

**ПРАВО РАБОТНИКОВ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ПОДГОТОВКУ
И НЕЗАВИСИМУЮ ОЦЕНКУ КВАЛИФИКАЦИИ****М. В. Демченко***Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»*

Поступила в редакцию 20 сентября 2018 г.

Аннотация: в статье поставлена цель проанализировать проблему реализации права работников на профессиональную подготовку и независимую оценку квалификации и представить предложения по усовершенствованию трудового законодательства в данной области правового регулирования. Представлены авторские предложения по усовершенствованию трудового законодательства Российской Федерации в сфере профессиональной подготовки и независимой оценки квалификации работников. Отдельное внимание уделено связи прав работников на профессиональную подготовку и независимую оценку квалификации с их законными интересами. Сделаны выводы, что, во-первых, в современных условиях в области правового регулирования действует тенденция к трансформации права работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование из права – возможности в право – притязание. Это выражается в распространении требования непрерывности на дополнительное профессиональное образование отдельных категорий работников. Во-вторых, поскольку право работника на прохождение независимой оценки квалификации носит декларативный характер, а его реализация зависит от воли и усмотрения работодателя, что создает условия для нарушения прав работника, то представляется целесообразным закрепить в нормах трудового законодательства обязанность работодателя обеспечить прохождение работником независимой оценки его квалификации по его требованию в случаях, когда этот работник имеет документ, подтверждающий более высокий уровень квалификации и(или) фактически выполняет работу, соответствующую более высокому уровню квалификации.

Ключевые слова: права работников, трудовые отношения профессиональная подготовка, дополнительное профессиональное образование.

Abstract: the aim of the article is to analyze the problem of realization of workers' right to vocational training and independent assessment of qualification and to submit proposals on improving labor legislation in this area of legal regulation. Based on the conducted analysis and the level of development of this problem by Russian jurists, the author presents proposals on improving the labor legislation of the Russian Federation in the sphere of vocational training and independent evaluation of qualification of workers. Particular attention, in connection with the lack of elaboration of the issue in Russian science, is paid to the relation between the rights of workers to vocational training and independent evaluation of qualification and their legitimate interests. The author came to the following conclusions: firstly in modern conditions in the field of legal regulation, there is a tendency to transform the right of workers to preparation and additional vocational education from the right-opportunity in the right-claim. It is expressed in the extension of the requirement of continuity of additional vocational education

of certain categories of workers. Secondly, since the right of an employee to take an independent assessment of qualification is declarative, and its implementation depends on the will and discretion of the employer which creates conditions for violation of the rights of the employee it seems appropriate to fix in the norms of labor legislation the duty of the employer to ensure that the employee takes an independent assessment of his/her qualification at his/her request in cases when this employee has a document confirming a higher level of qualification and/or, in fact does work corresponding to a higher level of qualification.

Key words: *workers' rights, labor relations, vocational training, additional vocational education.*

Право работников на профессиональную подготовку признано международным сообществом. Оно закреплено в Европейской социальной хартии (принята в г. Страсбурге 3 мая 1996 г.)¹, ратифицированной Россией². В сфере профессиональной подготовки Европейская социальная хартия обязывает стороны:

– обеспечивать всем работникам, включая инвалидов, техническую и профессиональную подготовку, обеспечивать возможность доступа к высшему техническому и университетскому образованию, руководствуясь критерием личных способностей;

– развивать системы ученичества по различным специальностям и другие системы профессиональной подготовки молодых работников по месту их работы;

– способствовать обеспечению и развитию специальных средств для профессиональной переподготовки работников, которая обусловлена необходимостью соответствовать требованиям технического прогресса и новым тенденциям в производственной сфере;

– содействовать включению в нормальную продолжительность рабочего дня времени, которое работник тратит на прохождение дополнительной профессиональной подготовки, получаемой им в период работы по трудовому договору с одобрения работодателя, и т. д.

Положения, выражающие международные стандарты права на профессиональное образование, закреплены в Конвенции о техническом и профессиональном образовании, заключенной в г. Париже 10 ноября 1989 г.³ (Россия не является участницей данной Конвенции). Хотя Конвенция о техническом и профессиональном образовании не употребляет понятие «дополнительное профессиональное образование», однако оно фактически включено в содержание понятия «техническое и профессиональное образование», которое охватывает все формы и уровни процесса

¹ Европейская социальная хартия (пересмотренная) (ETS № 163) (вместе со «Сферой действия Европейской социальной хартии (пересмотренной) в отношении лиц, находящихся под ее защитой») // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2010. № 8. Ст. 781.

² О ратификации Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996 года : федер. закон от 3 июня 2009 г. № 101-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2009. № 23. Ст. 2756.

³ Свод нормативных актов ЮНЕСКО. М., 1991. С. 110–117.

образования, включая в дополнение к общим знаниям, изучение техники и относящихся к ней дисциплин приобретение практических навыков, «ноу-хау», формирование отношений и понимание вопросов, относящихся к профессии в различных секторах экономической и социальной жизни. Кроме того, положения данной Конвенции относятся ко всем формам и уровням технического и профессионального образования (ст. 1 Конвенции).

Российское трудовое законодательство закрепляет обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на подготовку и дополнительное профессиональное образование в качестве одного из принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (абз. 8 ст. 2 ТК РФ) и относит право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование к его основным трудовым правам абз. 8 ч. 1 ст. 21 ТК РФ). Указанные нормы развивают и конкретизируют положения ст. 43 Конституции РФ⁴, закрепляющей право граждан на образование и гарантирующей, в частности, общедоступность и бесплатность основного общего и среднего профессионального образования в государственных или муниципальных образовательных учреждениях и на предприятиях. При этом необходимо иметь в виду, что право на профессиональную подготовку является составной частью конституционного права граждан на образование. Поэтому, как указывает В. Г. Глебов, «хотя данное право и названо в ст. 21 ТК РФ в числе основных прав работника, на наш взгляд, его необходимо рассматривать в качестве основного права не работника как лица, вступившего в трудовые отношения с работодателем, а как одно из основных прав субъекта трудового права»⁵.

Воспроизведя положения абз. 8 ч. 1 ст. 21 ТК РФ в ч. 1 ст. 197 ТК РФ, российский законодатель дополнил его правом работника на прохождение независимой оценки квалификации⁶. Федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»⁷ определяет независимую оценку квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, как процедуру подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (требованиям к квалификации),

⁴ Конституция Российской Федерации : принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Рос. газета. 1993. 25 дек.

⁵ Глебов В. Г. Ученический договор. М., 2006. С. 55.

⁶ Положения о праве работника на прохождение независимой оценки квалификации были внесены в ст. 196 и 197 ТК РФ Федеральным законом от 3 июня 2016 г. № 239-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке квалификации» (Собр. законодательства Рос. Федерации. 2016. № 27 (ч. 1). Ст. 4172).

⁷ Собр. законодательства Рос. Федерации. 2016. № 27 (ч. 1). Ст. 4171.

проведенную центром оценки квалификаций в соответствии с настоящим Федеральным законом (п. 3 ст. 2). Независимая оценка квалификации проводится в форме профессионального экзамена центром оценки квалификаций в порядке, установленном Правительством РФ.

Трудовой кодекс РФ относит к прерогативе работодателя определение необходимости первоначальной профессиональной подготовки работников, а равно получения ими дополнительного профессионального образования. К компетенции работодателя относится также вопрос о необходимости направления работника на прохождение независимой оценки его квалификации (ч. 1 ст. 196 ТК РФ в ред. Федерального закона от 03.07.2016 № 239-ФЗ). Такой подход ставит возможность работника реализовать предоставленное ему трудовым законодательством право на профессиональную подготовку и прохождение независимой оценки его квалификации в зависимости от волеизъявления работодателя. Не освобождает работника от волеизъявления работодателя и положения ст. 197 ТК РФ, которая закрепляя в ч. 1 право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации, в ч. 2 обуславливает реализацию этого права заключением договора между работником и работодателем, т. е. опять же ставит зависимость реализации указанных прав работника от волеизъявления работодателя.

Увязывание реализации трудовых прав работника с волей работодателя создает условия для нарушения прав работника.

В то же время последствия для работника отказа со стороны работодателя заключить с ним договор на профессиональную подготовку и последствия отказа в прохождении независимой оценки квалификации не вполне равнозначны. Если работодатель решит, что необходимость в подготовке работника или в получении им дополнительного профессионального образования отсутствует, фактическая квалификация работника, его знания и умения останутся прежними, и оснований для изменения условий договора (например, для перевода работника на другое место работы, повышения ему заработной платы) не возникнет. При этом никакие обязанности работодателя, установленные трудовым законодательством, не нарушаются. Однако в случае, когда работник повысил свою квалификацию и, соответственно, выполняет работу более качественно, а работодатель отказывается дать оценку квалификации такого работника, то фактически он лишает работника права на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с его квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы (абз. 4 ч. 1 ст. 21 ТК РФ) и тем самым нарушает предусмотренные ч. 2 ст. 22 ТК РФ обязанности по обеспечению работникам равной оплаты за равноценный труд и по выплате работникам причитающейся им заработной платы в полном размере и в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством и подзаконными нормативными правовыми актами. В таких случаях работник не может защитить свои трудовые права в суде, поскольку с формальной стороны работодатель не

допустил никаких нарушений норм трудового законодательства. Характерным примером может служить следующее дело.

Гр-н Н.С. обратился в суд с иском к ОАО «РЖД» в лице Орского отделения Южно-Уральской железной дороги, указав, что с 2003 г. работает в вагонном депо ст. Оренбург, структурном подразделении ОАО «РЖД». Приказом начальника эксплуатационного депо Оренбург № 521 от 3 ноября 2009 г. с целью повышения квалификации он был направлен в Оренбургскую техническую школу, где 23 декабря 2009 г. им были сданы экзамены с выдачей свидетельства № 14542 о присвоении VI квалификационного разряда. Однако ответчик отказал в установлении ему VI квалификационного разряда, в связи с чем истец просил суд признать этот отказ незаконным и необоснованным.

Решением Промышленного районного суда г. Оренбурга от 14 мая 2010 г. Н.С. отказано в удовлетворении исковых требований.

Судебная коллегия по гражданским делам Оренбургского областного суда, рассмотрев кассационную жалобу гр-на Н.С. установила, что Н.С. не сдавал квалификационный экзамен на предприятии для подтверждения полученного VI разряда, в связи с чем он не был переведен на работу с оплатой труда по VI разряду. Одновременно судебная коллегия указала, что после получения свидетельства о повышении квалификации работнику для присвоения очередного разряда необходимо сдавать квалификационный экзамен на предприятии.

На основании изложенного Судебная коллегия по гражданским делам Оренбургского областного суда оставила решение Промышленного районного суда г. Оренбурга от 14 мая 2010 г. без изменения, а кассационную жалобу гр-на Н.С. без удовлетворения⁸.

Положения ТК РФ, согласно которым реализация работником права на подготовку и дополнительное профессиональное образование обусловлена согласием работодателя можно признать целесообразным и обоснованным, поскольку вопросы обеспечения кадрами, определения численности штата работников, их специальностей и требований к уровню квалификации работников находятся в компетенции работодателя.

В то же время если работник повысил уровень своей квалификации и фактически выполняет работу, отвечающую этому уровню, то из положений ч. 2 ст. 67 ТК РФ, в соответствии с которой не оформленный в письменной форме трудовой договор должен считаться заключенным (при условии, что работник фактически приступил к работе либо с ведома или по поручению самого работодателя, либо его уполномоченного представителя), следует, что условия трудового договора в части, касающейся квалификации работника и выполняемой им трудовой функции были с согласия работодателя изменены. При таких обстоятельствах отказ работодателя обеспечить прохождение работником независимой оценки его квалификации следует признать необоснованным и нарушающим трудовые права работника.

Поэтому следует, на наш взгляд, законодательно закрепить обязанность работодателя обеспечить прохождение работником независимой оценки его квалификации по его требованию в случаях, когда этот ра-

⁸ Кассационное определение Оренбургского областного суда от 14 июля 2010 г. по делу № 33-3745/2010. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

ботник имеет документ, подтверждающий более высокий уровень квалификации и (или) фактически выполняет работу, соответствующую более высокому уровню квалификации. Для этого представляется целесообразным внести соответствующие изменения в ТК РФ, а именно: дополнить ч. 1 ст. 196 ТК РФ словами:

«По требованию работника работодатель направляет его на прохождение независимой оценки квалификации в случаях, когда работник имеет документ, подтверждающий более высокий уровень квалификации и (или) фактически выполняет работу, соответствующую более высокому уровню квалификации».

Необходимо также отметить, что в части, касающейся права работника на прохождение независимой оценки его квалификации, рассмотренные положения ст. 196 и 197 ТК РФ не соответствуют положениям Федерального закона «О независимой оценке квалификации». Согласно ч. 2 ст. 4 указанного закона, соискатель вправе инициировать проведение независимой оценки квалификации в виде профессионального экзамена. При этом данный закон устанавливает, что оценка квалификации, инициированная работником, проводится не за счет средств работодателя, а за счет средств самого соискателя либо за счет привлеченных им средств иных физических и (или) юридических лиц, что представляется логичным и разумным.

Аналогичное положение целесообразно закрепить и в отношении реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование – предоставить ему право на самостоятельное получение профессионального образования. Рассматривая данную проблему, Д. Л. Кузнецов отмечает, что юридически такого вида обучения работников, как самообучение и самоподготовка, которые иногда выделяются в юридической литературе, не существует, но следует говорить о процессе самообразования работника. При этом автор справедливо указывает, что «самообразование может быть исключительно одной из форм получения образования»⁹.

Для закрепления права работника на самостоятельное получение профессионального образования предлагаем дополнить ст. 197 ТК РФ ч. 3 и 4 следующего содержания:

«Работник вправе самостоятельно проходить профессиональное обучение, получать профессиональное и дополнительное профессиональное образование, а также инициировать проведение независимой оценки своей квалификации.

Прохождение профессионального обучения, получение профессионального и дополнительного профессионального образования, осуществляемые работником самостоятельно, обеспечиваются за счет средств работника, иных физических и (или) юридических лиц. Независимая оценка квалификации, проводимая по инициативе работника, обеспечи-

⁹ Кузнецов Д. Л. Корпоративная система образования в управлении человеческими ресурсами (комплексный экономико-юридический подход). М., 2015. С. 15.

вается за счет средств работника, иных физических и (или) юридических лиц за исключением случаев, когда работник, инициировавший независимую оценку квалификации, имеет документ, подтверждающий более высокий уровень квалификации и (или) фактически выполняет работу, соответствующую более высокому уровню квалификации».

Таким образом, из действующих положений ст. 196 и 197 ТК РФ следует, что для реализации работником права на профессиональную подготовку и на прохождение независимой оценки квалификации необходимо согласие работодателя, выраженное в заключении им соответствующего договора с работником. Кроме того, сравнение основных трудовых прав работника, закрепленных в ч. 1 ст. 21 ТК РФ с перечнем основных обязанностей работодателя, содержащимся в ч. 2 ст. 22 ТК РФ, показывает, что, признавая за работником право на профессиональную подготовку в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, российский законодатель не предусмотрел корреспондирующей этому праву обязанности работодателя.

Поэтому следует признать, что право работника на профессиональную подготовку носит, в определенной степени, декларативный характер, на что было обращено внимание в юридической литературе. Так, Д. Л. Кузнецов отмечает, что «указанное право¹⁰, за исключением случаев, когда нормативными правовыми актами предусмотрена обязанность работодателя проводить повышение квалификации работников, как правило, носит декларативный характер и реализуется в правоприменительной практике путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем»¹¹. Необходимо согласиться с мнением, что право работника на профессиональную подготовку следует характеризовать не как право – притязание, а как право – возможность¹².

Поскольку российский законодатель установил одинаковый режим реализации работником как права на подготовку и дополнительное профессиональное образование, так и его права на прохождение независимой оценки квалификации, то вышеизложенная аргументация полностью применима и для характеристики права работника на прохождение независимой оценки квалификации. Это право также представляет собой право – возможность, а не право – притязание.

Отмеченная особенность характеристики прав работников на профессиональную подготовку и проведение независимой оценки квалификации сближает их с законным интересом, который в академическом кур-

¹⁰ Имеется в виду право работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, предусмотренное старой редакцией ч. 1 ст. 197 ТК РФ.

¹¹ Кузнецов Д. Л. Актуальные вопросы правового регулирования обучения персонала // Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики / отв. ред. Ю. П. Орловский. М., 2012. С. 165.

¹² См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). Новая редакция / отв. ред. М. О. Буянова, И. А. Костян. М., 2008. С. 467; Никонов Д. А., Стрелмоухов А. В. Трудовое право : курс лекций. М., 2007. С. 300.

се «Общая теория государства и права» определяется как «отраженное в объективном праве либо вытекающее из его общего смысла и в определенной степени гарантированное государством простое юридическое дозволение, выражающееся в стремлениях субъекта пользоваться конкретным социальным благом, а также в некоторых случаях обращаться за защитой к компетентным органам – в целях удовлетворения своих потребностей, не противоречащих общественным»¹³.

В трудовом праве проблема законных интересов работника исследована недостаточно.

Определенное внимание этой проблеме уделил В. В. Федин, посвятивший ей отдельный параграф в своем диссертационном исследовании. Автор, взяв за основу подход к пониманию законного интереса, предложенный А. В. Малько, предлагает рассматривать данное понятие как «закрепленное в системе правовых норм или следующее из их смысла, находящееся под охраной государства и тем самым гарантированное им юридическое дозволение, которое заключается в стремлении субъекта пользоваться определенным социальным благом и возможности в случае нарушения обращаться за защитой к компетентным органам»¹⁴.

Однако предложенное им определение законного интереса работника не свободно от недостатков. Законный интерес представляет собой атрибут субъекта права – гражданина или юридического лица. Но юридическое дозволение, под понятие которого подводится законный интерес в указанном выше определении, является реализацией воли властно уполномоченного субъекта – государства либо его органа власти, т. е. представляет собой атрибут органа государственной власти или государства, а потому не может характеризовать субъекта права (гражданина, юридическое лицо) и служить средством определения его (субъекта права) законного интереса.

Полагаем возможным взять за основу определения законного интереса его соотнесение с благом и пользованием им, что более соответствует смыслу понятия «интерес», под которым в русском языке понимается то, что составляет благо кого-либо, служит на пользу кому-либо¹⁵. Исходя из этого, законный интерес можно определить как допускаемую государством возможность субъекта права пользоваться конкретным социальным благом в целях удовлетворения своих потребностей, не противоречащих закону. Соответственно, законный интерес работника можно рассматривать как допускаемую трудовым законодательством возможность работника пользоваться социальными благами в целях воспроизводства рабочей силы и обеспечения надлежащего исполнения трудовой функции.

¹³ Общая теория государства и права : академический курс : в 3 т. / отв. ред. М. Н. Марченко. М., 2002. Т. 3. С. 219.

¹⁴ Федин В. В. Юридический статус работника как субъекта трудового права : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2003. С. 141.

¹⁵ См.: Современный толковый словарь русского языка. СПб., 2003. С. 247.

Надлежащая профессиональная подготовка работника оказывает существенное влияние на реализацию его прав и законных интересов. Не случайно российский законодатель обеспечение этого права включил в перечень основных принципов правового регулирования трудовых отношений. Однако формулировка абз. 8 ст. 2 ТК РФ, где этот принцип закреплен, представляется не вполне удачной. В данной норме российский законодатель в отношении подготовки и дополнительного профессионального образования употребляет термин «обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации», но обеспечение равенства возможностей не означает обеспечения прав и законных интересов, поскольку не исключает «равного» нарушения прав работников. Поэтому полагаем целесообразным внести следующие изменения в редакцию абз. 8 ст. 2 ТК РФ:

выражение «а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование» заменить на «а также обеспечение прав и законных интересов на подготовку и дополнительное профессиональное образование».

Закрепленные в ч. 1 ст. 199 ТК РФ обязанность работодателя обеспечить ученику возможность обучения и соответствующая обязанность ученика пройти обучение, как справедливо указывает И. В. Занданов, «предполагает необходимость согласования такого условия, как организационная форма ученичества»¹⁶.

В соответствии со ст. 202 ТК РФ ученичество организуется в форме индивидуального, бригадного, курсового обучения и в иных формах.

Действующее в части, не противоречащей ТК РФ, Типовое положение о непрерывном профессиональном и экономическом обучении кадров народного хозяйства¹⁷ (далее – Типовое положение 1988 г.), определяет порядок индивидуального и курсового обучения.

В случае индивидуальной подготовки работник изучает теоретический курс самостоятельно с правом получения консультаций у преподавателя, а при производственном обучении он проходит индивидуальную подготовку под руководством инструктора производственного обучения на рабочем месте, в качестве которого выступает опытный рабочий (при этом данный рабочий не освобождается от основной работы). В случае курсовой подготовки работника его теоретическое обучение проходит в учебной группе. Как отмечает В. Г. Глебов, «курсовая форма предполагает разделение всего процесса обучения на части: теоретическую и практическую, которые могут чередоваться в зависимости от получаемой профессии, специальности»¹⁸.

¹⁶ Занданов И. В. Ученический договор и договор о повышении квалификации : общее и особенное // Журнал рос. права. 2009. № 12. С. 92.

¹⁷ Типовое положение о непрерывном профессиональном и экономическом обучении кадров народного хозяйства : утв. постановлением Госкомтруда СССР, Гособразования СССР, Секретариата ВЦСПС от 15 июня 1988 г. № 369/92-14-147/20/18-22 // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1988. № 11.

¹⁸ Глебов В. Г. Ученический договор : дис. ... канд. юрид. наук. Барнаул, 2005. С. 85.

Регулируя порядок курсового обучения, Типовое положение 1988 г. рекомендует устанавливать численность групп от 10 до 30 человек (в учебных центрах учебно-курсовых комбинатах (пунктах) технических школах и на организуемых министерствами, ведомствами постоянно действующих курсах – численностью 25–30 человек). При этом теоретическое обучение может проводиться также в профессионально-технических училищах по договорам с предприятиями за счет их средств.

Согласно Типовому положению 1988 г., приобретение и совершенствование работниками, проходящими обучение (как индивидуальное, так и курсовое), необходимых профессиональных умений и навыков, как правило, должно осуществляться в процессе изготовления продукции или выполнения работ (с соблюдением соответствующих требований к их качеству). Для этого с самого начала производственного обучения каждому работнику-ученику должно было предоставляться рабочее место, оснащенное всем необходимым оборудованием, а также соответствующими инструментами и материалами. Бригадная форма обучения, при которой работников объединяют в учебные бригады, Типовым положением 1988 г. не предусматривается. Однако на деле такая форма подготовки работников и повышения квалификации широко использовалась как в советское, так и в настоящее время. Например, приказ Минпроса СССР от 11 мая 1985 г. № 81¹⁹ прямо указывал, что основной формой трудового обучения «является коллективная (бригадная) форма: ученическая производственная бригада в колхозе, совхозе, школьное лесничество, лагерь труда и отдыха, трудовой отряд старшеклассников, другие трудовые объединения школьников, группа (подгруппа), бригада в межшкольном учебно-производственном комбинате, учебном цехе предприятия, в школьной мастерской и т. п.». Типовой проект общих стандартов предприятия по управлению качеством древесных плит, стандартных деревянных домов и спичек (утв. Минлеспромом СССР 13.12.1977)²⁰, закрепляя бригадную форму обучения новых рабочих, устанавливал, что при составе бригады не менее 15 человек специалисты предприятия, выделенные для производственного обучения, могли быть освобождены от основной работы.

Бригадная форма подготовки характеризовалась тем, что проходящий обучение работник (либо их группа) входил в состав бригады, и процесс обучения проходил под руководством кого-либо из членов бригады (или нескольких членов), который выступал как инструктор производственного обучения на рабочем месте, причем инструктор должен был обладать высокой квалификацией и иметь большой рабочий стаж²¹.

¹⁹ Об утверждении Положения об организации общественно полезного, производительного труда учащихся общеобразовательных школ : приказ Минпроса СССР от 11 мая 1985 г. № 81 // Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств СССР. 1985. № 10.

²⁰ Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

²¹ См.: Бочарникова М. А. Комментарий к ст. 202 // Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. Ю. П. Орловский. М., 2014.

Бригадная форма подготовки используется преимущественно там, где в силу специфики производственного процесса и технологии целесообразно применять бригадные формы организации труда. Процесс обучения в таком случае протекает аналогично как и при индивидуальном обучении, но с участием не только мастера, но и всех членов бригады²².

Рассмотрение специфики права работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование позволяет сделать следующие выводы.

1. На настоящем этапе развития право работника на профессиональную подготовку представляет собой право – возможность, а не право – притязание. В то же время в современных условиях в области правового регулирования права работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование действует тенденция к трансформации этого права из права – возможности в право – притязание, что выражается в распространении требования непрерывности на дополнительное профессиональное образование отдельных категорий работников.

2. Право работника на прохождение независимой оценки квалификации носит декларативный характер. Его реализация зависит от воли и усмотрения законодателя. Однако увязывание реализации трудовых прав работника с волей работодателя создает условия для нарушения прав работника. Поэтому представляется целесообразным закрепить в нормах трудового законодательства обязанность работодателя обеспечить прохождение работником независимой оценки его квалификации по его требованию в случаях, когда работник имеет документ, подтверждающий более высокий уровень квалификации и (или) фактически выполняет работу, соответствующую более высокому уровню квалификации.

²² См.: Профессиональная подготовка рабочих кадров. URL: http://infomanagement.ru/lekcija/professionalnaya_podgotovka_rabochikh_kadrov

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»

Демченко М. В., соискатель кафедры трудового права и права социального обеспечения

*E-mail: maryvlad80@mail.ru
Тел.: 8-916-110- 99-99*

National Research University «Higher School of Economics»

Demchenko M. V., Competitor of the Labour Law and Social Security Law Department

*E-mail: maryvlad80@mail.ru
Tel.: 8-916 -110-99-99*