятия с которыми проводят рабочие высокой квалификации, мастера.

Курсовая форма подготовки кадров применяется при обучении сложным профессиям и осуществляется в два этапа:

- 1) в учебной группе под руководством мастера производственного обучения на специально созданной для этого учебно-производственной базе организации или учебного комбината (пункта);
- 2) на рабочих местах организации в учебной группе под руководством не освобождённого от основной работы квалифицированного работника – инструктора производственного обучения.

Теоретическое обучение работников при курсовой и групповой (бригадной) формах подготовки осуществляется в учебных группах, учебнокурсовых комбинатах (пунктах) и на иных курсах, создаваемых работодателем (группой работодателей).

Подготовка работников из числа несовершеннолетних производится только по определённым профессиям и для тех производств, в которых разрешается применение их труда.

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 работни-

ков, соответствующих возраста, профессии, специальности при выполнении соответствующих работ.

Действующий 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 должны выходить за пределы времени, отведённого на ученичество.

Ученикам в период ученичества выплачивается стипендия, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой квалификации, [4] но не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

На учеников распространяется трудовое законодательство включая законодательство об охране труда.

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.

Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается.

В случае, если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, [5] а также возмещает другие понесённые работодателем расходы в связи с ученичеством.

Ученический договор прекращается по окончании срока обучения или по основаниям, предусмотренным этим договором.

По мере возможности подготовка и дополнительное профессиональное образование несовершеннолетних работников должно давать основные знания в области того занятия, [6] к которому готовятся обучающиеся, и той отрасли в которой они желают работать с целью, в части, облегчения продвижения по работе.

Библиография:

1. Лушников А.М., Лушникова М.В. Право на профессиональное образование и обучение: проблемы реализации в современных условиях [Текст] // Трудовое право. М.: Интел-Синтез, 2007, № 4. С. 56.
2. Бушуев И.С. Коллективный договор: тенденции развития [Текст] // Законодательство и экономика. 2015. № 12. С. 43.
3. Буянова, А. В. Особенности правового регулирования труда несовершеннолетних работников [Текст] / Анастасия Буянова: Дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2005. 209 с.
4. Брюхина Е.Р., Новикова Н.В. Ученический договор с лицом, ищущим работу, как альтернатива трудовому договору с испытательным сроком [Текст] // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2013. № 3. С. 44.

5. Глебов, В. Г. Ученический договор [Текст] / Владимир Глебов // Дис. ... канд. юрид. наук. Барнаул, 2005. 161 с.
6. Кириллова Л.С. Пределы индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений // Право и политика. – 2016. – 1. – С. 121 – 126. DOI: 10.7256/1811-9018.2016.1.17536.

References (transliterated):

1. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. Pravo na professional'noe obrazovanie i obuchenie: problemy realizatsii v sovremennykh usloviyakh [Tekst] // Trudovoe pravo. M.: Intel-Sintez, 2007, № 4. S. 56.
2. Bushuev I.S. Kollektivnyi dogovor: tendentsii razvitiya [Tekst] // Zakonodatel'stvo i ekonomika. 2015. № 12. S. 43.
3. Buyanova, A. V. Osobennosti pravovogo regulirovaniya truda nesovershennoletnikh rabotnikov [Tekst] / Anastasiya Buyanova: Diss. ... kand. yurid. nauk. M., 2005. 209 с.
4. Bryukhina E.R., Novikova N.V. Uchenicheskii dogovor s litsom, ishchushchim rabotu, kak al'ternativa trudovomu dogovoru s ispytatel'nyim srokom [Tekst] // Vestnik Permskogo universiteta. Yuridicheskie nauki. 2013. № 3. S. 44
5. Glebov, V. G. Uchenicheskii dogovor [Tekst] / Vladimir Glebov // Dis. ... kand. yurid. nauk. Barnaul, 2005. 161 с.
6. Kirillova L.S. Predely individual'no-dogovornogo regulirovaniya trudovykh otnoshenii // Pravo i politika. – 2016. – 1. – С. 121 – 126. DOI: 10.7256/1811-9018.2016.1.17536.