

Гужавина Виктория Константиновна,
магистрант, Вятский государственный университет
Guavina Victoria Konstantinovna,
undergraduate, Vyatka State University
viktorya2121@rambler.ru

**ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ОБЯЗАННОСТЕЙ
РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ,
В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**LEGAL SUPPORT OF THE RIGHTS AND OBLIGATIONS
OF THE EMPLOYEE AND THE EMPLOYER, IN THE FIELD
OF PROFESSIONAL AND ADDITIONAL EDUCATION**

В статье исследуются проблемы правового регулирования профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников. Отмечается, что одним из основополагающих факторов обеспечения нормального и полноценного функционирования любого предприятия, учреждения или организации является наличие квалифицированного кадрового штата. В связи с этим, законодателю пришлось ввести в Трудовой кодекс Российской Федерации специальный раздел – раздел IX «Квалификация работника, профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников». Глава 31 указанного раздела закрепляет общие положения, регулирующие отношения в области подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников. На основе проведенного анализа автор приходит к выводу, что существуют такие проблемы, как нежелание руководства учреждения идти на встречу работнику в предоставлении учебного отпуска на время сессии, предъявление работодателем требования к выходу на работу во время учебного отпуска для выполнения непосредственной трудовой функции и другие.

The article studies the problems of legal regulation of professional training, retraining and advanced training of workers. It is noted that one of the fundamental factors for ensuring the normal and full operation of any enterprise, institution or organization is the availability of a qualified staffing staff. In this regard, the legislator had to introduce into the Labor Code of the Russian Federation a special section - section IX "Qualification of the employee, professional standard, training and additional vocational education of workers". Chapter 31 of this section establishes general provisions regulating relations in the field of training, retraining and advanced training of workers. Based on the analysis, the author comes to the conclusion that there are such problems as the reluctance of the management of the institution to go to a meeting with the employee in the provision of study leave during the session, the presentation by the employer of the requirements for entering the workplace during the educational leave for the performance of direct labor functions, and others.

Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников, предоставление отпуска, права работника.

Vocational training, retraining, advanced training of employees, the granting of leave, the right of an employee.

В настоящих экономических условиях развития Российской Федерации, стала очевидной необходимость правового регулирования в первую очередь профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников. В силу того, что в постсоветский период существовавшая система подготовки и переподготовки кадров была основательно расшатана, это не могло не найти своего отражения на квалификации кадров в настоящий период. Одним из основополагающих факторов обеспечения нормального и полноценного функционирования любого предприятия, учреждения или организации является наличие квалифицированного кадрового штата.

В связи со сложившейся ситуацией, законодателю пришлось ввести в Трудовой кодекс РФ специальный раздел, Раздел IX «Квалификация работника, профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников», в гл. 31 этого раздела изложены общие положения, регулирующие отношения в области подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

В содержании указанного раздела Трудового кодекса Российской Федерации, особое внимание уделено полномочиям работодателя по организации подготовки и переподготовки кадров, который, исходя из конкретных задач организации, перспектив ее развития, совершенствования существующих и создания новых рабочих мест, сам определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд данной организации¹. Но как быть в ситуации, когда работник, по собственному волеизъявлению принимает решение получить дополнительное среднее профессиональное или высшее профессиональное образование не по профилю организации, в которой выполняет трудовую функцию? С какими болезненными вопросами и проблемами ему придется столкнуться на практике?

С одной стороны, когда работодатель действительно заинтересован в повышении уровня знаний кадрового штата, для увеличения показателей и качественного роста своей фирмы, предприятия, учреждения – он готов идти на уступки и предоставлять все гарантии согласно законодательству Российской Федерации. Но как только интересы сторон трудовых отношений, расходятся диаметрально в противоположные стороны или элементарно не совпадают – работодателю становится абсолютно не выгодно соблюдать предписания и нормы российского законодательства, для предоставления возможности работнику реализовать свои права на получение образования.

Обратим внимание, что право каждого работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, на принципах равенства возможностей без всякой дискриминации, установлено тру-

¹ Абрамова О. Дисциплина труда и трудовой распорядок. Профессиональное обучение работников // Хозяйство и право. 2002. № 9. С. 33.

довым законодательством (ст. 21 ТК РФ)². Право трудящихся граждан на профессиональное обучение должно реализовываться в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации. На практике стороны трудовых отношений сталкиваются с рядом острых и зачастую болезненных вопросов, связанных с действительной реализацией прав работников на профессиональное обучение.

В России обучение работников может быть организовано в различных формах. Ознакомление со спецификой и особенностями работы в определенной организации, освоение навыков при реализации новых производственных задач осуществляются каждым работником, в том числе самостоятельно в процессе работы. Организация, учреждение или предприятие также может самостоятельно организовывать для своих штатных работников обучение и проводить внутреннюю аттестацию.

Профессиональная подготовка может быть пройдена в образовательных учреждениях, в образовательных подразделениях организаций и в порядке индивидуальной подготовки у специалистов, обладающих соответствующей квалификацией³.

Дополнительные образовательные программы могут реализовываться в образовательных учреждениях различного уровня, в том числе в учреждениях дополнительного образования (например, на курсах повышения квалификации), а также посредством индивидуальной педагогической деятельности (на индивидуальных занятиях).

По результатам повышения квалификации и переподготовки проводится аттестация. По завершении обучения, по всем перечисленным видам программ дополнительного образования работник получает соответствующий документ. Документы государственного образца, подтверждающие факт прохождения и успешного окончания обучения работником, могут быть выданы только аккредитованными учебными заведениями⁴.

Не лицензируется и не проходит государственную аккредитацию индивидуальная трудовая педагогическая деятельность, а также образовательная деятельность в форме разовых лекций, стажировок, семинаров и других видов обучения, не сопровождающаяся итоговой аттестацией и выдачей документов об образовании и (или) квалификации⁵.

² Трудовой кодекс Российской Федерации: от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 02.10.2017).

³ Борисова А. Б. Профессиональное обучение работника //Трудовые споры. 2006. № 2. С. 58.

⁴ Приказ Минобрнауки России от 18.09.2013 № 1074 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 04.11.2013.

⁵ Постановление Правительства РФ от 16.03.2011 № 174 // Собрание законодательства РФ. 21.03.2011; Российская газета. 25.03.2011.

Всё выше сказанное может означать лишь следующее – работодатель вправе без получения соответствующей лицензии или государственной аккредитации организовать обучение работников на предприятии. Но никакие документы по результатам подобного обучения не выдаются, из чего следует, что факт прохождения какого-либо обучения работник в дальнейшем подтвердить ничем не сможет.

Таким образом, работодатель ни в коем случае не должен вводить работников в заблуждение, относительно статуса подобных занятий. Поскольку, согласно законодательству Российской Федерации, полученные подобным образом знания – ничем не могут отличаться от самообразования. Исключением является инструктаж по охране труда. По общему правилу, если речь не идет об опасных, вредных условиях труда и прочих особых случаях, обучение, аттестация и выдача документов о прохождении инструктажа по охране труда осуществляются самой организацией⁶.

Согласно п. 4 ст. 196 ТК РФ работодатель обязан провести обучение, которое будет являться обязательным условием выполнения профессиональной деятельности работником, а работник со своей стороны обязуется пройти такое обучение и необходимую аттестацию, в случаях, предусмотренных федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации⁷.

Рассмотрим более подробно некоторые виды деятельности и законодательные акты, которыми предусмотрена данная обязанность:

➤ п. 4 ст. 25 Федерального закона РФ от 10.01.2003 № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» (Российская газета. № 8. 18.01.2003), «повышение квалификации работников железнодорожного транспорта, производственная деятельность которых связана непосредственно с движением поездов, осуществляется за счет средств работодателей в порядке, установленном соответствующим органом исполнительной власти». (Приказ Минтранса России от 21.12.2010 № 286 (ред. от 01.09.2016) «Об утверждении Правил технической эксплуатации железных дорог Российской Федерации» (зарегистрировано в Минюсте России 28.01.2011 № 19627) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.07.2017); Постановление Правительства РФ от 30.07.2004 № 395 (ред. от 19.12.2017) «Об утверждении Положения о Министерстве транспорта Российской Федерации»);

➤ п. 1 ст. 9 Федеральный закон от 21.07.1997 № 116-ФЗ ред. от 30.12.2008 «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» (Российская газета. № 145. 30.07.1997) относит проведение подготовки и аттестации работников в области промышленной безопасности

⁶ Постановление Минсоцтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний, требований охраны труда работников организаций» // Российская газета. № 35. 22.02.2003.

⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации...

к требованиям промышленной безопасности, обязанность исполнения которых лежит на организациях, эксплуатирующих опасные производственные объекты;

➤ п. 4,5 «Положение о лицензировании медицинской деятельности (за исключением указанной деятельности, осуществляемой медицинскими организациями и другими организациями, входящими в частную систему здравоохранения, на территории инновационного центра «Сколково») // Постановление Правительства РФ от 16.04.2012 № 291 (ред. от 08.12.2016) «О лицензировании медицинской деятельности (за исключением указанной деятельности, осуществляемой медицинскими организациями и другими организациями, входящими в частную систему здравоохранения, на территории инновационного центра „Сколково“)» Таким образом, у работодателя для получения лицензии на осуществление медицинской деятельности, возникает обязанность проводить повышение квалификации медицинских работников, служащих в медико-санитарных учреждениях, не реже одного раза в пять лет.

Порядок организации переподготовки и повышения квалификации государственных служащих федеральных органов исполнительной власти регламентируется:

➤ Постановлением Правительства РФ от 17.04.2008 № 284 (ред. от 05.08.2009) «О реализации функций по организации формирования, размещения и исполнения государственного заказа на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку федеральных государственных гражданских служащих» (Собрание законодательства РФ. 21.04.2008. № 16. ст. 1709).

➤ Указом Президента РФ от 28.12.2006 № 1474 (ред. от 06.12.2007) «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации» (Собрание законодательства РФ. 01.01.2007. № 1 (1 ч.) ст. 203). Согласно данным нормативно-правовым актам подготовка и переподготовка, повышение квалификации государственных служащих проводится в соответствии с имеющимися потребностями. Но не может проводиться реже одного раза в три года и осуществляется в образовательных учреждениях высшего профессионального или дополнительного образования. Гражданский служащий, впервые принятый на должность гражданской службы, направляется на повышение квалификации, по истечении испытательного срока или шести месяцев после поступления на гражданскую службу.

Отказ работника от прохождения обязательного обучения и (или) аттестации может быть квалифицирован как неисполнение трудовых обязанностей. За данный факт работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности (Трудовой кодекс РФ. Ст. 192). В силу п. 5 ст. 81 ТК РФ – неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, влечет

увольнение. Работодатель также вправе отказать в выплате заработной платы, отстраненному от работы работнику, не прошедшему обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда по своей вине⁸.

В случае если обязанность работодателя проводить обучение работников законодательством не установлена, то необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет сам работодатель.

Работодатель может самостоятельно проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации штатных работников, обучение вторым профессиям внутри организации. А при необходимости – в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, определенных коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Таким образом, необходимость обучения, виды образовательных программ и учебные заведения работодатель устанавливает самостоятельно исходя из анализа сложившейся ситуации на предприятии; он может взять на себя такие обязательства, подписав, например, соответствующие условия коллективного договора.

К нашему глубокому сожалению, вся выше изложенная информация исходит из большинства официальных источников, как из законодательных и нормативно-правовых актов, так и из научно-исследовательских материалов и статей. Но российскую действительность, которая сложилась на практике – это практически не отображает вовсе и лишь завуалировано дает направление ходу мысли.

Столкнувшись на личном опыте с нежеланием руководства учреждения идти на встречу в элементарных вопросах о предоставлении учебного отпуска на время сессии (ТК РФ, ст. 173), принуждения к выходу на работу во время учебного отпуска для выполнения непосредственной трудовой функции (без учета данного, по факту, «рабочего» времени и его оплаты именно как отработанного), принуждения во время прохождения профильного обучения по месту работы (непосредственного места трудоустройства) возвращаться к трудовым функциям и задерживаться на рабочем месте сверхурочно более 3-х часов ежедневно – мы пришли к выводу, что над вопросом реальной работоспособности российского трудового права и возможности защиты при помощи Трудового Кодекса Российской Федерации прав, свобод и гарантий трудящихся, без негативных последствий для последних, над трудовым правом Российской Федерации необходимо ещё весьма продолжительно и глобально работать на всех уровнях законодательной власти и научно-исследовательских учреждениях.

⁸ Трудовой кодекс Российской Федерации...